



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 2006



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



MINISTRO DEL TRABAJO, OSVALDO ANDRADE: EL TRABAJO DECENTE SE HA INSTALADO COMO UN TEMA QUE NOS CONVOCA A TODOS

Tras una larga discusión, recientemente, el Congreso Nacional aprobó el proyecto de subcontratación y suministro. Para el ministro Osvaldo Andrade es, "un avance significativo", sobre todo, porque beneficia una parte importante de los chilenos que labora bajo estas modalidades.

Sin embargo, la tarea para el abogado, de 52 años, que encabeza el Ministerio del Trabajo, es de largo aliento, pues, se ha impuesto promover medidas para mejorar el acceso al trabajo de jóvenes y mujeres, además, de concretizar 10 de las 36 medidas que la Presidenta Michelle Bachelet ofreció al país desarrollar en los primeros 100 días de Gobierno.

El Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo se contactó con el ministro para consultarle acerca de las diferentes materias que en estos días han hecho noticia.

El ministerio ha incluido en su agenda de trabajo la creación de Trabajo Decente, incluso usted señaló que era la prioridad de su cartera ¿qué avance en esa materia existe después de estos dos meses de gestión?

El avance más significativo radica en la aprobación del proyecto de subcontratación y suministro, por varios motivos: primero, porque protegerá a cerca de 1.500.000 de trabajadores que operan bajo estas dos modalidades. En segundo lugar, porque fruto de la discusión, finalmente la Alianza por Chile se hizo parte de este esfuerzo país. Y en tercer lugar, porque el "trabajo decente" se ha instalado como un tema que nos convoca a todos, y que puede conciliarse –como es el



Ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade: "Me ha causado una muy grata impresión constatar la voluntad de diálogo que existe en los sectores sindicales y también en el sector empresarial".

objetivo de nuestro gobierno– con el dinamismo económico. Así gana el país en su conjunto: con crecimiento, aumentos de productividad y empleos con protección social.

Por otro lado, todas las medidas pro empleo que estamos llevando adelante contemplan como dimensión insoslayable la protección social, en coherencia con el objetivo de Trabajo Decente.

Para el empresariado nacional la flexibilización laboral es un tema importante ¿Está dentro de los planes de Gobierno legislar sobre la materia?

La flexibilidad laboral no está en la agenda de este Gobierno y, en consecuencia, tal cual como lo he dicho en otras ocasiones, no corresponde hablar de aquello. De lo que hay que hablar es de empleo y cuando hablamos



Para el ministro Andrade entre las 36 medidas existen 4 prioritarias que están, "orientadas a aumentar el empleo juvenil que estarán cumplidas en el plazo de 100 días fijado por la Presidenta".

de empleo, hablamos de crear los instrumentos más adecuados para que el empleo sea lo más pleno y lo más amplio posible.

¿Cuáles serán las directrices que impulsará el ministerio para mejorar el acceso de jóvenes y mujeres al mundo laboral?

Medidas pro joven:

El hecho de que la tasa de desempleo entre los más jóvenes sea más alta es un hecho frecuente y bastante común en distintos países. Se trata además de un fenómeno persistente y relativamente independiente de los ciclos económicos (la razón entre el desempleo de jóvenes y el desempleo general se ha mantenido constante en torno a 2,4). Su existencia se debe principalmente al hecho que los jóvenes demoran en encontrar sus nichos de actividad y a la alta rotación laboral que experimentan las personas en sus primeros años en la fuerza laboral (proceso de matching).

Sin embargo, el que sea normal no lo hace irrelevante, ya que largos períodos de inactividad al inicio de la vida laboral pueden tener consecuencias gravísimas para los jóvenes y para el desarrollo económico en el largo plazo. Excesiva inactividad entre los adolescentes se puede traducir en (i) deterioro del nivel de ingreso de sus familias, (ii)

deterioro de su capital humano (falta de experiencia o entrenamiento) y (iii) posible repercusión en materia de drogadicción, alcoholismo y delincuencia.

Dado lo anterior entre las 36 medidas prioritarias figuran 4 orientadas a aumentar el empleo juvenil que estarán cumplidas en el plazo de 100 días fijado por la Presidenta de la República:

Medida 1: "Aumentar hasta 25 años la edad para calificar al programa de bonificación al contrato de aprendizaje e incrementar el subsidio a un 50 por ciento de un salario mínimo".

Medida 2: "Enviar un proyecto de ley que establezca que el Estado pagará parte de las cotizaciones previsionales de los jóvenes de bajos ingresos que tengan un contrato formal de trabajo".

Medida 3: "Permitir los contratos laborales por hora para los jóvenes, de modo que todo joven que estudia pueda también trabajar".

Medida 20: "Crear un subsidio en que el Estado financie hasta el 50 por ciento del salario mínimo por un año, para estimular la contratación de jóvenes en riesgo social".

El objetivo de estas medidas es acelerar el ingreso de los más jóvenes al mercado laboral de manera tal que puedan aportar al ingreso familiar y acumular experiencia. Se enfocan principalmente en segmentos vulnerables y de muy baja calificación.

Medidas pro mujer:

En Chile casi el 60% de las mujeres en edad de trabajar se encuentran inactivas, es decir, más de 3,4 millones, mientras que en el caso de los hombres la inactividad asciende a menos del 30%. Lo más grave de este fenómeno es que se asocia directamente la situación socioeconómica de los hogares, de hecho, en el quintil más acomodado la inac-

tividad laboral femenina es de sólo 43% mientras que para el 20% más pobre la inactividad llega a 73%.

Entre las 3,4 millones de mujeres inactivas, más de 220 mil declaran no haber buscado empleo porque no tienen con quien dejar a sus hijos. Entre estas 220 mil mujeres, 150 mil (casi el 70%) se encuentran en el 40% más pobre de la población, lo que refleja la elevada incidencia de este problema en los grupos más vulnerables.

Dado lo anterior entre las 36 medidas prioritarias impulsadas por el Gobierno 2 se orientan a corregir el fenómeno descrito anteriormente:

Medida 7: "Entregar un subsidio que financie la atención preescolar para niños entre 0 y 3 años de hogares pertenecientes al 40% más pobre de la población".

Medida 14: "Enviar un proyecto de ley para otorgar derecho de sala cuna a los hijos de toda madre trabajadora".

Ellas también estarán cumplidas en el plazo de 100 días fijado por la Presidenta de la República.

Usted es responsable de 10 –de las 36–, medidas que el Gobierno postuló en la campaña presidencial ¿Cómo se desarrolló la labor en el Ministerio para concretizarlas?

Fue un trabajo en equipo estupendo y del cual me siento muy orgulloso, por el aporte que cada uno puso en esta tarea. Todos tuvimos en el horizonte que este Gobierno comprometió un programa con la ciudadanía y que es nuestra obligación, como Ministerio, asegurarnos de ejecutar la parte que nos corresponde en el plazo que la Presidenta nos impuso.

¿Cómo evalúa el impacto que tendrá la Ley de Subcontratación, recién aprobada?

Creo que será un gran avance para el país. Para los empresarios, es una tremenda



"La Ley de subcontratación es una tremenda oportunidad para los empresarios, porque podrán operar bajo reglas claras y con la legitimidad que da la ley".

oportunidad, porque podrán operar bajo reglas claras y con la legitimidad que da la ley. Y, al mismo tiempo, garantizará la protección a más de un millón de trabajadores que hoy laboran bajo condiciones premodernas. Creo que va a demostrar que es posible avanzar en empleo decente, sin afectar el dinamismo de la economía.

¿Cuál será la responsabilidad de la Dirección del Trabajo frente a la nueva coyuntura legislativa (post proyecto de subcontratación)?

Reglamentar la aplicación de varias normas. Implementar un sistema de certificación de cumplimiento de obligaciones de contratistas, que no genere un cuello de botella en la cadena de pagos. Y coadyuvar al cumplimiento de estándares en la PyME.

¿Cuáles son las tareas inmediatas que surgen a partir de la promulgación de esta ley?

Dictar un reglamento que contenga la forma y condiciones de certificación de cumplimiento por parte de la DT y de las formas idóneas que se puedan implementar.

Determinar, vía dictámenes los alcances de algunas de las normas más polémicas, en el contexto de estar ante una reglamentación

nueva para un proceso (outsourcing) que se ha instalado hace 35 años en nuestro sistema laboral.

Respecto al sistema previsional, a través de la llamada comisión Marcel el Gobierno ha escuchado a los distintos actores de este tema ¿Qué espera usted como resultados de esta comisión?

La Comisión Marcel, compuesta por prestigiosos expertos que, además, tienen domicilio político conocido, tuvo la virtud de escuchar, en muy poco tiempo, una gama de visiones en torno al tema previsional, que representan, creo yo, a la gran mayoría de los chilenos. En la segunda fase estos expertos nos entregarán un diagnóstico y propuestas para reformar el sistema, con el objetivo de garantizar pensiones dignas y decentes a los chilenos y chilenas. A comienzos del segundo semestre, una comisión interministerial que encabezo, tendrá que enviar al Congreso el o los proyectos de ley que nazcan de ese proceso y será en el Parlamento en donde finalmente se desarrollará el debate.

Usted fue el primer ministro que visitó sindicatos tan emblemáticos como el de la Hípica ¿Cuál es la percepción que le quedó después de esos encuentros?

Me ha producido una enorme satisfacción tener la oportunidad de reunirme con trabajadores de los más diversos ámbitos. Primero, porque es el deseo de la Presidenta Bachelet que sus ministros estemos cerca de la gente. Ese es su estilo. Y segundo, porque al escuchar de boca de los propios protagonistas los problemas que los aquejan, uno se forma una opinión más acabada de los desafíos que enfrentamos y eso permite afinar más certeramente nuestras políticas. Además, me ha causado una muy grata impresión constatar la voluntad de diálogo que existe en los sectores sindicales y también en el sector empresarial.

También se reunió con organizaciones que representan al empresariado, la Confederación de la Producción y la Sociedad Nacional de la Minería entre otros, ¿cómo estos sectores han reaccionado frente al anuncio de legislar por ejemplo, en la regulación acerca de la protección de los derechos de los trabajadores del comercio, en relación a los días de descanso obligatorio, horario de cierres y que el 1° de mayo sea sumado a los días de descanso?

Mi impresión es que en las organizaciones empresariales también existe una disposición al diálogo que puede permitirnos avanzar hacia la noción de que es posible combinar trabajo decente con dinamismo en la economía. En cada uno de los debates que hemos enfrentado, ellos por cierto han hecho ver sus puntos de vista, pero con respeto por la función que corresponde al Gobierno y al Parlamento, que es finalmente donde se expresa la voluntad soberana.

Usted se reunió con otros ministros del Trabajo de Latinoamérica ¿En qué consiste la agenda hemisférica 2006-2015, que resultó de aquella reunión en Brasil?

Fue muy grato participar en la decimosexta Reunión Regional Americana convocada por la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró este año en la ciudad de Brasilia, Brasil, del 2 al 5 de mayo recién pasados.

La Reunión Regional Americana congrega cada cuatro años a los representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT en el Hemisferio Americano y a importantes protagonistas de la vida política, económica, social y laboral de los países de la Región y su finalidad es proporcionar una plataforma para que las delegaciones tripartitas expresen sus opiniones sobre los temas tratados en el Informe del Director General de la OIT.

A mí me correspondió officiar de presentador de uno de los paneles donde se analizó el tema referido a "Políticas en áreas específicas de intervención". También fui invitado por la OIT a participar en una reunión sobre "El SIDA y el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe", desarrollada el sábado 6 de mayo en la misma ciudad de Brasilia.

Los debates giraron, en lo fundamental, en torno a las mismas preocupaciones que tenemos aquí: perspectivas de implementación del trabajo decente en la Región Americana y las propuestas de políticas (generales o específicas) que podrían desarrollarse en conformidad con los objetivos estratégicos de la OIT.

SECTOR MUNICIPAL

CONCURSOS PUBLICOS

Blanca Dervis E. ()
Inés Viñuela S.*

¿Qué se entiende por dotación docente?

El número total de profesionales de la educación que sirven funciones docentes, docentes directivas y técnico-pedagógicas que se requieren para el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

¿Cómo se puede ingresar a la dotación docente?

De acuerdo al artículo 25 de la Ley N° 19.070, la incorporación a la dotación docente puede hacerse en calidad de titular o de contratado.

¿Quiénes son titulares?

Son aquellos docentes que ingresan a la dotación previo concurso público de antecedentes, teniendo derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contrato de trabajo, según si el ente empleador es la Municipalidad o la Corporación Municipal, a menos que deban cesar en ella por alguna de las causales de término de la relación laboral.

Para ingresar a la dotación en calidad de titular se requiere, por tanto, concursar al cargo vacante.

(*) Abogados del Departamento de la Dirección del Trabajo.

¿Quiénes son contratados?

Son los que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Para incorporarse como contratado basta el acuerdo de voluntades de los contratantes.

¿Pueden los contratados desempeñar funciones docentes directivas?

Por expresa disposición legal no pueden.

¿En qué calidad ingresan a la dotación aquellos docentes que han suscrito con la Corporación Municipal un contrato indefinido para labores permanentes, sin previo concurso público?

Sólo en calidad de contratados.

¿Se puede tener la titularidad sin haber ingresado a la dotación por concurso público?

No se puede. Excepcionalmente la Ley N° 19.648, otorgó la titularidad en el cargo a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de publicación de la ley se encontraban incorporados a la dotación docente de una misma Municipalidad o Corporación Educacional Municipal en calidad de contratados, desempeñándose como tales en ella durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas semanales de trabajo.

Posteriormente la Ley N° 19.933, estableció para los docentes que a la fecha de su publicación, vale decir, al 12 de febrero de 2004, tenían una designación en calidad de titulares de 20 o más horas cronológicas y que en virtud de que el establecimiento educacional donde laboraban se había incorporado al régimen de jornada escolar completa diurna, se le había extendido su jornada completando más de 30 horas cronológicas semanales, el beneficio de la titularidad respecto de las horas adicionales en calidad de contratados, bajo determinadas condiciones que la misma ley se encargó de señalar.

¿Quiénes deben convocar a concurso público?

Los concursos públicos de antecedentes, de acuerdo a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley N° 19.070, deben ser convocados por el Departamento de Administración de Educación o bien por la Corporación Educacional correspondiente.

¿Se puede convocar con carácter general a un concurso público de docentes directivos?

La Dirección del Trabajo señala que no resulta procedente, sino que debe señalarse específicamente el establecimiento a que se refiere el concurso.

La Contraloría General de la República sostiene por su parte que los cargos son genéricos, por tanto los llamados a concurso son para una plaza de docente directivo, de aula, o técnico pedagógico, con una primera destinación a un establecimiento específico.

¿Cuántas convocatorias deben efectuarse al año?

De proceder las convocatorias, éstas deben efectuarse dos veces en el año con el carácter de nacionales. Una en abril y otra antes del 15 de diciembre del año en que se produjo la vacante, con el objeto de dar cum-

plimiento al límite máximo de 20% en la dotación en calidad de contratados.

Lo anterior, sin perjuicio de las convocatorias de carácter extraordinarias de producirse una vacante en fechas diferentes a las señaladas.

¿Qué sanción impone la ley al sostenedor en caso que su dotación supere el 20% en la dotación en calidad de contratados?

Los Secretarios Regionales Ministeriales de educación retendrán el 3% de los recursos que les corresponda percibir por subvención mensual y sus correspondientes incrementos a los departamentos de administración municipales y a las corporaciones municipales, cuando hayan excedido, en el mes inmediatamente anterior, el 20% de las horas contratadas de la dotación docente.

¿Se les devuelve dicha retención y bajo qué condiciones?

Dicha cantidad retenida será integrada al sostenedor cuando éste ajuste su dotación docente.

Si el concurso se declara desierto por no haberse presentado docentes titulados las retenciones quedarán sin efecto.

¿Pueden los Secretarios Regionales reiterar esta medida?

Sí, en los meses siguientes si no se ha dado cumplimiento a la proporcionalidad establecida entre horas de titularidad y horas de contrato en las respectivas dotaciones docentes o si la situación de incumplimiento se vuelve a producir.

¿Deben publicarse las convocatorias y con qué anticipación?

Sí, deben publicarse con una anticipación de a lo menos quince días hábiles a la fecha

de recepción de antecedentes, en un diario de circulación nacional y uno regional, remitiéndose las bases en un plazo máximo de cinco días a cada Departamento Provincial de Educación.

¿Qué otra formalidad existe?

Tales convocatorias deben ser comunicadas en forma previa a los Departamentos Provinciales de Educación de las respectivas comunas, con una anticipación de, a lo menos, treinta días al cierre del certamen.

¿Se pueden vender las bases de los concursos públicos?

La Dirección del Trabajo sostiene que no resulta procedente que las Corporaciones Municipales vendan las bases de los concursos públicos de antecedentes, al no existir disposición legal que lo permita, vulnerándose, asimismo con dicha práctica, el principio de la no discriminación.

¿Qué formalidades deben cumplirse en las convocatorias extraordinarias?

La Dirección del Trabajo sostiene que en las convocatorias a concursos extraordinarios las Corporaciones Municipales deben dar cumplimiento a las formalidades previstas en el artículo 82 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, vale decir, publicarse con una anticipación de, a lo menos, 15 días hábiles respecto de la fecha de recepción de antecedentes, en un diario de circulación nacional y uno de circulación regional. Además, se deben enviar las bases del llamado, en un plazo de cinco días, a cada Departamento Provincial de Educación.

¿Cuenta la Dirección del Trabajo, con competencia para ordenar a las Corporaciones Municipales a llamar a concurso público?

No, no cuenta con facultades. Si así fuera estaría afectando el poder de mando y direc-

ción del empleador, sin perjuicio que este último pudiere incurrir en una infracción sancionable administrativamente si recurre a la "contrata" para la realización de funciones permanentes.

¿Cuál es el contenido de las bases de los concursos públicos?

La Ley N° 19.070 y el Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, no señalan cuál debe ser el contenido de las bases de los concursos públicos, quedando, por tanto, entregada a la autoridad respectiva su determinación, como asimismo las condiciones bajo las cuales tienen que desarrollarse, no pudiendo, en todo caso, vulnerar normas de orden constitucional, legal o reglamentaria.

Existen, sin embargo exigencias básicas que el postulante debe cumplir para ingresar a la dotación docente y que son, ser ciudadano, haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, si procediere, tener salud compatible con el desempeño del cargo, ser profesional de la educación en los términos del artículo 2° del Estatuto Docente y no estar inhabilitado para el ejercicio de la función docente.

Según lo establece el artículo 70 del Estatuto Docente, se debe considerar también como antecedente para los concursos públicos de antecedentes, los resultados finales del sistema de evaluación de los profesionales de la educación que desempeñan funciones de docencia de aula.

¿Puede la entrevista personal ser incorporada en las bases de un concurso público?

Sí, porque constituye sólo una fórmula instrumental directa para ponderar y evaluar el cumplimiento por los postulantes de los requisitos exigidos por la ley para proveer el cargo concursable.

¿Pueden las bases de un concurso público no contener normas sobre calificación y ponderación de antecedentes?

No, caso en el cual el concurso público para proveer el cargo no se encontraría ajustada a derecho.

¿Pueden las bases exigir examen psicológico y entrevista personal?

No existe inconveniente.

¿Se pueden establecer en las bases requisitos adicionales a los mínimos previstos por el legislador?

Sí, se puede, siempre que no se vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentario.

¿Pueden las bases exigir diez años de experiencia técnico-profesional para postular al cargo de director de establecimiento educacional?

Sí, puesto que con ello no se vulnera norma legal alguna.

¿Puede una Corporación Municipal circunscribir a profesionales de la educación mujeres el concurso para proveer el cargo de Director de una escuela dependiente de la misma?

No, constituyendo dicha medida un acto discriminatorio.

¿Puede una Corporación Municipal fijar en las bases de un concurso público no haber dejado de pertenecer a la dotación docente por la causal prevista en el artículo 72, letra b) de la Ley N° 19.070?

La Dirección del Trabajo ha señalado que no existe inconveniente alguno al respecto.

¿Puede una Corporación Municipal fijar en las bases de los concursos públicos el requisito de estar inscrito en los registros electorales?

No, ni aún por la circunstancia de ser un requisito de ingreso a la dotación docente el ser ciudadano.

¿Cuándo y cómo se deben constituir las Comisiones Calificadoras?

De acuerdo con el artículo 30 del Estatuto Docente, en cada comuna deben establecerse anualmente Comisiones Calificadoras de concursos para las siguientes funciones:

- Docente directiva y técnico-pedagógica;
- Docente de enseñanza media;
- Docente de enseñanza básica.

¿Cómo están constituidas dichas Comisiones Calificadoras?

La regla general se encuentra contenida en el artículo 31 del Estatuto Docente, las que no resultan aplicables a los directores de establecimientos educacionales y a los Jefes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades y de las Corporaciones Municipales, conforme al cual las Comisiones Calificadoras estarán constituidas por:

- a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda o, a quien se designe en su reemplazo;
- b) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable;
- c) Un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.

- d) Un funcionario designado por el Departamento Provincial que corresponda, quien actuará como ministro de fe.

¿Cómo debe estar integrada la Comisión Calificadora para proveer el cargo de Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal?

Según lo dispone el artículo 34 del estatuto Docente, deben estar constituidas por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la respectiva Municipalidad. Igual norma resulta aplicable, ha señalado la Dirección del Trabajo, respecto de la designación de los Jefes o Directores de Educación de las Corporaciones Municipales.

¿Cómo debe estar integrada la Comisión Calificadora para proveer el cargo de director de establecimiento educacional?

Deben estar integradas por:

- a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda;
- b) Un Director de otro establecimiento educacional del sostenedor que imparta el mismo nivel de enseñanza en la comuna. En el evento que no hubiese otro Director del mismo nivel, integrará cualquier Director que labore para el sostenedor en la comuna. Estos profesionales serán elegidos por sorteo entre sus pares.
- c) Un representante del Centro General de Padres y Apoderados del establecimiento, elegidos por éstos;
- d) Un docente elegido por sorteo entre los profesores de la dotación del establecimiento;
- e) Un funcionario del respectivo Departamento Provincial de Educación, quien actuará como ministro de fe.

¿Constituye vicio del concurso no integrarse la Comisión Calificadora con la totalidad de sus miembros?

Sí, señalando la Dirección del Trabajo que tal vicio invalida el concurso.

¿En qué oportunidad se debe proceder a los sorteos para integrar las Comisiones Calificadoras?

El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o el Jefe de la Corporación Educacional, según corresponda, deberá quince días antes del cierre de recepción de antecedentes del primer concurso nacional obligatorio que se efectúe en un año calendario, practicar los sorteos para establecer los integrantes de las Comisiones Calificadoras de concursos que tienen que elegirse anualmente conforme a tal sistema.

En el sorteo se determinará igual número de titulares y de reemplazantes, asumiendo estos últimos en caso de impedimento grave o ausencia del titular. Constituye impedimento grave que el titular sea uno de los oponentes del concurso.

¿Quiénes pueden asistir a los sorteos?

Pueden asistir a los sorteos todos los docentes de la comuna, atendido el carácter público de los mismos.

¿Dentro de qué plazo se deben constituir las Comisiones Calificadoras?

Deben constituirse y funcionar tres días después de terminado el plazo de recepción de postulaciones.

¿Invalida un concurso público la constitución fuera de plazo legal de una Comisión Calificadora?

La Dirección del Trabajo, refiriéndose a las Corporaciones Municipales ha señalado

que no vicia el certamen, por no alterar dicha inobservancia los resultados del concurso.

¿La constitución de la Comisión Calificadora fuera de plazo legal afecta la legalidad del concurso?

La Dirección del Trabajo, ha señalado que no lo afecta.

¿Qué labor cumplen las Comisiones Calificadoras?

Su función es revisar y ponderar los antecedentes presentados por los postulantes a los concursos públicos y confeccionar la lista según el puntaje que cada uno de ellos obtenga sobre la base del cual se va a resolver.

Su labor se inicia una vez cerrado el plazo de recepción de los antecedentes, no teniendo facultades para modificar las bases, tanto en lo que respecta a los requisitos de postulación, como al puntaje asignado a cada ítem.

¿Pueden las Comisiones Calificadoras asumir otras funciones como por ejemplo cambiar las bases, exigir otros antecedentes no solicitados en las mismas o pronunciarse sobre los vicios que pudieran darse en el certamen?

La Dirección del Trabajo, ha señalado que los requisitos de postulación y el puntaje respectivo se encuentran preestablecidos en las bases del concurso, las que son fijadas por la autoridad correspondiente, no pudiendo las Comisiones Calificadoras de Concursos exigir otros antecedentes distintos de aquellos y, por ende, tampoco cambiar las bases.

Por su parte, la Contraloría General de la República ha determinado que no es función de la Comisión Calificadora de Concursos pronunciarse respecto de los vicios que pueda presentar un certamen y su legalidad, como, tampoco, acerca de la idoneidad de sus postulantes.

¿Qué antecedentes deben ser considerados por la Comisión Calificadora?

De acuerdo a lo establecido en el artículo 33 del Estatuto Docente, corresponde a la Comisión Calificadora analizar los antecedentes que dicen relación con la excelencia en el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios, asignando una mayor ponderación a los desempeñados en escuelas básicas rurales a lo menos durante tres años y el perfeccionamiento acumulado, quien emitirá un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante.

Tratándose de los concursos para proveer las vacantes docentes directivas y de unidades técnico-pedagógicas, las Comisiones Calificadoras de Concursos deberán considerar en su evaluación el desempeño anterior, el perfeccionamiento pertinente y sus competencias para desempeñar esas funciones.

Respecto de los concursos para proveer la vacante de director de establecimiento educacional, las Comisiones Calificadoras de Concursos deberán considerar en su evaluación la experiencia del postulante en el ejercicio de la función docente directiva o técnico-pedagógica, la evaluación de su desempeño anterior, el perfeccionamiento pertinente, sus competencias para ser Director y la calidad de la propuesta de trabajo presentada.

¿Cómo deben ser aprobados los acuerdos por la Comisión Calificadora?

Los acuerdos de la Comisión deben ser aprobados por simple mayoría, dentro del plazo de quince días de constituida, pudiendo realizar todas las sesiones que estime necesarias.

¿A quién debe el Alcalde nombrar en el cargo concursable?

Conforme a las normas sobre nombramiento en el cargo vacante, establecidas en

el artículo 33 de la Ley N° 19.070, que son de aplicación general, esto es, operan respecto de cualquier nombramiento, a excepción del cargo de Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal, el Alcalde en su calidad de tal o, como Presidente de la Corporación, según sea el caso, debe nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado.

Tratándose de la vacante para el cargo de director de establecimiento educacional, establece el artículo 32 de la Ley N° 19.070, que el Alcalde puede por resolución fundada nombrar a quien ocupó el segundo lugar en el mismo certamen.

Si el que obtuvo el primer lugar renuncia, entonces se procederá a nombrar a los siguientes en orden de precedencia.

La Contraloría General de la República en relación con la materia, ha resuelto que si la renuncia del que obtuvo el primer lugar ponderado se produce una vez nombrado en el cargo, debe declararse desierto el concurso, no pudiendo nombrarse al que lo sigue en el orden de precedencia, criterio que es compartido por la Dirección del Trabajo.

¿En quién debe recaer la designación tratándose del cargo de Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal?

El artículo 34 de la Ley N° 19.070, señala que el Alcalde debe resolver el concurso sobre la base de una terna propuesta por la Comisión Calificadora, pudiendo por tanto, designar a cualquiera de los postulantes incluidos en la referida terna. Así lo ha dictaminado la Contraloría General de la República.

¿En quién debe recaer la designación tratándose del cargo de Jefe del Departamento de Educación de la Corporación Municipal?

La Dirección del Trabajo establece que no procede aplicar el procedimiento previsto en el artículo 34 de la Ley N° 19.070, para el

nombramiento en el cargo de Jefe del Departamento de Educación Municipal, sino la norma general prevista en el artículo 33 de la Ley N° 19.070, conforme al cual se debe nombrar a quien obtuvo el primer lugar ponderado en el certamen.

¿Existen normas especiales para la concursabilidad en el cargo de director de establecimiento educacional?

Sí, Conforme lo establece el actual artículo 32 de la Ley N° 19.070, las vacantes de directores serán provistas por concursos públicos de antecedentes, los que se desarrollarán en dos etapas:

En la primera etapa, la Comisión Calificadora preseleccionará una quina de postulantes, según sus antecedentes. Si la comuna tuviere menos de diez mil habitantes, el número de postulantes preseleccionados puede ser inferior a cinco, pero con un mínimo dos, si no hay más postulantes que cumplan con los requisitos.

En la segunda etapa, los postulantes preseleccionados, deberán presentar una propuesta de trabajo para el establecimiento educacional, además de tener que rendir otras pruebas establecidas en el llamado a concurso que la Comisión Calificadora estime necesarias para evaluar la capacidad e idoneidad del postulante.

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

¿Respecto de los demás directivos de los establecimientos como del nivel central se dan estas normas especiales en la concursabilidad?

No, para llenar las vacantes de los demás directivos, tanto de los establecimientos educacionales como del nivel central del Sector

Municipal, se continúan aplicando las normas generales sobre provisión de cargo vacantes sin que se distingan las etapas precedentemente señaladas.

¿A quién corresponde conocer y resolver las denuncias por irregularidades observadas en el transcurso de un concurso público?

A la Dirección del Trabajo mientras el concurso está abierto. Una vez transcurrido

el plazo de los cinco días hábiles de que dispone el Alcalde, contado desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora, para nombrar a quien ocupó el primer lugar ponderado, o declarado desierto el certamen o bien designada la persona que ganó el certamen, ni el empleador, ni la comisión calificadora ni la Dirección del Trabajo, se encuentran facultados de acuerdo a la normativa legal y reglamentaria, para declarar la nulidad del concurso, siendo competentes sólo los Tribunales de Justicia.

GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO (UCYMAT)

SISTEMA DE TURNOS

INTRODUCCION

Existe un gran número de actividades económicas, en que el trabajo es organizado en sistemas de turnos, ya sea porque el proceso es continuo o el servicio se debe otorgar las 24 horas del día, como es el caso de las clínicas y hospitales. En general el trabajo nocturno en Chile sólo está prohibido para las embarazadas y los menores.

Las estadísticas señalan que en nuestro País alrededor de un 16% de las empresas realiza trabajo nocturno. Un porcentaje mayor (3%), trabaja en turnos. El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria.

El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, para la vida familiar y para la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

Los estudios demuestran que el organismo humano es especialmente sensible durante la noche a las perturbaciones ambientales así como a determinadas modalidades penosas de organización del trabajo y que los períodos largos de trabajo nocturno son perjudiciales para la salud de los trabajadores y pueden poner en peligro su seguridad en el trabajo. Los trabajadores en turnos tienen un mayor riesgo de trastornos digestivos y cardiovasculares y los peores efectos agudos se producen en el turno de noche; los turnos de mañana presentan problemas si se inician muy temprano.

Los trabajadores deben tener el suficiente descanso entre una jornada y otra y de esta forma compensar el mayor desgaste que les produce trabajar en horarios para los cuales el ser humano no está preparado. El uso de la retribución económica a las personas que trabajan en sistemas de turnos, no constituyen una compensación adecuada a los eventuales efectos negativos sobre la salud y la alteración de la vida social y familiar, a la que se encuentran expuestos.

INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TURNOS

Alteraciones del equilibrio biológico: El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividades y descanso, obligándolo a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna.

Alteraciones de los hábitos alimentarios: Las personas que trabajan a turnos se ven afectadas por la alteración de los hábitos alimentarios. La calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto y no inhabitual, los alimentos se reparten mal a lo largo de la jornada y, en ocasiones no son correctos en cuanto al equilibrio nutricional

Alteraciones del sueño: En el trabajo a turnos el sueño suele verse alterado, tanto en la cantidad de horas dormidas como en su calidad; es decir, es un sueño poco reparador.

Alteraciones de la vida social: El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el

de tarde, dificulta las relaciones sociales debido a la falta de coincidencia con los demás.

Incidencia en la actividad profesional: La baja actividad del organismo durante la noche puede provocar que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo; acumulación de errores, dificultad en mantener la atención, en percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.

La tolerancia al trabajo por turnos varía sensiblemente de una persona a otra, existen una serie de variables que intervienen en la tolerancia del trabajo por turnos:

- Edad (los trabajadores de edad avanzada son más vulnerables a los trastornos).
- Situación de embarazo.
- Aptitud física.
- Flexibilidad para conciliar el sueño.
- Capacidad para superar la somnolencia.

SI UD. TRABAJA EN UN SISTEMA DE TURNOS

Debe saber que cuando trabaje de noche es posible que:

- Tenga dificultad para conciliar el sueño.
- Duerma menos horas que las que duerme de noche.
- Estará más irritable.
- Cualquier ruido puede despertarlo.
- Disminuya su apetito o varíe su conducta alimentaria.
- La conversación de los niños o de su esposa (o) le parezca monótona y hasta le moleste.

- La vida de pareja se altere.

Lo anterior que no le parezca extraño recuerde que, los seres humanos estamos diseñados para dormir de noche y estar despiertos de día, por otra parte el ruido ambiental es mayor de día que de noche y respecto de su alimentación su estómago no está preparado para admitir de noche el volumen de comida que se consume en el día.

IMPORTANCIA DEL SUEÑO

El ser humano es un ser básicamente diurno, esto es, su organismo está fundamentalmente programado para trabajar de día y dormir de noche. Todas las conductas de que somos capaces (Respirar, pensar, moverse, imaginar, dormir, trabajar, tener hambre, comer, amar, etc.) se organizan en forma de ciclos que se desarrollan en las 24 horas del día.

El sueño sirve para descansar, pero también cumple otras funciones tanto o más importantes como lo es la reparación de órganos y tejidos gastados durante el día. En el adulto, se liberan sustancias que permiten la regeneración de células muertas y gastadas, y el recargo de los sistemas químicos ricos en energía.

EL SUEÑO SIRVE PARA

- Liberación de sustancias que son fundamentales para la vida.
- El descanso.
- La reposición de fuerzas.
- Organización de funciones nerviosas superiores (memoria, capacidad de aprendizaje y vida afectiva).
- Reparación de tejidos (si una persona sufre una herida en su piel, durante el sueño nocturno, su organismo aumenta la cicatrización).

QUE SUCEDE SI NO SE DUERME UNA NOCHE DE SUEÑO

La mayoría de los problemas de Salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño de que disfrutaron durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. El organismo humano está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente predisposto para el sueño. También pueden influir otros factores. La luz natural puede perturbar el sueño, y el nivel de ruido es mayor durante el día que por la noche. En general el trabajador por turnos dormirá menos horas de día, es necesario saber que en general seis o menos horas de sueño son insuficientes para muchos seres humanos. La privación de una noche de sueño, por cualquier motivo, generará una deuda que sólo se recuperará en los tres días siguientes, el primer día después del traspaso - la persona sentirá frío - estará más irritable - sufrirá algunos efectos en su memoria y en el aprendizaje, recién el tercer día dormirá en forma normal.

Si una persona en forma habitual, por semanas o meses, duerme menos de lo que ella estima necesario, produce en la vigilia (estar despierto) síntomas de los que no se dará cuenta, tales como:

- Tener sueño permanentemente.
- Decaimiento.
- Irritabilidad del ánimo y mal humor.
- Deterioro de memoria (por ejemplo podemos olvidar donde dejamos un lápiz).

El déficit de sueño acumulado puede tener repercusiones tanto en la productividad como en la vida social, así como en la posibilidad de un mayor riesgo de accidente. Un sueño reparador es la condición básica para

una buena vigilia (estar despierto), alerta y vigoroso y para tener un sueño reparador hace falta algo más que tener sueño, se necesita de un ambiente adecuado, que reúna las siguientes condiciones:

- *Silencio:* Disminución importante de los ruidos de casa o de los campamentos
- *Oscuridad:* Existen sustancias fundamentales para la vida que se liberan en la Oscuridad.
- *Temperatura ambiental:* La temperatura ideal para dormir, se ha fijado en un rango entre 18 a 24 °C.

SI UD. TRABAJA DE NOCHE NO DEBE

- Consumir medicamentos para dormir; si le son recetados por médico, procure que sea por tiempo breve.
- Consumir café antes de irse a dormir, por lo menos debe abstenerse de beberlo 5 horas antes de dormir.
- Consumir alcohol durante la noche.
- Consumir alimentos pesados (por ejemplo, frituras o alimentos grasosos).

CONSULTE A UN MEDICO SI USTED

- Duerme poco (menos de 6 horas) o nada en el día.
- Las relaciones con su familia se dificultan.
- Tiene trastornos con su alimentación.
- Ha comenzado a fumar o fuma más de lo corriente.
- Se siente demasiado cansado.

- Se siente solo o deprimido.
- Le duele con frecuencia la cabeza.

DE PREFERENCIA

Debe procurar dormir temprano en la mañana, hay menos ruido y en épocas de primavera y verano está más fresco por la mañana. Use transporte público en vez de su auto para viajes desde su casa al trabajo y viceversa. Resuelva problemas familiares por la tarde, cuando despierte. Realice ejercicios físicos al menos 3 veces por semana

ALGUNAS RECOMENDACIONES PRACTICAS

- Seleccione para dormir la habitación más alejada del ruido en la casa.
- Obscurezca completamente la habitación en la que dormirá.
- Aísle su habitación adosando a los muros de la misma, algún material aislante del ruido.
- Converse con su familia y solicítele comprensión postergando los deberes más ruidosos para las tardes.
- Comience a dormir lo antes posible en la mañana.
- Duerma todo lo que su organismo le pida.
- Realice un esfuerzo e interésese por los problemas de los niños.
- Cuando no trabaje de noche, acompañe a su esposa a los deberes escolares de los niños.
- Juego con sus hijos en los ratos libres.
- Converse con sus compañeros de trabajo, tal vez ellos estén sufriendo los mismos trastornos que Ud.

- Participe a través de los Sindicatos, planteando a sus compañeros negociar las condiciones de trabajo, especialmente cuando se duerme en Campamentos.
- En conjunto con el Comité Paritario y/o el Sindicato, usted y sus compañeros de trabajo pueden proponer mejores alternativas para el trabajo nocturno.
- La rotación rápida es mejor que la semanal.
- La rotación a favor de las manecillas del reloj es mejor que en contra.
- Mantener trabajo nocturno sólo en áreas imprescindibles.
- Modificar los horarios de cambio de turno, para que el turno de la mañana alcance a tener un buen descanso nocturno.
- Reducir las horas de trabajo de noche.
- Entregar suficientes comodidades para que el trabajo de noche sea menos cansador.

Considerando que el trabajo nocturno es un riesgo ocupacional, las personas que trabajan de noche deberían ser chequeadas periódicamente para prevenir efectos nocivos en su salud.

BIBLIOGRAFIA

- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, tercera edición, volumen II Riesgos Generales.
- OIT, Artículos "Horas de trabajo" **Peter Knauth**; "La jornada de trabajo" **Timothy H. Monk**; "El diseño del entorno" **Daniel Stokols**.
- Trabajo nocturno y en turnos. **Yuichiro Ono**. (Fujita Japón) - **Hans Martin Honlhoan** y **Alan Tooamingas**. Editores Instituto Karoliska, Instituto para el estu-

dio de la vida y el trabajo, Estocolmo, Suecia, 1999 p. 186 a 194.

- Apuntes de Clases, Curso de Fisiología del Trabajo. Dra. Ibcia Santibáñez Lara. Profesora Asociada. Fisiología y Biofísica,

Facultad de Medicina. Universidad de Chile.

- Conferencia dictada por Dr. Manuel Parra Garrido en Alejandría, Egipto, septiembre 2000.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

AMPLIA EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO CONTEMPLADO EN LA LEY N° 16.744, SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (*)

LEY N° 20.101

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Agréganse en el inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 16.744, antes del punto final (.), la siguiente frase y oración: ", y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro".

(*) Publicada en el Diario Oficial de 28.04.06.

Artículo 2°.- La presente ley regirá a partir del 1° del mes subsiguiente al de su publicación."

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

Santiago, 18 de abril de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Solange Berstein Jáuregui, Subsecretaria de Previsión Social Subrogante.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

CONCEDE UN REAJUSTE EXTRAORDINARIO A LAS PENSIONES MAS BAJAS Y MODIFICA OTRAS LEYES QUE SE INDICAN (*)

LEY N° 20.102

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Concédese, a contar del día 1 del mes siguiente a la entrada en vigencia del artículo 7° de la presente ley, un reajuste extraordinario de un 10% a las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, a las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662 y a las pensiones de regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y por las Cajas de Previsión y las pensiones del seguro de la Ley N° 16.744, cuyo monto a la fecha indicada no exceda de \$ 100.000 mensuales.

Aquellas pensiones de regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y por las Cajas de Previsión y las pensiones del seguro de la Ley N° 16.744, cuyo monto mensual a la fecha indicada en el inciso anterior sea superior a \$ 100.000, pero inferior a \$ 110.000, se incrementarán a esta última cantidad.

Las personas que sean beneficiarias de más de una pensión, tendrán derecho al re-

ajuste otorgado en el inciso primero, en la medida que la suma de sus pensiones y de las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403, 19.539 y 19.953, si las tuvieren, no exceda de \$ 100.000 mensuales. En el evento que la suma de las pensiones y las referidas bonificaciones exceda dicho monto, pero sea inferior a \$ 110.000 mensuales, tendrán derecho a que la pensión de mayor monto se incremente en la cantidad necesaria para alcanzar en conjunto el último valor indicado. Si una de las pensiones fuere mínima, ésta y las citadas bonificaciones si las hubiere, se reajustarán en el porcentaje señalado en el inciso primero; y si la suma de los montos reajustados más la otra u otras pensiones resultare inferior a \$ 110.000, la otra pensión o la mayor de las otras, se incrementará en la cantidad necesaria para alcanzar este último valor.

El reajuste e incrementos a que se refiere este artículo se aplicarán sin perjuicio de los reajustes automáticos que correspondan de conformidad al artículo 10 de la Ley N° 18.611, al artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448 y al artículo 2° del Decreto Ley N° 2.547, ambos de 1979.

Artículo 2°.- Los beneficiarios de las pensiones a que se refiere el artículo anterior, que cumplan 70 ó 75 años de edad con posterioridad a la fecha señalada en dicho artículo, tendrán derecho a las respectivas

(*) Publicada en el Diario Oficial de 28.04.06.

pensiones, en sus montos debidamente reajustados, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan las correspondientes edades.

Artículo 3°.- Concédese, a contar del día 1° del mes siguiente a la entrada en vigencia del artículo 7° de la presente ley, un reajuste extraordinario de un 10% a las bonificaciones establecidas en las Leyes N°s. 19.403, 19.539 y 19.953.

Artículo 4°.- Para conceder el reajuste e incrementos establecidos en los artículos precedentes, respecto de las pensiones a que se refiere el artículo 2° del Decreto Ley N° 2.547, de 1979, serán aplicables las normas de la Ley N° 18.694, y lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley N° 18.948 y en el artículo 66 de la Ley N° 18.961.

Artículo 5°.- Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las correspondientes instrucciones para la aplicación de los artículos anteriores.

Artículo 6°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Ley N° 869, de 1975:

- 1) A contar de la entrada en vigencia del numeral 2) del presente artículo, deróganse el inciso tercero del artículo 2° y los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 8°, y suprímese en el inciso segundo del artículo 2° la frase "al momento de selección".
- 2) Reemplázase, a contar del día 1 del mes subsiguiente a la entrada en vigencia del artículo 7° de la presente ley, el inciso primero del artículo 2° del Decreto Ley N° 869, de 1975, por el siguiente:

"Las pensiones asistenciales a que tengan derecho las personas carentes de recursos, conforme a este decreto ley, serán otorgadas por los intendentes regionales a aquellas que reúnan los requisitos señalados en el artículo 1° y que, por aplicación de lo dispuesto en el inciso siguiente, obtengan un puntaje igual o inferior en el respectivo instrumento, establecidos por el reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma del Ministro de Hacienda. Ello sin perjuicio de las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social."

Artículo 7°.- Derógase, a contar de la fecha de publicación de la presente ley en el Diario Oficial, el literal b) del artículo 1° de la Ley N° 19.888.

Artículo transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año 2006, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-24-03.122 de la partida presupuestaria Tesoro Público. Con todo, los beneficios a que se refieren los artículos 1° y 3°, en lo que dicen relación con el seguro de la Ley N° 16.744, se financiarán con cargo a dicho seguro."

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

Santiago, 24 de abril de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE SALUD
SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA

MODIFICA LA LEY N° 19.419, EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO (*)

LEY N° 20.105

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones a la Ley N° 19.419:

- 1) Intercálase, a continuación del artículo 1°, el siguiente artículo nuevo:

"**Artículo 2°.**- Para todos los efectos legales se entenderá por:

- a) **Publicidad del tabaco:** Toda forma de promoción, comunicación, recomendación, propaganda, información o acción con el fin o el efecto de promover un producto hecho con tabaco o el consumo de tabaco;
- b) **Industria tabacalera:** Comprende a fabricantes, distribuidores mayoristas e importadores de productos hechos con tabaco;
- c) **Productos hechos con tabaco:** Cualquier producto que contenga o sea preparado totalmente o en parte

utilizando como materia prima hojas de tabaco;

- d) **Aditivo:** Cualquier sustancia, con excepción de las hojas de tabaco u otra parte natural o no procesada de la planta de tabaco, utilizada en la preparación de un producto de tabaco y que esté presente en el producto final, aun cuando se hubiere alterado su forma, incluidos papel, filtros, impresos y adhesivos."

- 2) Sustitúyese el artículo 2°, que pasa a ser artículo 3°, por el siguiente:

"**Artículo 3°.**- Se prohíbe la publicidad del tabaco o de elementos de la marca relacionados con dicho producto, salvo al interior de los lugares de venta. Al exterior de dichos lugares sólo se podrá comunicar al público la venta de productos hechos con tabaco mediante avisos diseñados por el Ministerio de Salud y establecidos por decreto supremo.

Se prohíbe, asimismo, la publicidad en las señales internacionales de los medios de comunicación chilenos o de páginas de internet cuyos dominios correspondan a la terminación "punto cl".

(*) Publicada en el Diario Oficial de 16.05.06.

- 3) Sustitúyese el artículo 3º, que pasa a ser artículo 4º, por el siguiente:

"Artículo 4º.- Se prohíbe la comercialización, el ofrecimiento, distribución o entrega a título gratuito de los productos hechos con tabaco a las personas menores de 18 años de edad. Las máquinas expendedoras automáticas de este tipo de productos sólo podrán instalarse en establecimientos, lugares o recintos a los cuales, por disposición de la ley, no tengan acceso los menores de edad.

Se prohíbe cualquier forma de publicidad de productos hechos con tabaco en lugares que se encuentren a menos de 300 metros de distancia de los establecimientos de enseñanza básica y media, incluyendo los lugares de venta, salvo lo relativo a los avisos indicados en el artículo anterior. Se prohíbe asimismo, la venta de estos productos en aquellos lugares que se encuentren a menos de 100 metros de distancia de dichos establecimientos. La distancia se medirá desde cada puerta de acceso de los respectivos establecimientos, por aceras, calles y espacios de uso público.

En ningún caso podrán venderse cigarrillos unitariamente o en paquetes que contengan una cantidad inferior a diez."

- 4) Intercálase, a continuación del artículo 3º, que pasa a ser artículo 4º, el siguiente artículo nuevo:

"Artículo 5º.- Se prohíbe ofrecer o proporcionar cualquier compensación, directa o indirecta, por la compra de productos hechos con tabaco, tales como la donación, bonificación o reembolso de dinero en efectivo o el derecho a participar en un juego, sorteo o concurso, así como la distribución de dichos productos sin compensación monetaria."

- 5) Sustitúyese el artículo 4º, que pasa a ser artículo 6º, por el siguiente:

"Artículo 6º.- Todo envase de los productos hechos con tabaco, sean nacionales o importados destinados a su distribución dentro del territorio nacional, y toda acción publicitaria de los mismos, cualquiera sea la forma o el medio en que se realice, deberán contener una clara y precisa advertencia de los daños, enfermedades o efectos que, para la salud de las personas, implica su consumo o exposición al humo del tabaco. Esta advertencia tendrá una vigencia de 12 meses, deberá ser diseñada por el Ministerio de Salud y establecida mediante decreto supremo de este Ministerio, la cual será impresa en las cajetillas o en cualquier envase y no podrá, en ningún caso, ser removible. En el caso de productos importados, deberá ser adherida de manera que no pueda ser despegada fácilmente.

En el caso de los paquetes de cigarrillos o cigarros, bolsas o paquetes de productos hechos con tabaco, esta advertencia deberá figurar en las dos caras principales y ocupar el 50% de cada una de ellas. La advertencia se colocará en la parte inferior de cada cara.

El decreto indicado establecerá una o más advertencias sucesivas, que podrán ser diseñadas con dibujos, fotos o leyendas. Durante el plazo señalado para cada advertencia, ésta deberá figurar en toda la producción nacional o la importada destinada a su distribución dentro del territorio nacional. Si al entrar en vigencia una nueva advertencia quedaran saldos en bodega con la advertencia anterior, para su distribución se deberá solicitar autorización a la Autoridad Sanitaria que corresponda a la casa matriz del fabricante o importador. Esta excepción sólo podrá alcanzar hasta un monto equivalente a la producción distribuida durante el mes anterior.

Los avisos publicitarios en los lugares de venta no podrán ser superiores a dos metros cuadrados y la advertencia confeccionada en los términos de este artículo deberá ocupar el 50% del aviso."

- 6) Sustitúyese el artículo 5º, que pasa a ser artículo 7º, por el siguiente:

"Artículo 7º.- Los planes y programas de estudio de la Educación General Básica y de la Educación Media de ambas modalidades deberán considerar objetivos y contenidos destinados a educar e instruir a los escolares sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco y la exposición al humo del mismo, como también el carácter adictivo de éstos."

- 7) Agrégase el siguiente artículo nuevo, a continuación del artículo 5º, que pasa a ser artículo 7º:

"Artículo 8º.- Se prohíbe que en el nombre o propiedades asociadas a la marca de cigarros o cigarrillos se incluyan términos tales como light, suave, ligero, bajo en alquitrán, nicotina, monóxido de carbono u otros similares."

- 8) Sustitúyese el artículo 6º, que pasa a ser artículo 9º, por el siguiente:

"Artículo 9º.- La casa matriz del fabricante o el importador de los productos hechos con tabaco deberán informar anualmente al Ministerio de Salud, según éste lo determine, sobre sus constituyentes y los aditivos que se incorporan a ellos, en calidad y cantidad, así como las sustancias utilizadas para el tratamiento del tabaco.

El Ministerio de Salud podrá prohibir el uso de los aditivos y sustancias que aumenten el daño o riesgo del consumidor de dichos productos, y establecer los límites máximos permitidos de las sustancias contenidas en los productos he-

chos con tabaco. Asimismo, fijará las normas sobre difusión de la información referida a los aditivos y sustancias incorporadas al tabaco y sus efectos en la salud de los consumidores.

Los envases de cigarrillos deberán expresar clara y visiblemente en una de las caras laterales los principales componentes de este producto en los términos establecidos por el Ministerio de Salud."

- 9) Sustitúyese el artículo 7º, que pasa a ser artículo 10, por los siguientes:

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

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

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

- a) al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
- b) establecimientos de educación superior, públicos y privados;

- c) establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) aeropuertos y terrapuertos;
- e) teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- f) gimnasios y recintos deportivos;
- g) centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

Artículo 12.- En los restaurantes, bares, pubs, discotecas, cabarés, casinos de juego y otros lugares de juego legalmen-

te autorizados, y demás establecimientos similares, con una superficie superior a 100 metros cuadrados destinados a la atención de público, para permitir fumar en su interior se deberá separar ambientes para fumadores y para no fumadores, no pudiendo el espacio reservado a estos últimos representar menos del 60% del espacio total destinado a atención de público.

En aquellos lugares señalados en el inciso anterior, pero cuya superficie destinada a la atención de público sea igual o inferior a 100 metros cuadrados, se podrá optar por ser un lugar para fumadores o para no fumadores, de lo que deberá informarse en su acceso. En caso que se opte por ser para fumadores se aplicará, en lo que corresponda, lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tratándose de discotecas y cabarés, donde se expendan bebidas alcohólicas y se asegure la entrada sólo para mayores de 18 años, se aplicarán las normas del inciso anterior sin la limitación de superficie indicada.

Artículo 13.- Las salas, lugares o espacios habilitados para fumadores en conformidad a los dos artículos anteriores, deberán estar claramente aislados y contar con mecanismos que impidan el paso del humo hacia el resto del recinto, ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior, y a ellos no se permitirá la entrada de menores de 18 años.

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

- 10) Sustitúyese el artículo 8º, que pasa a ser artículo 14, por el siguiente:

"Artículo 14.- Los organismos administradores de la Ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables."

- 11) Agrégase el siguiente artículo 15, nuevo:

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

Si la infracción que se constata tiene prevista en la ley como máximo una multa aplicable superior a 50 unidades tributarias mensuales, la denuncia se formulará ante el Juez de Letras correspondiente al territorio jurisdiccional donde ésta haya sido cometida, y tratándose de infracciones que tengan señalada una multa inferior al monto antes indicado, la denuncia deberá interponerse ante el Juez de Policía Local correspondiente al territorio jurisdiccional donde ésta haya sido cometida.

El Juez de Letras o el Juez de Policía Local, según corresponda, serán los facultados para imponer la sanción correspondiente, y contra su resolución procederán los recursos que franquea la ley. En el primer caso, el procedimiento se sujetará a las reglas del juicio sumario y, en el segundo, a lo establecido en la Ley N° 18.287.

En caso alguno se podrá exigir el pago previo de la multa, que será siempre a beneficio fiscal."

- 12) Sustitúyese el artículo 9º, que pasa a ser artículo 16, por el siguiente:

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

- 1) Multa de 500 a 1.000 unidades tributarias mensuales y comiso de las especies objeto de la infracción, por la contravención de lo establecido en el inciso segundo del artículo 9º, utilizando aditivos o sustancias prohibidas por el Ministerio de Salud o excediendo los límites máximos permitidos de las sustancias contenidas en los productos hechos con tabaco.
- 2) Multa de 1 a 50 unidades tributarias mensuales, y de 101 a 500 unidades tributarias mensuales si la infracción es cometida por una persona natural o jurídica perteneciente a la industria tabacalera, además del comiso de los bienes materia de la infracción, en los siguientes casos:
 - a) Venta de productos hechos con tabaco en lugares que se encuentren a menos de 100 metros de distancia de establecimientos de enseñanza básica y media, con infracción de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4º.
 - b) Publicidad del tabaco o de elementos de la marca relacionados con dicho producto fuera de los lugares de venta, o comunicación al público de la venta de productos hechos con tabaco al exterior de los lugares

- de venta, con infracción de lo establecido en el artículo 3°.
- c) Exhibir, en los lugares de venta de productos hechos con tabaco, avisos publicitarios de superficie mayor a la indicada en el inciso cuarto del artículo 6°, sin la advertencia a que éste se refiere o con una advertencia que ocupe menos del 50% del aviso.
 - d) Cualquier forma de publicidad de productos hechos con tabaco en lugares que se encuentren a menos de 300 metros de distancia de los establecimientos de enseñanza básica y media, incluyendo los lugares de venta, con infracción del inciso segundo del artículo 4°. Se exceptúan los avisos autorizados por el artículo 3°, al exterior de los lugares de venta.
 - e) Ofrecer o proporcionar cualquier compensación, directa o indirecta, por la compra de productos hechos con tabaco, en contravención a lo dispuesto en el artículo 5°.
- 3) Multa de 101 a 500 unidades tributarias mensuales y comiso de las especies objeto de la infracción en los casos siguientes:
- a) Omitir en los envases de los productos hechos con tabaco nacionales o importados destinados a su distribución dentro del territorio nacional, la advertencia que establece el artículo 6°, o hacerlo con un diseño diverso, en lugares distintos o en proporción menor de los allí indicados.
 - b) Efectuar acciones publicitarias de productos hechos con tabaco, sean nacionales o importados destinados a su distribución dentro del territorio nacional, cualquiera sea la forma o el medio en que se realice, omitiendo la advertencia que establece el artículo 6°.
 - c) No expresar clara y visiblemente en una de las caras laterales de los envases de cigarrillos los principales componentes del producto, en los términos establecidos por el Ministerio de Salud en conformidad al inciso tercero del artículo 9°.
 - d) Infringir las normas sobre difusión de la información referida a los aditivos y sustancias incorporadas al tabaco y sus efectos en la salud de los consumidores establecidas en conformidad al artículo 9°.
- 4) Multa de 101 a 500 unidades tributarias mensuales, por no informar al Ministerio de Salud sobre los constituyentes y aditivos que se incorporan a los productos hechos con tabaco, o sobre las sustancias utilizadas para el tratamiento del tabaco, en conformidad al inciso primero del artículo 9°.
- 5) Multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales, y de 30 a 300 unidades tributarias mensuales si la infracción es cometida por una persona natural o jurídica perteneciente a la industria tabacalera, además del comiso de los bienes materia de la infracción, por comercializar, ofrecer, distribuir o entregar a título gratuito productos hechos con tabaco a menores de 18 años de edad, en contravención a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4°.

- 6) Multa de 50 a 250 unidades tributarias mensuales y comiso de las especies materia de la infracción, por incluir en el nombre o propiedades asociadas a la marca de cigarrillos o cigarrillos términos tales como *light*, *suave*, *ligero*, *bajo en alquitrán*, *nicotina*, *monóxido de carbono* u otros similares prohibidos en el artículo 8°.
- 7) Multa de 50 a 250 unidades tributarias mensuales, por la infracción de las reglas sobre habilitación, superficie y ventilación de los espacios destinados a fumadores y reservados a no fumadores, establecidas en los artículos 12 y 13.
- 8) Multa de 10 a 100 unidades tributarias mensuales, por la instalación de máquinas expendedoras automáticas de productos hechos con tabaco en establecimientos, lugares o recintos a los cuales no esté prohibido por disposición de la ley el acceso de los menores de edad, en contravención a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4°.
- 9) Multa de 1 a 20 unidades tributarias mensuales, y de 10 a 50 unidades tributarias mensuales si la infracción es cometida por una persona natural o jurídica perteneciente a la industria tabacalera, además del comiso de los bienes materia de la infracción por vender cigarrillos unitariamente o en paquetes que contengan una cantidad inferior a diez.
- 10) Multa de 2 a 20 unidades tributarias mensuales aplicada al dueño, director o administrador del establecimiento, en los siguientes casos:
- a) Permitir el ingreso de menores de 18 años a los lugares habilitados para fumadores, contraviniendo la prohibición establecida en el artículo 13.
- b) Infracción de las reglas sobre las advertencias que deben exhibirse relativas a la prohibición de fumar y en los lugares en que se permite hacerlo, en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 13.
- 11) Multa de 1 unidad tributaria mensual aplicada por cada infractor, al dueño, director o administrador del establecimiento respectivo, por la transgresión de la prohibición de fumar en lugares no autorizados. Con todo, el dueño, director o administrador podrá eximirse del pago de la multa acreditando que se conminó al fumador a cumplir la ley o a abandonar el lugar y con posterioridad se formuló la denuncia respectiva a la autoridad fiscalizadora. En estos casos podrá solicitarse el auxilio de la fuerza pública para restablecer el imperio de la ley.
- 12) Multa de media unidad tributaria mensual, aplicada al fumador que contravenga la prohibición de fumar establecida en los artículos 10, 11, 12 y 13.
- Para determinar el monto de la multa a aplicar en conformidad al presente artículo, se tomarán en consideración las circunstancias de la infracción y, especialmente, la capacidad económica del infractor.
- En caso de reincidencia, se podrá aplicar el doble de la multa. Se entenderá que hay reincidencia cuando el infractor incurra en una misma contravención en dos oportunidades dentro del mismo año calendario. En la tercera infracción cometida dentro del mismo período, se podrá aplicar el triple de la

multa y, tratándose de la prohibición de venta o suministro de productos hechos con tabaco a menores de edad o a una distancia inferior de la permitida de establecimientos educacionales, o de contravenciones a las normas sobre habilitación, exigencias y advertencias relativas a espacios para fumadores y no fumadores, cometidas en supermercados, casinos de juego, teatros, cines, lugares donde se presenten espectáculos culturales y musicales, gimnasios y recintos deportivos, centros de atención de público o de prestación de servicios, centros comerciales y demás establecimientos de libre acceso al público similares, incluidos los señalados en el artículo 12, se podrá decretar, además, la clausura del establecimiento o lugar hasta por treinta días.

Los productos decomisados en conformidad al presente artículo serán entregados a la Autoridad Sanitaria a fin de que proceda a su destrucción o desnaturalización.

Para los efectos de comprobar la edad en caso de duda, a fin de evitar incurrir en una infracción, los dueños, directores o administradores de los establecimientos y lugares regulados en la presente ley, o sus delegados, podrán exigir que se exhiba la respectiva cédula de identidad."

- 13) Sustitúyese el artículo 10, que pasa a ser artículo 17, por el siguiente:

"Artículo 17.- En caso que la infracción sea cometida por un órgano de la Administración del Estado, la Autoridad Sanitaria deberá, además, poner el asunto en conocimiento del Órgano Público correspondiente para que adopte las me-

didias administrativas que correspondan, enviando copia de dicha comunicación al Subsecretario de Salud Pública, quien llevará un registro público de ellas."

- 14) Derógase el artículo 11.

- 15) Derógase el artículo 12.

Artículo 2º.- Las normas de la presente ley entrarán en vigencia 90 días después de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo establecido en el artículo 2º de la Ley N° 19.419, sustituido por esta ley, y que pasa a ser artículo 3º, que entrará en vigencia transcurridos dieciocho meses contados desde esa fecha; y lo establecido en el artículo 12, inciso primero, que entrará en vigencia un año después de la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Durante los plazos de vacancia legal establecidos en el inciso anterior para los artículos 2º, que pasa a ser artículos 3º, y 12, inciso primero, se mantendrán vigentes los artículos 2º y 7º, inciso final, de la Ley N° 19.419, respectivamente, y, en caso de infracción a ellos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 N°s. 2) y 10), según corresponda."

Artículo 3º.- Derógase el artículo 20 del Decreto Ley N° 828, de 1974.

Artículo transitorio.- Los planes y programas de estudio a que se refiere el artículo 5º, que pasa a ser artículo 7º, contenido en el número 6) del artículo 1º de la presente ley, deberán estar en ejecución en el mes de marzo de 2007."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 2 de mayo de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- María Soledad Barría Iroume, Ministra

de Salud.- Martín Zilic Hrepic, Ministro de Educación.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Lidia Amarales Osorio, Subsecretaria de Salud Pública.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que modifica la Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Se-

nado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los números 6 y 11 del artículo primero del mismo, y por sentencia de 13 de abril de 2006, dictada en los autos Rol N° 474, declaró:

1. Que los números 6 y 11 del artículo primero del proyecto remitido son constitucionales.
2. Que el artículo transitorio del proyecto remitido es igualmente constitucional.

Santiago, 19 de abril de 2006.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (*)(**)

LEY N° 16.744

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

TITULO I

Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación

Párrafo 1°

Obligatoriedad

Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del

Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

Párrafo 2°

Personas protegidas

Artículo 2°.- Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluso los servidores domésticos y los aprendices.
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de

(*) Publicada en el Diario Oficial de 1.02.68. *El reglamento para la aplicación de esta ley fue aprobado por el Decreto Supremo N° 101, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), cuyo texto actualizado fue publicado en Boletín Oficial N° 200, septiembre de 2005, pp. 64 y ss. La última modificación a este reglamento corresponde al Decreto N° 73, de Previsión Social (D.O.: 7.03.06), publicado en Boletín Oficial N° 207, abril de 2006, pp. 18 y ss.*

El Decreto N° 1.864, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.01.00), promulgó los Convenios N°s. 121 y 161 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y sobre los servicios de salud en el trabajo, respectivamente (Boletín Oficial N° 134, marzo de 2000, p. 42).

(**) **N. del E.:** La transcripción de este texto, incorpora las modificaciones introducidas por las Le-

Continuación Nota ()**

yes N°s. 16.840 (D.O.: 24.05.68); 17.365 (D.O.: 6.10.70); 17.417 (D.O.: 23.03.71), 17.483 (D.O.: 13.09.71); 17.671 (D.O.: 14.06.72); 17.940 (D.O.: 6.06.73); por el Decreto Ley N° 1.548 de 1976 (D.O.: 9.09.76); el D.F.L. N° 90 de 1978, de Previsión Social (D.O.: 11.01.79); por los Decretos Leyes N°s. 3.501 de 1980 (D.O.: 18.11.80); 3.536 de 1980 (D.O.: 7.01.81), y por las Leyes N°s. 18.011 (D.O.: 1.07.81); 18.269 (D.O.: 28.12.83); 18.754 (D.O.: 28.10.88); 18.768 (D.O.: 29.12.88); 18.811 (D.O.: 14.07.89); 18.899 (D.O.: 30.12.89); 19.394 (D.O.: 21.06.95); 19.454 (D.O.: 8.05.96); 20.067 (25.11.05), y 20.101 (28.04.06).

instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.⁽¹⁾

- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.
- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley a las personas indicadas en la letra d).⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾

- (1) La Ley N° 19.345 (D.O.: 7.11.94), dispuso la aplicación de esta ley a los trabajadores del sector público que la misma norma señala.
- (2) El Decreto Supremo N° 102, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 25.08.69), reglamenta la incorporación a este seguro de las personas nombradas en las letras b) y c) de este artículo (*V.: Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, p. 62*).
- (3) El artículo único del D.L. N° 1.548, de 9.09.76, declaró que el sentido y alcance de la facultad delegada a que se refiere el inciso 2° de este artículo, "es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de seguro a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación".
- (4) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).
- (5) Los textos siguientes, incorporan a este seguro a las siguientes personas: D.F.L. N° 488, del M.T. y P.S. (D.O.: 7.12.76), a los campesinos asignatarios de tierras; D.F.L. N° 244, del M.T. y P.S. (D.O.: 11.10.77), a los suplementeros acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social; D.F.L. N° 50, del M.T. y P.S. (D.O.: 17.05.79), a los profesionales hípicos

Artículo 3°.- Estarán protegidos también, todos los estudiantes por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional. Para estos efectos se entenderá por estudiantes a los alumnos de cualquiera de los niveles o cursos de los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.⁽⁶⁾

Continuación Nota (5)

independientes; D.F.L. N° 68, del M.T. y P.S. (D.O.: 3.10.83), a los conductores propietarios de taxis; D.F.L. N° 19, del M. T. y P. S. (D.O.: 13.07.84), a los pirquineros independientes; D.F.L. N° 2, del M.T. y P.S. (D.O.: 8.04.86), a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicos independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una AFP y no haber estado afectos al régimen de alguna institución del antiguo sistema previsional han quedado marginados de tal protección (art. 1°). El artículo 2° de este mismo D.F.L., incorpora a los pequeños mineros artesanales, incluidos los pequeños plantereros, sea que se encuentren afectos al antiguo o al nuevo sistema de pensiones; D.F.L. N° 54, del M.T. y P.S. (D.O.: 5.08.87), a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones; D.F.L. N° 90, del M.T. y P.S. (D.O.: 1.12.87), a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al antiguo o al Nuevo Sistema de Pensiones; D.F.L. N° 101, del M.T. y P.S. (D.O.: 23.10.89), a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que estén afectos al antiguo o al Nuevo Sistema de Pensiones, y D.F.L. N° 192, del M.T. y P.S. (D.O.: 5.01.96), a los socios de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la respectiva sociedad o empresa, y que en tal calidad sean cotizantes ya sea del antiguo o del Nuevo Sistema de Pensiones (declarado inconstitucional, por sentencia de 21.03.96, del Tribunal Constitucional).

- (6) Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, de la Ley N° 20.067 (D.O.: 25.11.05).

El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro.⁽⁷⁾

Párrafo 3°

Afiliación

Artículo 4°.- La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas, deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

TITULO II

Contingencias cubiertas

Artículo 5°.- Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda

(7) El Decreto Supremo N° 313, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), reglamenta el seguro a que se refiere este artículo. Este decreto ha sido modificado por el D.F.L. N° 41, de 1985, de Previsión Social (D.O. 24.09.85), que aprobó el Reglamento sobre seguro escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran durante sus estudios o en la realización de su práctica educacional o profesional (*V.: Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, p. 57*).

lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.⁽⁸⁾

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.⁽⁹⁾

Artículo 6°.- Los Consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectaren al afiliado en razón de su necesidad

(8) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, de la Ley N° 20.101 (D.O.: 28.04.06).

(9) El artículo 33 de la Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), que fijó el nuevo texto del Estatuto de Capacitación y Empleo, prescribe que el accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estudios de capacitación, quedará comprendido dentro del concepto establecido en este artículo, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

El artículo 14 de la Ley N° 19.303 (D.O.: 13.04.94), prescribe que "Los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo, son accidentes del trabajo, sujetos a las normas de al Ley N° 16.744."

de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedades y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el Fondo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el reglamento.

En todo caso, los acuerdos a que se refiere el inciso primero, deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 7°.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.⁽¹⁰⁾

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá

(10) El Decreto Supremo N° 109, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), contiene este reglamento, cuyo texto actualizado fue publicado en Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, pp. 36 y ss. La última modificación a este reglamento corresponde al Decreto N° 73, de Previsión Social (D.O.: 7.03.06), publicado en Boletín Oficial N° 207, abril de 2006, pp. 18 y ss.

decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.⁽¹¹⁾

TITULO III

Administración

Artículo 8°.- La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.⁽¹²⁾

Artículo 9°.- Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda la presente ley. Un comité asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos.

El Servicio de Seguro Social cumplirá sus funciones a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se crea con la presente ley y cuya organización administrativa interna será de-

(11) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979.

(12) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979, y la referencia hecha al Servicio de Seguro Social debe entenderse hecha al Instituto de Normalización Previsional de acuerdo con el artículo 1° de la Ley N° 18.689 (D.O.: 20.01.88).

terminada por un Reglamento que deberá dictar el Presidente de la República.

El Presidente de la República queda facultado para modificar la planta del Servicio Nacional de Salud, cuando lo estime necesario para que esta institución amplíe sus servicios de prevención y rehabilitación.

Artículo 10.- Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados.⁽¹³⁾

Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente.

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por instalar sus propios servicios médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo.

Artículo 11.- El seguro podrá ser administrado, también por las Mutualidades de empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.⁽¹⁴⁾

Artículo 12.- El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas insti-

tuciones otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra Mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
- c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El Servicio Nacional de Salud controlará que, dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda la personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior.

En caso de disolución anticipada de una Mutualidad, sus miembros deberán constituir los capitales representativos correspondientes a las pensiones de responsabilidad de dicha Mutualidad, en el o los organismos administradores que deban hacerse cargo, en el futuro, del pago de tales pensiones.

En lo demás, se procederá en la forma como dispongan sus estatutos y el Estatuto Orgánico de las Mutualidades que deberá dictar el Presidente de la República en conformidad al artículo siguiente.

Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones

(13) La Ley N° 18.689 (D.O.: 20.01.88), fusionó las Cajas de Previsión en el actual Instituto de Normalización Previsional.

(14) El D.F.L. N° 285, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 26.02.69), contiene el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores (V.: *Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, p. 50*).

en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los acuerdos de los Directorios de estas Mutualidades, que se refieran a transacciones judiciales o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los Directorios de dichas Mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social.

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

En los casos a que se refieren los tres incisos precedentes, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunciará en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 16.395.

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo.⁽¹⁵⁾

Artículo 13.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regir estas Mutualidades.

Dicho Estatuto deberá prever que el Directorio de estas instituciones esté integrado, paritariamente, por representantes de los empleadores y de los trabajadores y la forma

(15) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 6°, del D.L. N° 3.536, de 1980 (D.O.: 7.01.81).

como se habrá de elegir al presidente de la institución, el cual lo será, también, del Directorio.⁽¹⁶⁾

Artículo 14.- Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro. Sin perjuicio de dicho porcentaje máximo, a las Mutualidades no podrá fijárseles menos del 5% de sus ingresos para tales gastos en los decretos en que se aprueban las estimaciones presupuestarias de esta ley.⁽¹⁷⁾

TITULO IV

Cotización y financiamiento⁽¹⁸⁾

Artículo 15.- El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾

(16) El D.F.L. N° 285, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 26.02.69), contiene el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores (*V.: Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, p. 50*).

(17) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(18) El Decreto Supremo N° 67 (D.O.: 7.03.2000), aprobó el nuevo reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de esta ley (*V.: Boletín Oficial N° 185, septiembre de 2005, pp. 87 y ss. La última modificación a este reglamento corresponde al Decreto N° 54, de Previsión Social (D.O.: 14.10.05), publicado en Boletín Oficial N° 207, noviembre de 2005, pp. 15 y ss.*

(19) Letra modificada, como aparece en el texto, por la letra a) del artículo 96 de la Ley N° 18.768 (D.O.: 29.12.88). Anteriormente modificada por los artículos 24 y 25 del D.L. N° 3.501, de 1980 (D.O.: 18.11.80), y por el artículo 8° de la Ley N° 17.483 (D.O.: 13.09.71).

(20) El art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578 (D.O.: 29.07.98), estableció una cotización extraordinaria de 0,05% de cargo del empleador, en fa-

- b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16;⁽²¹⁾⁽²²⁾
- c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley;
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56 y 69.

Artículo 16.- Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Continuación Nota (20)

vor de los seguros cubiertos por esta ley, desde el 1.09.98 al 31.08.04, prorrogada hasta el 31.08.2008, por el artículo único de la Ley N° 19.969 (D.O.: 31.08.04).

- (21) Letra modificada, como aparece en el texto, por el artículo 25 del D.L. N° 3.501, de 1980 (D.O.: 18.11.80).
- (22) El Decreto Supremo N° 110, de Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fijó la escala para determinar la cotización adicional a que se refiere esta letra.

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento.⁽²³⁾

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe al Servicio de Salud correspondiente.⁽²⁴⁾

El reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán.

Artículo 17.- Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las cuales se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garan-

(23) Inciso agregado por el artículo 2° de la Ley N° 18.811 (D.O.: 14.07.89). La facultad para fijar la tasa de cotización adicional respecto de las empresas no adheridas a las Mutuales, y las demás facultades del D.S. N° 67, que eran propias de los Servicios de Salud, fueron traspasadas a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud a contar del 1° de enero de 2005, conforme a las modificaciones de la Ley N° 19.937 (D.O.: 24.02.04), Circular N° 2.233, de 26.08.05, de la Superintendencia de Seguridad Social.

(24) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8°, N° 1, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96). Anteriormente había sido agregado por el artículo 2° de la Ley N° 18.811 (D.O.: 14.07.89).

tías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

Artículo 18.- En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas;
- b) El infractor deberá pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado, y
- c) En la misma liquidación se impondrá, también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

Esta multa se recargará en un 50% si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio.⁽²⁵⁾

Artículo 19.- El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual.

Artículo 20.- Respecto de las Mutualidades, el Estatuto Orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen,

(25) La cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión, se rige por las normas de la Ley N° 17.322 (D.O.: 19.08.70).

además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

Artículo 21.- Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro.

Los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán, además, entregar al Servicio Nacional de Salud un determinado porcentaje de sus ingresos, el que será determinado, respecto de cada cual, por el Presidente de la República, para que esta institución lo dedique exclusivamente al financiamiento de sus labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos.⁽²⁶⁾

Los excedentes que se produzcan, en cada ejercicio en los fondos respectivos de las diversas cajas de previsión serán distribuidos de acuerdo con las normas que establezca el reglamento, debiéndose aportar por duodécimos presupuestarios y haciéndose los ajustes que correspondan de acuerdo a sus balances anuales.

Artículo 22.- Derogado.⁽²⁷⁾

Artículo 23.- Todas las sumas que corresponda percibir al Servicio Nacional de Salud, por aplicación de lo dispuesto en la presente ley, se contabilizarán por separado y este organismo deberá destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda.

(26) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 7°, N° 1, de la Ley N° 18.754 (D.O.: 28.10.88). Anteriormente había sido modificado por el artículo único, N° 3 de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(27) Artículo derogado por la letra b) del artículo 96, de la Ley N° 18.768 (D.O.: 29.12.88).

Artículo 24. Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud y que se formará hasta con el 10% de los excedentes a que se refiere el inciso tercero del artículo 21 y con el 10% de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad a la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clínicas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrá también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades.

Un reglamento que el Presidente de la República dictará, dentro del plazo de ciento ochenta días desde la fecha de la promulgación de la ley, determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos.⁽²⁸⁾

Artículo 24 bis.- Las Mutualidades de Empleadores estarán exentas de la obligación de efectuar aportes para el financiamiento del seguro de las personas a que se refieren el inciso final del artículo 2° y el artículo 3° de esta ley.⁽²⁹⁾

TITULO V

Prestaciones

Párrafo 1°

Definiciones

Artículo 25.- Para los efectos de esta ley se entenderá por "entidad empleadora" a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo, y por "trabajador" a toda

persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Artículo 26.- Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.⁽³⁰⁾

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar, en todo caso, que ha percibido una remuneración superior a aquella por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales. Al empleador, también, se le aplicará la sanción máxima establecida en el artículo 80.

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido enterar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se amplificarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado el sueldo vital, escala

(28) Este reglamento está contenido en el Decreto Supremo N° 821, de Salud Pública de 14.01.72.

(29) Artículo agregado por el artículo 7°, N° 2, de la Ley N° 18.754 (D.O.: 28.10.88).

(30) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8°, N° 2, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96).

A) del departamento de Santiago, desde la fecha en que ellas fueron percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

Artículo 27.- Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

1. Que producen incapacidad temporal;
2. Que producen invalidez parcial;
3. Que producen invalidez total;
4. Que producen gran invalidez, y
5. Que producen la muerte.

Artículo 28.- Las prestaciones que establecen los artículos siguientes se deben otorgar, tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

Párrafo 2º

Prestaciones médicas

Artículo 29.- La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;

- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5º de la presente ley.

Párrafo 3º

Prestaciones por incapacidad temporal⁽³¹⁾

Artículo 30.- La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán aplicables las normas contenidas en los artículos 3º, 7º, 8º, 10, 11, 17, 19 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469 y en el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980.⁽³²⁾

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos del trabajo.

(31) El artículo 34 de la Ley N° 18.591 (D.O.: 3.01.87), señala que el derecho a impetrar este subsidio prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia.

(32) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8º, N° 3, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96). Anteriormente había sido sustituido por la letra c) del artículo 96 de la Ley N° 18.768 (D.O.: 29.12.88).

Artículo 31.- El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de cincuenta y dos semanas, el cual se podrá prorrogar por cincuenta y dos semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

Si al cabo de las cincuenta y dos semanas o de las ciento cuatro, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

Artículo 32.- El subsidio se pagará incluso por los días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos y cotizaciones de previsión social.

El beneficiario de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

Artículo 33.- Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Área respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 4°

Prestaciones por invalidez

Artículo 34.- Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de

su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Artículo 35.- Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento.⁽³³⁾

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago.

Artículo 36.- La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a treinta veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 30 de esta ley, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez.⁽³⁴⁾

Artículo 37.- El asegurado que sufre un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 35, que será fijada, por

(33) El Decreto Supremo N° 109, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), contiene este reglamento, cuyo texto actualizado fue publicado en Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, pp. 36 y ss. La última modificación a este reglamento corresponde al Decreto N° 73, de Previsión Social (D.O.: 7.03.06), publicado en Boletín Oficial N° 207, abril de 2006, pp. 18 y ss.

(34) Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo 8° de la Ley N° 17.671 (D.O.: 14.06.72).

el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

Artículo 38.- Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

Artículo 39.- Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 70%.

El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su sueldo base.

Artículo 40.- Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.

En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Artículo 41.- Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan.

En ningún caso, esas pensiones podrán exceder del 50%, 100% ó 140% del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total, o gran invalidez, respectivamente.

La cuantía de la pensión será disminuida o aumentada cada vez que se extinga o nazca el derecho a los suplementos a que se refiere el inciso primero de este artículo.

Artículo 42.- Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehúsen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 5°

Prestaciones por supervivencia

Artículo 43.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes.

Artículo 44.- La cónyuge superviviente mayor de cuarenta y cinco años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Artículo 45.- La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes.

Para tener derecho a esta pensión el causante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez.

Cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Artículo 46.- El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.

Artículo 47.- Cada uno de los hijos del causante, menores de diez y ocho años o mayores de esa edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la

pensión básica que percibía en el momento de la muerte.⁽³⁵⁾

Artículo 48.- A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes y demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el artículo anterior.

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieren diez y ocho años de edad.

Artículo 49.- Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se refieren los artículos anteriores aumentada en un 50%.

En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el Reglamento.

Artículo 50.- En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez, si lo hubiere.

Las reducciones que resulten de la aplicación del máximo señalado en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario a prorrata de sus respectivas cuotas, las que acrecerán, también, proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios deje de tener derecho a pensión o fallezca.

(35) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8º, N° 4, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96).

*Párrafo 6°**Cuota mortuoria*

Artículo 51.- Derogado.⁽³⁶⁾

*Párrafo 7°**Normas generales*

Artículo 52.- Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal.⁽³⁷⁾

Artículo 53.- El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertenecientes.

(36) Artículo derogado por el artículo 12 del D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, (D.O.: 11.01.79). El referido D.F.L. estableció un régimen previsional único de asignación por muerte, y ha sido modificado por las Leyes N°s. 18.546 (D.O.: 17.09.86) y por el artículo 5° de la Ley N° 19.350 (D.O.: 14.11.94).

(37) El artículo 11 de la Ley N° 17.252, D.O. 6.12.69, reemplazado por el D.L. N° 1.026, D.O. 22.05.75, dispone:

"Las prestaciones de pensión y cuota mortuoria que establece la Ley N° 16.744 son compatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales.

No obstante lo anterior, si la adición de las pensiones o de las cuotas mortuorias, excediere de la cantidad que corresponda a dos pensiones mínimas de las señaladas en los incisos 1° y 2° del artículo 26 de la Ley N° 15.386, tales prestaciones deberán rebajarse proporcionalmente, de modo que la suma de ellas equivalga a dicho límite.

El tope indicado en el inciso anterior no será aplicable en aquellos casos en que el monto de cualquiera de estos beneficios, individualmente considerados, lo excediere, debiendo, en tales circunstancias, otorgarse el que resultare mayor".

tes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

En ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba, ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior, amplificado en la forma que señalan los artículos 26 y 41, y su pago se hará con cargo a los recursos que la respectiva institución de previsión social debe destinar al pago de pensiones de vejez.

Los pensionados por invalidez parcial que registren, con posterioridad a la declaración de invalidez, sesenta o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el inciso precedente.

Artículo 54.- Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

Artículo 55.- Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajuste, revalorización y montos mínimos rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 56.- El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento, en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en esta ley.

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad em-

pleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda.

En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieren otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

Artículo 57.- El reglamento determinará la forma en que habrán de concurrir al pago de las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los distintos organismos administradores en que, desde la fecha de vigencia de esta ley, haya estado afiliado el enfermo.

En todo caso, las concurrencias se calcularán en relación con el tiempo de imposiciones existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización fijada de acuerdo con las normas de este seguro.

El organismo administrador a que se encuentre afiliado el enfermo al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización deberá pagar la totalidad del beneficio y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan.⁽³⁸⁾

TITULO VI

Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

Artículo 58.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia

(38) Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 4, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Las resoluciones de las Mutualidades que se dicten sobre las materias a que se refiere este artículo se ajustarán, en lo pertinente, a las mismas normas legales y reglamentarias aplicables a los otros administradores del seguro de esta ley.⁽³⁹⁾

Artículo 59.- Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Artículo 60.- Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamento las clasificará y graduará, asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo.⁽⁴⁰⁾

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades en los casos de incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros

(39) Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 5, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(40) El Decreto Supremo N° 109, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), contiene este reglamento, cuyo texto actualizado fue publicado en Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, pp. 36 y ss. La última modificación a este reglamento corresponde al Decreto N° 73, de Previsión Social (D.O.: 7.03.06), publicado en Boletín Oficial N° 207, abril de 2006, pp. 18 y ss.

factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado.⁽⁴¹⁾

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente.⁽⁴²⁾

Artículo 61.- Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad, también de origen profesional, procederá a hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que presente.

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 62.- Procederá, también, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán, en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesio-

nales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 63.- Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto.

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento.

Artículo 64.- En todo caso, durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión, el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Pasado aquel plazo, el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

El reglamento determinará los casos en que podrá prescindirse del examen a que se refieren las disposiciones precedentes.

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta las nuevas posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

TITULO VII

Prevención de riesgos profesionales⁽⁴³⁾⁽⁴⁴⁾

Artículo 65.- Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en

(41) Inciso reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 6, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(42) Inciso reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 6, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(43) El Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social (D.O.: 7.03.69), reglamenta la prevención de riesgos profesionales a que se refiere este Título (V.: *Boletín Oficial N° 185, junio de 2004, pp. 28 y ss.*).

(44) El Decreto Supremo N° 594, de Salud (D.O.: 29.04.2000), contiene el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (V.: *Boletín Oficial N° 194, marzo de 2005, pp. 39 y ss.*).

materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

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

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

Artículo 66.- En toda industria o faena en que trabajen más de veinte y cinco personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.

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.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978.⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁶⁾⁽⁴⁷⁾

Artículo 67.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los regla-

(45) Inciso agregado por el artículo 8° de la Ley N° 18.011 (D.O.: 1.07.81).

(46) El Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (*V.: Boletín Oficial N° 157, febrero de 2002, pp. 47 y ss.*).

(47) La referencia al artículo 162-A del D.L. N° 2.200, de 1978, debe entenderse hecha al artículo 96 del Código del Trabajo.

mentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.⁽⁴⁸⁾

Artículo 68. Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

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

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifi-

(48) La referencia debe entenderse al Título III del Libro I del texto actual del Código del Trabajo, artículos 153 y siguientes sobre Reglamento Interno.

que un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Artículo 69.- Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Artículo 70.- Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68, aun en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Artículo 71.- Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expues-

tos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

TITULO VIII

Disposiciones finales

Párrafo 1º

Administración delegada

Artículo 72.- Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- a) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- c) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante los organismos previsionales, que hubieren delegado la administración, y
- d) Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 66.

Los organismos administradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un determinado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el reglamento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los demás organismos administradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglamento.

Artículo 73.- Los organismos administradores podrán también convenir con organismos intermedios o de base que éstos realicen, por administración delegada, alguna de sus funciones, especialmente las relativas a otorgamiento de prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el Reglamento.

Artículo 74.- Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervisados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

Artículo 75.- Las delegaciones de que trata el artículo 72 deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud.

Párrafo 2º

Procedimientos y recursos

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

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

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

Artículo 77.- Los afiliados o sus derecho habientes así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.⁽⁴⁹⁾

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

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

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.⁽⁵⁰⁾

(49) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 7 de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(50) El inciso cuarto fue derogado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 19.394 (D.O.: 21.06.95), pasando el inciso quinto a ser cuarto. Anteriormente este artículo fue modificado por el artículo 62 de la Ley N° 18.899 (D.O.: 30.12.89).

Artículo 77 bis.- El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento,

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

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

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.⁽⁵¹⁾

(51) Artículo agregado por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 19.394 (D.O.: 21.06.95).

Artículo 78.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d) Un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que, en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Párrafo 3°

Prescripción y sanciones

Artículo 79.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de diez y seis años.

Artículo 80.- Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del de-

partamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

Párrafo 4º

Disposiciones varias

Artículo 81.- Fusi6nense la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que ser6 su continuador legal y al cual se transferir6 el activo y pasivo de esa Caja.

El Fondo de Garantía que actualmente administra la Caja, se transferir6 tambi6n, al Servicio de Seguro Social e ingresar6 al respectivo Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes del Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o m6dicos en general y a la prevenci6n de riesgos profesionales, ser6n transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud.

Las transferencias a que se refiere este art6culo estar6n exentas de todo impuesto, as6 como tambi6n del pago de los derechos notariales y de inscripci6n.

Artículo 82.- El personal que trabaja en la Caja de Accidentes del Trabajo en funciones relacionadas con atenci6n m6dica, hospitalaria y t6cnica de salud, higiene y seguridad industrial, pasar6 a incorporarse al Servicio Nacional de Salud. El resto del personal se incorporar6 a la planta del Servicio de Seguro Social. Con motivo de la aplicaci6n de la presente ley no se podr6n disminuir remuneraciones, grados o categor6as ni suprimir personal o alterarse el r6gimen previsional y de asignaciones familiares que actualmente tienen. Asimismo, mantendr6n su representaci6n ante el Consejo del organismo previsional correspondiente por un plazo de dos a6os.

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo y Administrativa de Accidentes del Trabajo en las Compa6as de Seguros, ser6 absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempe6e, a medida que las Compa6as de Seguros empleadoras lo vaya desahuciendo por terminaci6n de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales ser6n incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuar6n recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el a6o 1967, con m6s un 15%, si la incorporaci6n les fuere hecha durante 1968, o la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969, el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporaci6n es hecha durante el curso del a6o 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habr6a correspondido adem6s por aplicaci6n de la Ley N6 7.295.

El personal de la Planta de Servicios Menores de la Caja de Accidentes del Trabajo, actualmente imponente del Servicio de Seguro Social, pasar6 a ser imponente de la Caja Nacional de Empleados P6blicos y Periodistas.

Artículo 83.- El Servicio de Minas del Estado continuar6 ejerciendo en las faenas extractivas de la miner6a las atribuciones que en materia de seguridad le fueron conferidas por la letra i) del art6culo 26 del Decreto con Fuerza de Ley N6 152, de 1960, y por el Reglamento de Polic6a Minera aprobado por Decreto N6 185, de 1946, del Ministerio de Econom6a y Comercio y sus modificaciones posteriores.⁽⁵²⁾

Fac6ltase al Presidente de la Rep6blica para modificar las plantas del Servicio Nacional de Salud o del Servicio de Seguro Social

(52) Inciso reemplazado, por el que aparece en el texto, por el art6culo 200 de la Ley N6 16.840 (D.O.: 24.05.68).

con el objeto de incorporar en ellas a los personales a que se refieren este artículo y los anteriores.

Artículo 84.- Los hospitales de la actual Caja de Accidentes del Trabajo, ubicados en Santiago, Valparaíso, Coquimbo, Concepción, Temuco, Osorno y Valdivia y la Clínica Traumatológica de Antofagasta, se mantendrán como Centros de Traumatología y Ortopedia una vez fusionados estos dos servicios.

Para los efectos de futuros concursos de antecedentes para optar a cargos médicos, de dentistas, farmacéuticos, administrativos o de cualquier otro, en el Servicio Nacional de Salud o en el Servicio de Seguro Social, los años de antigüedad y la categoría de los cargos desempeñados en la Caja de Accidentes del Trabajo serán computados con el mismo valor en puntaje que actualmente se asignan a tales antecedentes en el Servicio Nacional de Salud y en el Servicio de Seguro Social.

Los antecedentes de los profesionales afectos a la Ley N° 15.076 que tengan acreditados ante la Caja de Accidentes del Trabajo y que, por aplicación de la presente ley deban ingresar al Servicio Nacional de Salud, valdrán ante este último organismo en idéntica forma que si los hubieren acreditado ante él.

Los profesionales funcionarios se mantendrán en sus cargos de planta que tengan a la fecha de publicación de la presente ley, rigiéndose en lo futuro por las disposiciones del Estatuto Médico-Funcionario.

Artículo 85.- Reemplázase el artículo transitorio N° 3 de la Ley N° 8.198 por el siguiente:⁽⁵³⁾

"Artículo 3° transitorio. Los aparatos y equipos de protección destinados a prevenir

(53) El número de la ley que se cita, fue reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo 24 de la Ley N° 17.365 (D.O.: 6.10.70).

los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los instrumentos científicos destinados a la investigación y medición de los riesgos profesionales que el Servicio Nacional de Salud indique, así como también los instrumentos quirúrgicos, aparatos de rayos X, y demás instrumentales que sean indicados por dicho Servicio, serán incluidos en las listas de importación permitida del Banco Central de Chile y de la Corporación del Cobre y estarán liberados de depósitos, de derechos de internación, de cualquier otro gravamen que se cobre por las Aduanas y de los otros impuestos a las importaciones, a menos que ellos se fabriquen en el país en condiciones favorables de calidad y precio".

Artículo 86.- Sustitúyese en el inciso primero del artículo 62 de la Ley N° 16.395, la frase "uno por mil", por "dos por mil".

Artículo 87.- La Superintendencia de Seguridad Social podrá aplicar a las Compañías de Seguros que no den completo y oportuno cumplimiento a las disposiciones de esta ley, las sanciones establecidas en la Ley N° 16.395.

Artículo 88.- Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables.

Artículo 89.- En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

Artículo 90.- Derógase el Título II del Libro II del Código del Trabajo, la Ley N° 15.477 y toda otra norma legal o reglamentaria contraria a las disposiciones contenidas en la presente ley.⁽⁵⁴⁾

Artículo 91.- La presente ley entrará en vigencia dentro del plazo de tres meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

(54) El texto derogado corresponde al Código del Trabajo de 1931.

TITULO IX

Artículo 92.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 32 de la Ley N° 6.037, por los siguientes:

"La pensión de montepío se difiere el día del fallecimiento.

En caso de pérdida o naufragio de una nave, de muerte por sumersión o por otro accidente marítimo o aéreo, si no ha sido posible recuperar los restos del imponente, podrá acreditarse el fallecimiento, para todos los efectos de esta ley, con un certificado expedido por la Dirección del Litoral y de Marina Mercante o la Dirección de Aeronáutica, según proceda, que establezca la efectividad del hecho, la circunstancia de que el causante formaba parte de la tripulación o del pasaje y que determine la imposibilidad de recuperar sus restos, y que permita establecer que el fallecimiento se ha producido a consecuencia de dicha pérdida, naufragio o accidente".

Artículo 93.- Agrégase el siguiente inciso a continuación del inciso primero del artículo 33 de la Ley N° 6.037:

"El padre y la madre del imponente, por los cuales éste haya estado percibiendo asignación familiar, concurrirán en el montepío, conjuntamente con la cónyuge y los hijos, con una cuota total equivalente a la que corresponda a un hijo legítimo".

Artículo 94.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30 de la Ley N° 10.662:

- a) Intercálase a continuación de la palabra "sumersión", suprimiendo la coma (,) la siguiente frase seguida de una coma (,): "u otro accidente marítimo o aéreo", y
- b) Intercálase después de la palabra "Mercante" la siguiente frase: "o la Dirección de Aeronáutica, según proceda".

Artículo 95.- Aclárase que, a contar desde la fecha de vigencia de la Ley N° 15.575, el fallecimiento de cualquiera de los beneficiarios ha estado y está incluido entre las causales que dan lugar al acrecimiento de montepío contemplado en el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 6.037.

Artículo 96.- Agrégase el siguiente inciso al artículo 40 de la Ley N° 15.386:

"Gozarán también del beneficio de desahucio establecido por el presente artículo los beneficiarios de montepío del imponente fallecido sin haberse acogido al beneficio de jubilación. El desahucio se distribuirá en este caso en el orden y proporción que establecen los artículos 30 y 33 de la Ley N° 16.037".

Artículo 97.- La modificación del artículo 40 de la Ley N° 15.386 ordenada por el artículo precedente regirá a contar desde el 1 de enero de 1967.

Artículo 98.- Los beneficiarios de montepío de los imponentes de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos de la misma, desaparecidos en el naufragio de la nave "Santa Fe" tendrán derecho a optar a la adjudicación de viviendas que pueda tener disponible la institución, sin sujeción al sistema de puntaje, establecido en el Reglamento General de Préstamos Hipotecarios para las instituciones de previsión regidas por el D.F.L. N° 2 de 1959, siempre que el causante no hubiese obtenido de la institución un beneficio similar, o un préstamo hipotecario destinado a la adquisición, construcción o terminación de viviendas.

La adjudicación se hará a los beneficiarios en igual proporción a la que les corresponda en el montepío respectivo.

El precio de venta se cancelará en conformidad a las disposiciones del D.F.L. N° 2, de 1959.

Artículo 99.- Facúltase a los Consejos de la Caja de Previsión de la Marina Mercante

Nacional y de la Sección Tripulantes de Navés y Obreros Marítimos para condonar los saldos de las deudas hipotecarias que hubiesen tenido con la institución, al 30 de septiembre de 1967, los imponentes desaparecidos en el naufragio de la nave "Santa Fe", siempre que dichas deudas no hayan estado afectas a seguro de desgravamen.

Artículo 100.- Sin perjuicio de lo dispuesto por los artículos 91 y 96, las disposiciones de los artículos 92, 93, 94, 95, 97 y 98 entrarán en vigencia a contar desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º- Las personas que hubieren sufrido accidente del trabajo o que hubieren contraído enfermedad profesional, con anterioridad a la fecha de la presente ley, y que a consecuencia de ello hubieren sufrido una pérdida de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, de 40% o más, y que no disfruten de otra pensión, tendrán derecho a una pensión asistencial que se determinará en la forma que este artículo establece.

Los interesados a que se refiere el inciso anterior entrarán en el goce de sus respectivas pensiones desde el momento del diagnóstico médico posterior a la presentación de la solicitud respectiva.

También tendrán derecho a pensión asistencial las viudas de ex pensionados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que hubieren fallecido antes de la vigencia de la presente ley y las viudas de los actuales pensionados por la misma causa que fallezcan en el futuro, siempre que no disfruten de otra pensión. La pensión se devengará desde la fecha de la respectiva solicitud.

Las pensiones a que se refiere este artículo se otorgarán por el Servicio de Seguro Social, y su monto será fijado por el Consejo Directivo del mismo, y no podrá ser inferior al

50% de las pensiones mínimas que correspondan a los accidentados o a sus viudas, de acuerdo con la presente ley, ni exceder del 100% de las mismas.

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad y se encuentran, a la fecha de la publicación de la presente ley, como activos en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la Ley N° 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base.

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% del ingreso global anual del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para este efecto, los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al determinado por el Servicio.⁽⁵⁵⁾

Un reglamento que dictará el Presidente de la República fijará las normas y demás requisitos para el otorgamiento de estos beneficios; como, también, la forma y condiciones en que podrán tener derecho a otros beneficios previsionales en sus calidades de pensionados del Servicio de Seguro Social.

Concédese el plazo de un año, contado desde la fecha de vigencia de la presente ley o desde la fecha del fallecimiento del causante en el caso de los que fallezcan en el futuro, para acogerse a los beneficios que otorga el presente artículo.

El derecho a los beneficios previstos en este artículo es incompatible con el goce de cualquiera otra pensión.

(55) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 7º, N° 3 de la Ley N° 18.754 (D.O.: 28.10.88).

Artículo 2°.- El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, que se crea por el inciso segundo del artículo 9° de la presente ley, tendrá como jefe al funcionario que a la fecha de entrar en vigencia la presente ley tenga el carácter de Vicepresidente de la Caja de Accidentes del Trabajo, quien, para todos los efectos legales, conservará los derechos y prerrogativas inherentes a su calidad actual.

Artículo 3°.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 82 de la presente ley, y dentro del plazo de 30 días contado desde su publicación, las Compañías de Seguros entregarán a la Superintendencia de Seguridad Social una nómina del personal de sus secciones de accidentes del trabajo y de los empleados de departamentos o secciones administrativas que estaban realizando funciones relacionadas con accidentes del trabajo al 31 de diciembre de 1966, y que las Compañías se dispongan a despedir con motivo de la aplicación de la presente ley.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la calificación definitiva de las mencionadas nóminas, y en especial determinar si el personal incluido en ellas ha desempeñado o no las funciones a que se refiere el inciso anterior. Estas decisiones no serán susceptibles de recurso alguno.

La Superintendencia de Seguridad Social, para la determinación de las rentas de estos personales, a que se refiere el inciso segundo del artículo 82, no considerará los aumentos que les hubieren sido concedidos por las leyes sobre reajustes, o por convenios que hubieren afectado a la totalidad de los empleados de la respectiva compañía, o por ascenso.

Artículo 4°.- Las garantías constituidas en conformidad al artículo 22 de la Ley N° 4.055, continuarán vigentes y se entenderán hechas para todos los efectos legales, ante el Servicio de Seguro Social.

No obstante, los patrones podrán rescatar la obligación correspondiente pagando a

dicho servicio el capital representativo de las respectivas pensiones.

Artículo 5°.- Las compañías que contraen seguros de accidentes del trabajo deberán atender, hasta su término, los contratos vigentes y continuar sirviendo las pensiones, pero no podrán celebrar contratos nuevos que cubran estas contingencias, ni renovar los vigentes.

Las Compañías de Seguros garantizarán con hipoteca o cualquiera otra caución suficiente, a favor del Servicio de Seguro Social, calificada por este Servicio, el pago de las pensiones, hasta su extinción.

Artículo 6°.- Los empleadores que estén asegurados en la Caja de Accidentes del Trabajo, en compañías privadas, estarán exentos de la obligación de hacer las cotizaciones establecidas en esta ley hasta el término de los contratos respectivos.

Transcurrido un año, contado desde la vigencia de la presente ley, las entidades empleadoras deberán efectuar en los organismos administradores que correspondan la totalidad de las cotizaciones que resulten por aplicación de la presente ley. Los trabajadores, cuyos empleadores estén asegurados a la fecha de la vigencia de la presente ley en alguna compañía mercantil, tendrán los derechos establecidos en la presente ley en caso que durante el plazo de vigencia de las respectivas pólizas, se accidenten. Asimismo, los trabajadores cuyos empleadores, a la fecha de la vigencia de la presente ley hubieren estado asegurados en la Caja de Accidentes del Trabajo o en alguna Mutualidad, tendrán también derecho, desde la vigencia de la presente ley, a los beneficios en ella consultados, considerándolos, para todos los efectos derivados de la aplicación de la presente ley como afiliados, a partir desde su vigencia, en el Servicio de Seguro Social o en la Caja de Previsión respectiva, o en la Mutualidad de que se trate.

Artículo 7°.- Las rebajas a que se refiere el artículo 16 sólo podrán comenzar a otor-

garse después de un año contado desde la promulgación de la presente ley.

Además, el Presidente de la República queda facultado para prorrogar el plazo anterior hasta por otro año más.

Artículo 8°.- El personal que actualmente se desempeña a contrata en la Caja de Accidentes del Trabajo, deberá ser encasillado en la Planta en las mismas condiciones establecidas en el inciso primero del artículo 82 de la presente ley.

Artículo 9°.- El personal de la Caja de Accidentes del Trabajo que a la fecha de

vigencia de la presente ley desempeñe de hecho las funciones de auxiliar de enfermería, podrá obtener dicho título, previo examen de competencia rendido ante una comisión designada por el Director del Servicio Nacional de Salud, sin que para ello se necesiten otros requisitos.

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

Santiago, veintitrés de enero de mil novecientos sesenta y ocho.- EDUARDO FREI MONTALVA.- *William Thayer Arteaga.*- *Ramón Valdivieso Delaunay.*

DEL DIARIO OFICIAL

21 Abril

- Extracto de Resolución N° 44, de 20.04.06, del Servicio de Impuestos Internos. Sustituye la parte dispositiva de la Resolución N° 5.396 exenta, de 2000.
- Extracto de Circular N° 24, de 20.04.06, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones acerca del pago de tributos en moneda extranjera.
- Decreto N° 75, de 13.03.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa a don Zarko Luksic Sandoval, abogado, en el cargo de Subsecretario del Trabajo.

22 Abril

- Decreto N° 7, de 7.03.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Acepta renuncia voluntaria al cargo de Subsecretaria de Previsión Social de doña Marisol Sonia Aravena Puelma.
- Decreto N° 86, de 29.12.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa a personas que indica para integrar Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Resolución N° 23, de 18.04.06, del Servicio de Impuestos Internos. Extracto de Circular N° 23, de 2006, que imparte instrucciones para la aplicación de la sobretasa del impuesto territorial, a sitios urbanos edificados, propiedades abandonadas o pozos lastrosos.
- Decreto N° 36, de 13.01.05, del Ministerio de Justicia. Aprueba reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los establecimientos penales y deroga Decreto N° 1.595, de 1981.

24 Abril

- Decreto N° 12, de 20.03.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Acepta renuncia voluntaria al cargo de Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Decreto N° 13, de 20.03.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Nombra Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones a doña Solange Michelle Berstein Jáuregui.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 23.09.05. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469.

27 Abril

- Ley N° 20.104. Modifica la Ley N° 18.291, que reestructura y fija la Planta y Grados del Personal de Carabineros de Chile.
- Resolución N° 2.040 exenta, de 10.03.06, del Ministerio de Educación. Aprueba bases para la postulación e integración a la "Red Maestros de Maestros" Programa apoyo a la Docencia.

28 Abril

- Ley N° 20.102. Concede un reajuste extraordinario a las pensiones más bajas y modifica otras leyes que se indican (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.101. Amplía el concepto de accidente de trabajo contemplado en la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Circular del Servicio de Impuestos Internos N° 26, de 25.04.06, que modifica Circular N° 10, de 2004. Actualiza instrucciones de uso del formulario N° 2.890 "Declaración sobre enajenación e inscripción de Bienes Raíces".

29 Abril

- Ley N° 20.106. Suspende el reemplazo de inscripciones en Registro Pesquero Artesanal.

4 Mayo

- Ley N° 20.098. Modifica el D.F.L. N° 120, de Hacienda, Ley Orgánica de la Polla Chilena de Beneficencia, actualizando la distribución de su fondo de beneficiarios y el de Lotería Concepción, previsto en la Ley N° 18.568.
- Decreto N° 111, de 31.03.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 13, 31.03.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta suscripción de convenios para los efectos de lo dispuesto en el cuadro anexo Nómina de Exenciones al Impuesto Territorial, Párrafo I, exención del 100%, letra B, N° 3, de la Ley N° 17.235.
- Decreto N° 138, de 4.07.05, del Ministerio de Educación. Reglamenta el inciso 2° del artículo 3° de la Ley N° 17.301, sobre Jardines Infantiles Comunitarios.

6 Mayo

- Ley N° 20.108. Prorroga plazos de la Ley N° 20.019.

6 Mayo

- Decreto N° 24, de 23.01.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención establecida en el artículo 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998.

11 Mayo

- Circular de la Superintendencia de Salud que informa precio que cobrarán las instituciones de salud previsual por las Garantías Explícitas en Salud de la Ley N° 19.966.

12 Mayo

- Decreto N° 1, de 3.01.06, del Ministerio de Educación. Determina contenidos y forma de ejecución del Programa Modernización de la Supervisión Técnico Pedagógica.
- Decreto N° 25, de 23.01.06, del Ministerio de Educación. Determina contenidos y ejecución Programa Desarrollo de Capacidades para el Estudio e Investigaciones Pedagógicas.
- Decreto N° 138, de 13.04.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece orden de subrogancia del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

15 Mayo

- Ley N° 20.099. Aumenta a un año el plazo para regularizar derechos de aprovechamiento de aguas subterráneas e introduce otras modificaciones a la Ley N° 20.017, que modifica el Código de Aguas.

16 Mayo

- Ley N° 20.103. Faculta para regularizar construcciones en inmuebles en los que funcionen jardines infantiles en el plazo que indica.
- Ley N° 20.105. Modifica la Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 930 exenta, de 27.04.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba Guía Operativa Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las empresas año 2006 y delega facultades que indica en los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

17 Mayo

- Ley N° 20.107. Modifica el artículo 124 de la Ley General de Pesca y Acuicultura, en materia de tribunales competentes para conocer de determinadas infracciones.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOINFORMALIDAD LABORAL. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.
LIMITES FACULTADES DEL EMPLEADORRecurso de Protección deducido por empresa Servitemp Ltda., en contra de IPT
Puerto Montt y de fiscalizadora de la misma.**Doctrina**

La empresa recurre de protección en contra del Servicio al habersele impuesto como sanción multas por no escriturar contrato de trabajo, por no llevar registro control de asistencia y determinación de horas de trabajo y por no entregar comprobante de pago de remuneraciones respecto de los trabajadores y por los periodos indicados en la resolución respectiva. Argumenta la recurrente que, las infracciones que supuestamente habría cometido no tienen sustento y son inexistentes, pues la relación habida con las personas que motivan la resolución de multa es de carácter civil, pese a lo cual la fiscalizadora actuante determinó e interpretó por sí y ante sí que las relaciones contractuales eran de naturaleza laboral, adjudicándose con ello potestades jurisdiccionales.

*La **Corte de Apelaciones de Puerto Montt**, resolvió acoger en parte el recurso deducido en atención a que la recurrente argumentó que suscribió contratos de naturaleza civil y no laboral como erróneamente se califica por la recurrida, avocándose esta última a una cuestión controvertida entre partes, actuando al margen de las facultades que la ley le confiere, ordenado dejar sin efecto las resoluciones de multa referidas a la no escrituración de contratos y a la no entrega de comprobante de pago de remuneraciones. En cuanto a la multa por no llevar registro de asistencia sostiene que es un hecho objetivo que no supone el ejercicio de una función jurisdiccional, rechazando el recurso a este respecto.*

*La **Primera Sala de la Corte Suprema**, conociendo de la apelación del fallo, lo revoca argumentando que, el fiscalizador actuante al constituirse en el domicilio de la recurrente, constató que se trataba de un taller de redes, recinto en el cual hay dos empresas distintas, en que hay dos clases de trabajadores, unos con contratos de trabajo y otros en informalidad laboral, todos cumpliendo idénticas funciones, con horario establecido y supervisión directa a cargo de un capataz, afirmando los trabajadores que no les hacen contratos, no obstante lo cual firman planillas de asistencia, trabajando diariamente hasta las 23 horas.*

La Corte Suprema fundamenta su fallo en base a los principios que informan el derecho del trabajo, sosteniendo que "el derecho laboral nace y se desarrolla con el objeto de amparar a los trabajadores de las posibles desigualdades en las relaciones con sus empleadores", desta-

*cando entre dichos principios el de **irrenunciabilidad de los derechos laborales**, que importa una limitación al principio de autonomía de la voluntad, como fuente reguladora de las relaciones entre empleadores y trabajadores. También recurre al **principio de la no discriminación arbitraria, igualdad de trato y principio de paridad en el contrato de trabajo**, como manifestaciones de la garantía constitucional de igualdad ante la ley, por lo que cualquier diferencia que no provenga de la capacidad e idoneidad constituye un acto de discriminación, como también cualquier distinción, exclusión o preferencia en la reglamentación o el trato que se verifique con motivo de la aplicación de criterios injustificados, no pudiendo existir distingos que permitan a unos y nieguen a otros el ejercicio de iguales derechos.*

La novedad en la argumentación del Excmo. Tribunal radica en el hecho que, no obstante mantener el criterio general de que la calificación de las relaciones entre distintas personas corresponde precisarla a los tribunales de manera exclusiva y excluyente, existen ciertas situaciones que no presentan dudas y en las que es posible constatar su existencia por encontrarse expuestas de manera clara y manifiesta en la relación de que se trata, como ocurre en la especie en que una misma función o labor similar ha sido objeto de una regulación por medio de un contrato de trabajo, bajo esas circunstancias todo servicio que sea prestado bajo subordinación o dependencia, corresponde atribuirle naturaleza laboral y exigir la celebración de un contrato de trabajo. Para llegar a tal conclusión la Corte no sólo consideró la presunción legal establecida en el artículo 8º del Código del Trabajo, la que en todo caso, reconoce, puede ser desvirtuada ante los Tribunales por quien niega una relación de carácter laboral, al tratarse de una presunción simplemente legal, sino que también recurrió a los principios del derecho del trabajo ya señalados –no discriminación y de irrenunciabilidad de los derechos laborales–, reconociendo como limitación de las facultades que la ley le reconoce al empleador el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la honra o la vida privada de aquéllos.

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt.

Puerto Montt, 9 de febrero de 2006.

Vistos:

A fojas 1 comparece el abogado Alvaro Diez Schwerter, en representación de Servitemp Ltda., quien interpone recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de la comuna de Puerto Montt, representada por doña María Angélica Hidalgo Hermosilla, y en particular en contra de su funcionario dependiente en calidad de fiscali-

zadora, doña Tamara Fuentes Grunewald, a objeto de que en definitiva se deje sin efecto o al menos se suspendan los efectos de la Resolución de Multa N° 3481-05-142-1; N° 3481-05-142-2; N° 3481-05-142-3, de 28 de octubre de 2005, suscrita por aquélla, estimando que tal resolución administrativa constituye una actuación ilegal y arbitraria que priva, perturba o al menos amenaza las garantías constitucionales comprendidas en los números 3 inciso 4º, 16, 21 y 24 del artículo 19 de la Constitución.

Expresa que el 20 de julio de 2005, la misma empresa recurrente fue inspecciona-

da por el fiscalizador Sr. Jorge Vera, quien dispuso sanción de multa por haber constatado tres infracciones, que se resumen en la no escrituración de contratos de trabajo, no llevar en forma correcta el registro de asistencia y no pagar semana corrida a determinados trabajadores, situación que motivó que su parte dedujera recurso de protección contra la Dirección Provincial del Trabajo, el que fue acogido en fallo confirmado por la Excm. Corte Suprema, en cuanto dejó sin efectos de las tres resoluciones de multa cursadas en contra de su representada. Puntualiza que, con posterioridad a estos acontecimientos, el 26 de octubre de 2005, la fiscalizadora de la Dirección del Trabajo recurrida visitó las instalaciones de su representada, solicitando una serie de antecedentes laborales y levantó acta de constatación de hechos, citándola para que concurriera a las oficinas centrales de la Dirección Provincial donde su parte se presentó el 28 de octubre, adjuntando en esa oportunidad contratos de prestación de servicios civiles, no obstante la fiscalizadora determinó imponer como sanción sendas multas en contra de su representada, del tenor siguiente: a) No escriturar contrato de trabajo respecto de los siguientes trabajadores y períodos: Juan Rivera Hernández, fecha de ingreso 12/03/03, José Igor, FI 05/01/2005, Luz Gutiérrez Soto, 21/11/2004, Jaier Guerrero Elgueta 10/10/2005, Marco Gutiérrez Soto 19/11/2004, Mariluz Soto Igor 03/10/2005. b) No llevar registro control de asistencia y determinación de horas de trabajo respecto de los trabajadores: Juan Rivera, José Igor, Luz Gutiérrez, Javier Elgueta, Marco Gutiérrez, Mariluz Soto, Robinson Aguilar y Luis Aguilar. c) No entregar comprobante de pago de remuneraciones por los mismos períodos y mismos trabajadores señalados en el punto uno de la resolución.

Al efecto, el recurrente expresa que todas las infracciones que supuestamente su representada habría cometido en contra de la legislación laboral no tienen sustento y son inexistentes, ya que como sucedió con las anteriores multas impuestas por el órgano indicado, la relación habida con las personas

que motivan la resolución de multa es de carácter civil, y pese a ello, la Sra. Fiscalizadora igual determinó e interpretó por sí y ante sí que las relaciones contractuales eran de naturaleza laboral, adjudicándose potestades jurisdiccionales.

Argumenta que esta actuación resulta ilegal, teniendo presente que la materia de que se trata debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia, y en el mismo orden, es arbitrario puesto que sin causa de error y con conocimiento absoluto de los hechos, prescindiendo de la demostración y representación de don Marcelo Miranda. Invoca como garantías constitucionales conculcadas las previstas en los N° 3 inciso 4° del artículo 19 de la Constitución que consagra el derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, dado que la Dirección del Trabajo carece de atribuciones jurisdiccionales; el N° 16 del artículo 19, esto es, la libertad de trabajo y su protección, teniendo presente que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, y sobre este aspecto indica que su parte ha contratado con los prestadores de servicios, quienes en forma libre y voluntaria han optado por una forma de contratación diversa de la laboral, habiéndose suscrito los respectivos contratos civiles de prestación de servicios, plenamente ajustados a la ley; se invoca asimismo el N° 21 del artículo 19 de la Constitución, es decir, el derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen, argumentando que se ha desconocido la forma en que su parte se ha organizado para desarrollar sus actividades; y por último el artículo 19 N° 24 de la Carta Fundamental que garantiza el derecho de propiedad, puesto que a través de un acto administrativo se ha aplicado una multa que constituye una verdadera expropiación a su representada.

Acto seguido, la recurrente cita una serie de fallos y concluye solicitando se acoja

el recurso, que se declare en definitiva que el actuar de la recurrida es arbitrario e ilegal, se ordene la invalidez y/o suspensión de los efectos del acto y sanción impuestos por la fiscalizadora aludida, o que en subsidio se adopte cualquier otra medida para restablecer el imperio del derecho que se estime pertinente en este caso, todo ello con expresa condena en costas a la contraria.

A fojas 65 informa en representación de las recurridas María Angélica Hidalgo Hermosilla, Inspectora Provincial del Trabajo, y Tamara Fuentes Grunewald, fiscalizadora de la Inspección Provincial, la abogada Paula Caico Niklitschek, quien solicita el rechazo del recurso, con costas, fundamentando tal petición en primer lugar en su inadmisibilidad e improcedencia, señalando que éste no puede transformarse en un sustituto de procedimientos específicos, esto es, el judicial establecido en el artículo 474 Código del Trabajo o el administrativo, esto es la reclamación ante el propio Director del Trabajo, previsto en el artículo 481 del mismo cuerpo normativo, siendo ésta la tesis reiterada de los Tribunales Superiores de Justicia y cita al efecto fallos de la Cortes de Apelaciones de Valdivia, Santiago, de Excm. Corte Suprema e incluso de esta misma Corte de Apelaciones.

Agrega además que el procedimiento de protección impide que pueda destruirse la presunción de veracidad de que gozan los hechos constatados por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, siendo indispensable en ese orden que exista un juicio de lato conocimiento.

A continuación, en cuanto a los hechos que motivaron las resoluciones de multa que motivan el presente recurso, sostiene que se recibió una denuncia en la Inspección Provincial del Trabajo con fecha 21 de octubre de 2005, que fue asignada a la Fiscalizadora dependiente doña Tamara Fuentes Grunewald, quien el 26 de octubre de 2005 se constituyó en el domicilio de la empresa denunciada donde realizó el procedimiento de rigor, con

entrevistas y revisión de documentación, verificando la existencia de un grupo de trabajadores que prestaban servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, y habiendo constatados estos hechos y la existencia de contratos individuales de trabajo, registro de asistencia y comprobantes de remuneraciones, la fiscalizadora en cumplimiento de las órdenes de servicio y circulares actualmente vigentes del Departamento Inspectivo de la Dirección del Trabajo, confeccionó el acta de formalización de los trabajadores, la que recoge los aspectos básicos de la prestación de los servicios de los trabajadores individualizados.

En virtud de ello y previa citación, la empresa concurrió a la inspección el 28 de octubre de 2005 sin presentar corrección de los hechos constatados, y fue por consiguiente sancionada con la Resolución de Multa N° 10.01.3481.05.142-1, 2, 3 de 28 de octubre de 2005, del tenor siguiente:

1. No escriturar el contrato de trabajo de los siguientes trabajadores; Juan Rivera Hernández, José Igor, Luz Gutiérrez Soto, Javier Guerrero Elgueta, Marcos Gutiérrez Soto y Mariluz Soto Igor;
2. No llevar correctamente el registro control de asistencia y determinación de las horas de trabajo respecto a los trabajadores: Juan Rivera Hernández, José Igor, Luz Gutiérrez Soto, Mariluz Soto Igor, Robinson Aguilar y Luis Aguilar;
3. No entregar comprobante de pago de remuneraciones por los mismos períodos y trabajadores señalados en el punto N° 1 de la resolución. La recurrida expone al efecto que los hechos fueron constatados por la fiscalizadora en cumplimiento a sus funciones y gozan por consiguiente de presunción legal de veracidad la que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.

Con relación a la argumentación de la recurrente en cuanto a que las infracciones serían inexistentes, pues como sucedió en situaciones anteriores, la relación habida con las personas que motivan las multas impuestas es de carácter civil, refiere que la contraria olvida el principio de efecto relativo de las sentencias y el hecho de que la presente resolución de multa involucra a trabajadores diferentes en virtud de un procedimiento de fiscalización iniciado ante una denuncia distinta. Sobre el argumento de que las partes libremente decidieron vincularse con Servitemp Ltda. en una relación de naturaleza civil, refiere que se ignoran principios fundamentales del derecho laboral ampliamente reconocidos en la doctrina y la jurisprudencia, cuales son, el de primacía de la realidad y el de irrenunciabilidad de los derechos laborales, teniendo además presente que en la fiscalización realizada, doña Tamara Fuentes constató que respecto a los trabajadores involucrados existía supervisión y control de tareas por parte de Servitemp Ltda. en forma directa y personal, labor que se venía prolongando por un prolongado período de tiempo, elementos determinantes para la existencia de un vínculo laboral, al tenor de lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo.

En tales términos, afirma que no ha existido arbitrariedad ni ilegalidad por parte de sus representadas, habida consideración a que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, que los inspectores tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 476 del Código del Trabajo, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos y en ese sentido, la fiscalización supone una actividad de recopilación de los antecedentes de hecho y la elaboración de un juicio de valor sobre la forma como es la realidad contractual específica y si ésta se ajusta a la normativa legal.

Por último, sobre las garantías constitucionales invocadas por la recurrente, en primer término respecto a la consagrada en el artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Constitución Política de la República, indica que debe entenderse la aplicación de multas por su parte como el ejercicio de sus facultades legales, sin perjuicio del derecho a impugnarlas ante los Juzgados de Letras del Trabajo, considerando que de acuerdo al artículo 477 del Código del Trabajo no tienen tales resoluciones una naturaleza jurisdiccional sino administrativa; en segundo lugar, sobre el derecho de propiedad garantido en el artículo 19 N° 24, afirma que éste no es conculcado si lo que ha existido es la aplicación de la multa en una actuación legal por parte de la autoridad administrativa; en tercer lugar, respecto al derecho a la libre contratación y a la libertad para desarrollar toda actividad económica, garantías establecidas en el artículo 19 numerales 16 y 21 respectivamente, de la Carta Fundamental, argumenta que su respecto no supone desconocer las normas de carácter laboral.

Con el mérito de las argumentaciones expuestas, solicita el rechazo del recurso por improcedente, y en su defecto por no existir actuación arbitraria o ilegal por cuanto se actuó dentro del marco legal y la órbita de competencias, en uso de atribuciones y prerrogativas que son propias, sin invadir ámbitos jurisdiccionales que no le son propios, ni arrogarse facultades privativas de los Tribunales de Justicia. Todo ello con costas. Acompaña al libelo del informe los documentos singularizados en el primer otrosí de fojas 65.

Encontrándose en estado de ver, a fojas 82 se trajeron los autos en relación. Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que, en cuanto a la inadmisibilidad e improcedencia del recurso alegadas por las recurridas a fojas 65, serán rechazadas en consideración a que del tenor del libelo en que se interpone aparece que éste tiene fundamentos suficientes para su conoci-

miento y posterior resolución, atendida la naturaleza del acto recurrido, en tanto que la circunstancia de que existan otras v edas (sic) de impugnación y cautela en el ordenamiento jurídico respecto de la resolución administrativa que imponga una multa, no es óbice a que pueda ejercerse la acción de protección para el caso que ella, estimándose arbitraria o ilegal, ocasione privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de las garantías constitucionales que el artículo 20 de la Constitución Política de la República protege.

Segundo: Que, el acto que se impugna en este recurso es la imposición de una multa administrativa, mediante Resolución N° 10.01-3481.050142-1, 2, 3 de 28 de octubre de 2005, fundada en la no escrituración de los contratos de trabajo de ciertos trabajadores, el no llevar en forma correcta el registro de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo respecto de determinados trabajadores y no entregar comprobante de remuneraciones.

Tercero: Que, conforme a lo argumentado por la recurrente, su parte suscribió contratos de naturaleza civil, y no laboral como erróneamente se califica por las recurridas, quienes a su vez argumentan que la aplicación de la multa impuesta a la recurrente se enmarcó dentro de las funciones y atribuciones que le conceden los artículos 2° y 476 del Código del Trabajo y el artículo 1° letra a) del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en un procedimiento activado por denuncia de 21 de octubre de 2005, constatándose por el fiscalizador en visita inspectiva los hechos de que da cuenta el informe cuya copia acompaña a fojas 60 y siguientes.

Cuarto: Que, a partir de lo que se ha reseñado, del informe de fiscalización, del acta de constatación de hechos y resolución de multa, aparece que la constatación de que la recurrente no llevaba correctamente el libro de asistencia es un hecho objetivo que no supone el ejercicio de una función jurisdiccional, sin embargo las otras dos infrac-

ciones que se cursan por la no escrituración de contratos de trabajo de las seis personas que se singularizan y la no agregación de comprobante de pago de remuneraciones de los mismos, supone que la recurrida ha efectuado una calificación en torno a los contratos celebrados con aquéllos, y por consiguiente importa arrogarse una función que por disposición constitucional es propia de los tribunales establecidos por la ley; en el presente caso, la inspectora recurrida no constató la existencia de esa calidad jurídica sino que la atribuyó de hecho, impidiendo que en la sede jurisdiccional respectiva pudiesen evaluarse las distintas posiciones de las partes y resolverse en un debido proceso.

Quinto: Que, de acuerdo a los hechos expuestos en los motivos que preceden, se concluye por estos sentenciadores que la Inspección del Trabajo, al avocarse a una cuestión controvertida entre las partes, ha actuado al margen de las facultades que la ley le confiere, teniendo presente al efecto lo prescrito en el artículo 6° de la Constitución Política de la República, en cuanto a que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella; que el artículo 7° de nuestra Carta Fundamental establece que los mismos órganos actúan válidamente dentro de su competencia y en la forma que la ley prescriba, y que ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes, normas que deben relacionarse con lo preceptuado en el artículo 73 de la Constitución en armonía con el artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la misma que señala que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, y del examen de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo así como del Código del Trabajo, se observan que estos cuerpos normativos no contienen normas que faculten a la recurrida para ejercer tal juris-

dicción, y por el contrario, a sus inspectores o funcionarios se les confieren facultades eminentemente administrativas que en general los autorizan para fiscalizar la aplicación de la legislación laboral y social, es decir, podrán ejercer tales prerrogativas en aquellos casos de infracciones flagrantes, precisas y determinadas, pero no respecto de aquellas situaciones en las que surja controversia entre las partes o que signifiquen interpretación de normas contractuales, las que serán de competencia de los tribunales laborales.

Sexto: Que, de la forma que se ha razonado, se acogerá en parte el recurso interpuesto en estos autos, estimando estos sentenciadores que la recurrida al emitir la resolución de multa de fecha 28 de octubre del año 2005, ha perturbado la garantía establecida en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Constitución Política de la República. Y visto además lo dispuesto en los artículos 6°, 7°, 19 N° 3 inciso cuatro, 20 y 73 de la Constitución Política de la República, y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección, se declara que:

- I. Se acoge el interpuesto a lo principal de fojas 1 por don Alvaro Diez Schwerter, en representación de Servitemp Ltda., en contra de la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo, doña Tamara Fuentes Grunewald, sólo en cuanto se ordena a dicha Inspección Provincial dejar sin efecto la Resolución de multa N° 3481-05-142 1 y 3, de 28 de octubre de 2005, sin costas del presente recurso.
- II. En concordancia con lo razonado, se rechaza el recurso en relación a la Resolución de la recurrida N° 3.481-05-142 2.
- III. Se rechaza el recurso interpuesto en contra de doña María Angélica Hidalgo Hermsilla en su calidad de Inspectora Provincial del Trabajo de esta ciudad, por no haber suscrito la resolución impugnada por esta vía, ni haber interveni-

do en la inspección en que aquélla fue pronunciada.

- IV. No se condena en costas a la recurrida por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Abogado Integrante señor Pedro Campos Latorre.

Pronunciada por la Ministra Titular señora Sylvia Aguayo Vicencio, la Ministra Suplente doña Ivonne Avendaño Gómez y Abogado Integrante señor Pedro Campos Latorre. Se deja constancia que no firma la Ministra Suplente señora Ivonne Avendaño Gómez, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por haber concluido su suplencia.

Rol N° 320-2005.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 19 de abril de 2006.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus considerandos cuarto a sexto que se eliminan. Y se tiene en su lugar, y además, presente:

1º) Que el artículo 474 del Código del Trabajo establece que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, corresponde a la Dirección del Trabajo. Por su parte, el artículo 476, del mismo texto legal, otorga a los Inspectores del Trabajo, la facultad de aplicar administrativamente las multas por infracciones a la ley laboral o seguridad social. Igual facultad se reitera en el artículo 1º del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando en ella se establece que corresponde a la Dirección del Trabajo, entre otras funciones, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

2º) Que, en el caso de autos el recurrente ha impugnado la actuación de la Inspección del Trabajo de Puerto Montt y de la fiscalizadora del trabajo, respecto de la que recurre, toda vez que ella cursó multas por supuestas infracciones derivadas de la fiscalización que le realizó por: a) no escriturar contrato de trabajo respecto de 6 trabajadores que individualiza, por un monto de 20 UTM; b) no llevar registro control de asistencia y determinación de horas de trabajo, respecto de 8 trabajadores que señala, por un monto de 13 UTM; y c) no entregar comprobante de pago de remuneraciones respecto de los seis trabajadores singularizados en la primera infracción, por un monto de 13 UTM;

3º) Que el recurrente sostiene que con los trabajadores respecto de los que se le ha cursado multa, se han suscrito los respectivos contratos de prestación de servicios a honorarios, los que acompaña, y no corresponde, como lo interpretó la fiscalizadora, que se suscriba un contrato de trabajo bajo dependencia y subordinación con las personas indicadas;

4º) Que el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, al constituirse en el domicilio del recurrente, el 26 de octubre de 2005, constató que se trata de un taller de redes, recinto en el cual hay dos empresas distintas, en que hay dos clases de trabajadores: con contrato de trabajo y trabajadores en informalidad laboral, todos quienes cumplen idénticas funciones, con horario establecido y supervisión directa a cargo de un capataz; trabajadores que expresan que la empresa no les hace contrato de trabajo, firman planillas de asistencia, trabajan diariamente hasta las 23 horas. Luego de realizar el procedimiento legal correspondiente, se procedió a cursar las multas pertinentes, según el siguiente detalle:

1. No escriturar el contrato de trabajo respectivo de los siguientes trabajadores y períodos: Juan Rivera Hernández, fecha de ingreso 12.03.03, José Igor, fecha de ingreso 5.01.05, Luz Gutiérrez

Soto, fecha de ingreso 21.11.04, Javier Guerrero Elgueta, fecha de ingreso 10.10.05, Marcos Gutiérrez Soto, fecha de ingreso 19.11.04, y Mariluz Soto Igor, fecha de ingreso 3.10.05, lo que constituye infracción a los incisos 1º y 2º del artículo 9º del Código del Trabajo, sancionado con 20 UTM;

2. No llevar correctamente el registro control de asistencia y determinación de las horas de trabajo respecto a los trabajadores: Juan Rivera Hernández, José Igor, Luz Gutiérrez Soto, Mariluz Soto Igor, Robinson Aguilar y Luis Aguilar, sancionado con 13 UTM;
3. No entregar comprobante de pago de remuneraciones por los mismos períodos y trabajadores señalados en el punto 1º de la resolución, sancionado con 13 UTM;

5º) Que la imposición de la multa que se reclama, la recurrida aduce que su competencia emana del artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, que dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, y fijar de oficio o a petición de parte, por medio de Dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo; del artículo 23 del D.F.L. N° 2 del año 1967, que establece que los inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones; del artículo 476 del Código del Trabajo, que señala que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos; Además agrega que, en el presente caso, aplicó las siguientes normas: los incisos primero y segundo del artículo 9º del Código del Trabajo que señala que el contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de

cada contratante. El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales; el artículo 7° del Código del Trabajo que señala que contrato individual de trabajo es una convención por la cual un 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; el artículo 33 del Código del Trabajo que prescribe que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro; el artículo 54 del Código del Trabajo que señala que las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular. A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre. Junto con el pago el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas;

6°) Que el derecho laboral nace y se desarrolla con el objeto de amparar a los trabajadores de las posibles desigualdades en las relaciones con sus empleadores, es así como entre los distintos principios que inspiran esta rama del Derecho se encuentra el de irrenunciabilidad de los derechos establecidos en las leyes laborales, que importa limitar el principio de la autonomía de la voluntad como fuente de regulación de la relación entre empleador y trabajador, tanto en lo referido a la celebración del contrato, su naturaleza, estipulaciones, vigencia y término. Como consecuencia de las disposiciones

legislativas irrenunciables, ante una relación de naturaleza laboral, son llamadas a regir las disposiciones del Código del Trabajo, que en el evento que dicha relación laboral se realice bajo subordinación y dependencia requiere de contrato de trabajo y hace presumir legalmente la existencia de un contrato de trabajo, de modo que ante la concurrencia de tales elementos en la vinculación de las partes, es el legislador el que califica y presume que existe una convención que establece derechos de manera bilateral;

7°) Que sin perjuicio de mantener esta Corte el criterio general que la calificación de las relaciones entre distintas personas corresponde precisarla a los tribunales de manera exclusiva y excluyente, existen situaciones que no ofrecen ninguna duda, en que es posible constatar su existencia por encontrarse expuesta de manera clara y manifiesta en la relación de que se trata, en que son las partes, por aplicación práctica, las que han efectuado la calificación, como es el evento en que una misma función o labor similar haya sido objeto de una regulación por medio de un contrato de trabajo. En efecto, cuando la prestación de un servicio desarrollada por una persona determinada, ha sido objeto de la celebración de un contrato de trabajo, no se observa motivo o justificación que el mismo servicio desarrollado por otra persona determine una calificación distinta, que importe incluso que deba ser regida por otra legislación. En este sentido, a todo servicio prestado bajo subordinación o dependencia, corresponde atribuirle naturaleza laboral y exigir la celebración de un contrato de trabajo. Como se ha dicho, es el legislador el que la ha calificado e incluso presumido su naturaleza en casos evidentes y manifiestos, quedando radicada en quien niega este carácter, concurrir a los tribunales para desvirtuar la presunción.

8°) Que lo expuesto se desprende de la garantía de igualdad ante la ley, que se traduce en la no discriminación arbitraria, igualdad de trato y fundamentalmente en la apli-

cación del principio de la paridad en el contrato de trabajo. En efecto, se ha señalado que cualquier diferencia que no provenga de la capacidad e idoneidad, constituye discriminación, por cuanto no pueden existir distingos que permitan a unos y nieguen a otros el ejercicio de iguales derechos, de manera tal que cualquier distinción, exclusión o preferencia en la reglamentación o el trato, que se realice con motivo de la aplicación de criterios injustificados, constituye discriminación y por lo mismo en tales casos es arbitraria;

9º) Que los hechos expuestos denotan una transgresión a lo dispuesto en los artículos 2º, 5º y 8º del Código del Trabajo. En efecto el artículo 2º referido, establece en su inciso 2º son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación; por su parte el artículo 5º dispone 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 derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Finalmente, el artículo 8º establece en su inciso 1º toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, esto es bajo subordinación y dependen-

cia, circunstancias que se ha dicho concurren en la especie;

10º) Que en virtud de la señalado precedentemente, y estimándose que en el presente caso no ha existido una actuación arbitraria e ilegal de parte de la recurrida que vulnere los derechos constitucionales invocados por el recurrente, la acción impetrada debe ser rechazada.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en el Auto Acordado de esta Corte sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se revoca la sentencia apelada de nueve de febrero de dos mil seis, escrita a fojas 105, en la parte que acogió el recurso de protección deducido, y en su lugar se declara que se lo rechaza en todas sus partes, sin costas, por haber existido motivo plausible para litigar.

Regístrese y devuélvase con su agregado.

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte Suprema, por los Ministros señores Jorge Rodríguez A., Sergio Muñoz G., señora Margarita Herreros M. y los Abogados Integrantes señores Oscar Herrera V. y Hernán Alvarez G. No firma el Abogado Integrante Sr. Herrera. no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por estar ausente.

Rol N° 907-06.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato por obra o faena. Concepto	1.825/032	8.05.06	75
Descanso dominical. Procedencia. Personal de Bancos e Instituciones Financieras	2.015/033	10.05.06	77
Descanso dominical. Procedencia. Personal de Bancos e Instituciones Financieras	2.166/037	19.05.06	87
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Gra- do de relación. Declaración	2.100/036	17.05.06	86
Instrumento colectivo. Plazo de vigencia	2.099/035	17.05.06	83
Negociación Colectiva. Huelga. Manifestación de Volun- tad. Sistemas excepcionales de distribución de jorna- da y descansos	2.098/034	17.05.06	80
Negociación Colectiva. Huelga. Oportunidad para hacer- la efectiva	2.098/034	17.05.06	80
Negociación Colectiva. Huelga. Oportunidad para hacer- la efectiva. Sistema de Turnos	2.098/034	17.05.06	80
Terminación contrato individual. Necesidades de la Em- presa. Aviso. Fuero sindical. Alcance	1.746/031	27.04.06	73

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NECESIDADES DE LA EMPRESA. AVISO. FUERO SINDICAL. ALCANCE.

1.746/031, 27.04.06.

- 1. El hecho que un trabajador se encuentre afecto a fuero sindical se traduce en la imposibilidad para el empleador de poner término a sus contratos de trabajo salvo previa autorización judicial, la que sólo podrá otorgarse si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Asimismo, no resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 162, inciso 4º, del Código del Trabajo, a trabajadores que gozan de fuero en los términos previstos en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo.**
- 2. Don Mario Luncumilla Lastra, atendida la imposibilidad que el empleador pusiera término a su contrato de trabajo por encontrarse en la situación prevista en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, se encontraba en condiciones de asumir en calidad de dirigente del Sindicato N° 2 de la empresa Corporación de Capacitación y Educación Industrial y Minera Establecimiento Liceo Industrial y Minas Ignacio Domeyco, a contar del día 1º de marzo de 2006.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 174, inciso 1º y 243 inciso 1º.

Concordancias: Ordinario N° 394-11, de 23.01.2003.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de aplicar el artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, a un trabajador que se encuentra haciendo uso del fuero suplementario a que alude el artículo 243, inciso 1º del Código del Trabajo. La consulta encuentra su fundamento en la situación que afecta a don Mario Luncumilla Lastra, quien recibió carta de despido por necesidad de la empresa, durante el período en que se encontraba haciendo uso del mencionado fuero.

Al respecto cúmpleme informar a Uds., que el artículo 243, inciso 1º del Código del Trabajo establece:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa".

Por su parte, el artículo 174 del mismo cuerpo legal, señala:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner

término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas precedentemente es posible inferir que el dirigente sindical goza del beneficio del fuero desde la fecha misma de su elección y hasta seis meses después de expirado su mandato y que, durante esta época, para que el empleador ponga término a su contrato de trabajo debe contar con autorización previa de juez competente, fundado en las razones que en la propia ley se consignan.

De esta forma, el empleador sólo podrá poner término a la relación laboral de sus dependientes aforados previa autorización judicial y únicamente invocando algunas de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo, entre las cuales, no aparece incluida la denominada necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Ahora bien, de los antecedentes acompañados por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, es posible concluir que a don Mario Luncumilla Lastra, dependiente de la Corporación de Capacitación y Educación Industrial y Minera, Establecimiento Liceo Industrial y de Minas Ignacio Domeyco, se le notificó con fecha 26 de diciembre de 2005 su despido a contar del 1° de marzo de 2006, por necesidad de la empresa, en circunstancias que se encontraba haciendo uso del fuero suplementario que le correspondía en su calidad de ex dirigente del Sindicato N° 2 de la citada Corporación. En efecto, se desempeñó en dicha condición hasta el 1° de septiembre de 2005, oportunidad en que se eligió la nueva directiva que quedó constituida por los señores Carlos Barriga Martínez, presidente, Héctor Sandoval Aguilera, secretario, y Jerónimo Guiñez Mercado, tesorero. En esta ocasión el afectado obtuvo la mayoría relativa siguiente en la elección de la mesa directiva.

Posteriormente, con fecha 28 de febrero de 2006, quien fuera elegido como secretario del Sindicato, don Héctor Sandoval Aguilera, renunció a la Empresa y, por tanto, a su calidad de dirigente sindical, de modo que quien obtuvo la mayoría relativa siguiente en el acto de elección de la mesa directiva, es decir, don Mario Luncumilla Lastra, por expreso mandato del artículo 17, inciso 2°, del estatuto vigente, atendida la imposibilidad que el empleador pusiera término a su contrato de trabajo por encontrarse en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 243 del Código del Trabajo, se encontraba en condiciones de asumir en calidad de dirigente a contar del día 1° de marzo de 2006.

De este modo, por las razones expuestas en el cuerpo del presente ordinario, resulta lícito colegir que el hecho que un trabajador se encuentre afecto a fuero sindical, en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 243 del Código del Trabajo, se traduce en la imposibilidad para el empleador de poner término a sus contratos, salvo previa autorización judicial, la que sólo podrá otorgarse si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Asimismo, no resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 162, inciso 4°, del Código del Trabajo, a trabajadores que gozan de fuero en los términos previstos en el artículo 243, inciso 1°, del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas y consideraciones expuestas cumpla con informar Uds.,

1. El hecho que un trabajador se encuentre afecto a fuero sindical se traduce en la imposibilidad para el empleador de poner término a sus contratos de trabajo, salvo previa autorización judicial, la que sólo podrá otorgarse si la causal invoca-

da es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causas previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Asimismo, no resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 162, inciso 4º, del Código del Trabajo, a trabajadores que gozan de fuero en los términos previstos en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo.

2. Don Mario Luncumilla Lastra, atendida la imposibilidad que el empleador pusiera término a su contrato de trabajo por encontrarse en la situación prevista en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, se encontraba en condiciones de asumir en calidad de dirigente del Sindicato N° 2 de la empresa Corporación de Capacitación y Educación Industrial y Minera Establecimiento Liceo Industrial y Minas Ignacio Domeycó, a contar del día 1º de marzo de 2006.

CONTRATO POR OBRA O FAENA. CONCEPTO.

1.825/032, 8.05.06.

Deniega solicitud de reconsideración del Oficio Ordinario N° 2.389/100, de 1º.06.04, por encontrarse la doctrina en él sustentada ajustada a derecho, no obstante lo cual ésta deberá entenderse complementada en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.

Mediante presentaciones citadas en antecedente ..., y en representación de la Cámara Chilena de la Construcción, ha solicitado la reconsideración de la doctrina sustentada en el Ordinario N° 2.389/100, de 8.06.04, de esta Dirección, la cual fija el concepto de contrato por obra o faena y la incidencia de tal calificación en diversos aspectos de la relación laboral.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en que el concepto de "obra finable" que se utiliza en el mencionado pronunciamiento, puede resultar equívoco, confuso y "complicado" para el rubro de la construcción, atendido que el vocablo "finable" definido por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, como "que tiene fin", puede ser aplicado a cualquier tipo de trabajo, aún al de duración indefinida que también en algún momento tiene su término. De este modo, establecer tal característica

como elemento determinante para definir la correcta aplicación de un contrato por obra o faena no ayuda, a su juicio, a precisar el concepto de dicho acuerdo de voluntades, agregando que tal elemento sólo podría ser definido caso a caso por el respectivo juez del trabajo, en caso de existir alguna reclamación al respecto.

Seguidamente cuestiona el punto 3) del dictamen en comentario, relativo a la contratación sucesiva por obra o faena por considerar que lo resuelto por este Servicio desconoce las particularidades que se presentan en el sector de la construcción. Así, manifiesta su desacuerdo con la situación analizada y ejemplificada en la letra b) de dicho numerando en cuanto concluye que no resulta procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor ejecutada primitivamente por el trabajador no ha finalizado y sigue siendo desarrollada por la empresa hasta su

total finalización. Estima asimismo que debería aclararse que no toda figura de contratación por obra seguida de un nuevo contrato en el marco de un mismo proyecto de construcción significa que se desarrollen las mismas tareas específicas.

En la presentación complementaria se objeta el mismo dictamen en cuanto reconoce el derecho a negociar colectivamente que asiste al personal contratado bajo la modalidad "por obra o faena" que no tenga el carácter de transitoria en los términos precisados en el mencionado pronunciamiento. En efecto, de acuerdo a lo allí sostenido, la prohibición de negociar colectivamente a que alude el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo está referida a aquellos trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales, aquellos que se celebren para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, situación que deberá ser determinada en cada caso particular.

En opinión del recurrente la determinación del carácter momentáneo o temporal de una obra o trabajo puede dar lugar a toda clase de arbitrariedades y subjetividades por parte de los Inspectores del Trabajo quienes tendrían un poder ilimitado para efectuar tal determinación, agregando que lo resuelto por este Servicio sobre este aspecto genera una artificial diferencia entre el contrato por obra o faena y el contrato por obra o faena transitoria, diferencias que, a su juicio, derivan sólo de una creación doctrinaria destinada a excluir a ciertos trabajadores de la prohibición de negociar colectivamente prevista en el N° 1 del artículo 305 del Código del Trabajo.

Sobre dicha base solicita se eliminen las subjetividades contenidas en el pronunciamiento impugnado, como también, la distinción entre contrato por obra o faena y contrato por obra o faena transitoria.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que los antecedentes hechos valer en su

presentación fueron debidamente ponderados y analizados al momento de emitir el dictamen impugnado por lo que a juicio de esta Dirección resulta improcedente acoger la solicitud de reconsideración del mismo por no existir nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que así lo ameriten.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el objeto de clarificar aún más la doctrina que en el mencionado pronunciamiento se contiene, este Servicio ha estimado necesario efectuar las siguientes precisiones:

- 1) El punto 2) del dictamen recurrido que fija el concepto de contrato por obra o faena transitoria, señala que tienen la calidad de tales *aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular...*.

Al respecto debe señalarse, en primer término, que la condición de transitoriedad a que allí se alude debe entenderse referida a la duración de la obra precisa a realizar, la que, por esencia, debe ser momentánea o temporal, y no así a la duración del contrato celebrado con el trabajador. Ello implica que para los efectos de determinar si a éste lo pudiere afectar la prohibición de negociar colectivamente a que se refiere el N° 1 del artículo 305 del Código del Trabajo, sólo deberá atenderse a si la obra en que aquél se desempeña reviste el carácter antes anotado, con prescindencia del período de duración de la respectiva relación contractual.

En otros términos, si la obra en que labora el trabajador no puede ser calificada como momentánea o temporal, éste quedará por ese solo hecho excluido de la prohibición consignada en el N° 1 del artículo 305, ya citado, y por ende, facultado para negociar colectivamente con

su empleador, aun cuando su contrato de trabajo tenga una duración inferior a la que representa la ejecución total de la obra de que se trate.

En relación con lo anterior, cabe consignar que para evitar los posibles inconvenientes que pudiere acarrear la calificación de si una obra determinada es momentánea o temporal para los efectos de que se trata, calificación que como ya se dijera, deberá efectuar el Inspector del Trabajo en cada caso particular, se ha dispuesto que el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio fije las pautas o criterios que deberán observarse al respecto.

- 2) Respecto a la contratación sucesiva por obra o faena, aspecto a que se refiere el punto 5) del dictamen impugnado, cabe señalar a Ud. que se ha estimado necesario complementar la doctrina que en él se contiene en el sentido de precisar que la contratación sucesiva bajo tal modalidad no altera la naturaleza jurídica del respectivo contrato, el que mantendrá el

carácter de tal, vale decir, continuará siendo un contrato por obra o faena.

Lo anterior implica, a la luz de la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, que el efecto derivado del precepto consignado en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, la transformación en indefinido de un contrato de plazo fijo cuando se dan los supuestos que en dicha norma se señalan, se encuentra referido exclusivamente a este tipo de contratos, no resultando viable, por tanto, hacerlo extensivo a otros que no presentan tal característica, como sucede con los contratos por obra o faena.

En consecuencia, en mérito de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se deniega la reconsideración del Dictamen N° 2.389/100, de 8.06.04, por encontrarse la doctrina en él sustentada ajustada a derecho, no obstante lo cual ésta deberá entenderse complementada en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.

DESCANSO DOMINICAL. PROCEDENCIA. PERSONAL DE BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS.

2.015/033, 10.05.06.

Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículo 1° Constitución Política de la República, artículos 35 y 38 Código del Trabajo.

Mediante presentación del antecedente, se solicita un pronunciamiento de esta Direc-

ción sobre la procedencia jurídica de que los trabajadores que se desempeñan en Bancos e Instituciones Financieras laboren en días domingos o festivos.

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

De conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo: *"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días"*.

Por su parte, el artículo 38 del mismo cuerpo legal, enumera las excepciones a la regla general del artículo citado.

De la normas referidas, se desprende clara e inequívocamente que el legislador estableció como regla general el descanso en días domingo y festivos y sólo a manera excepcional y en los casos en que la ley lo autorice se permite la actividad laboral en dichos días.

Para determinar el sentido y alcance de estas normas, y su correcta aplicación a los trabajadores de las instituciones bancarias y financieras, esta autoridad debe recurrir a las reglas de interpretación. Particularmente en este caso en que la legislación no se ha pronunciado expresamente sobre el descanso de los dependientes en consulta.

Una primera regla a considerar es la referida al elemento finalista o *ratio legis*, consagrada en el artículo 19, inciso 2º del Código Civil, el que dispone que "para interpretar una expresión oscura de la ley, (se puede) recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.". La intención o espíritu de las disposiciones sobre descanso semanal, como expresamente lo señala el artículo 35, es que los dependientes descansen en domingo y festivos.

En efecto, como fundamento del beneficio en análisis, el legislador ha considerado también la importancia que se atribuye al día domingo en nuestra sociedad, esto es la connotación que tiene este día de la de la semana, por razones familiares, culturales o religiosas, en cuanto día dedicado al descanso. Es sin duda una manifestación de la norma constitucional que declara que "la fa-

milia es el núcleo fundamental de la sociedad".

La propia evolución del artículo 38 del Código del Trabajo da cuenta de esta finalidad. Hasta la dictación de la Ley N° 19.250 de 30 de septiembre de 1993, todos los trabajadores enumerados en el artículo 38, exceptuados del descanso dominical, no tenían derecho a descansar en ningún domingo del mes calendario. A partir de la publicación de dicha ley, se reconoció a los dependientes señalados en el N° 7 del citado artículo, el derecho a descansar a lo menos un domingo en el mes. Luego, la Ley N° 19.482, de 3 de diciembre de 1996, amplía este derecho a los trabajadores comprendidos en el N° 2 de la misma norma legal. Finalmente, la Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, amplía este mismo derecho, para los mismos trabajadores a dos domingo en el mes. Es decir, el legislador progresivamente ha ido haciendo más restrictiva la excepción y llevando a los trabajadores a la regla general del derecho a descansar en días domingo.

Por otra parte, aplicando el sentido lógico, las excepciones a la regla general deben ser interpretadas con un alcance restrictivo, ya que si el legislador ha querido establecer una regla general, las excepciones a la misma estarán acotadas a su estricto tenor. En efecto, dado el texto de la norma contenida en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo, en orden a que sólo la ley puede contemplar casos de excepción al descanso en día domingo y festivos, se colige que cualquier interpretación de las causales de excepción de la referida norma han de verificarse con carácter restrictivo. De tal manera, que la configuración de una excepción al descanso en días domingo y festivos ha de desprenderse de manera precisa y clara de la ley.

A estos efectos, en nuestro ordenamiento jurídico se contemplan dos vías en que la ley establece situaciones de excepción a la consabida regla del descanso en días domingo y festivos, a saber: *cuando la ley expresamen-*

te lo declara así y cuando la actividad de que se trate estuviere comprendida en los supuestos del artículo 38, del Código del Trabajo.

Así, en lo referido a las excepciones expresas de la ley, como sería el caso del artículo 145 D, del Código del Trabajo, que a propósito de los trabajadores de artes y espectáculos los excepciona del descanso en domingo y festivos, no existe norma específica, ni en el orden laboral ni en la Ley General de Bancos, que excepcione a los trabajadores de Bancos e Instituciones Financieras del referido descanso. Tampoco se deriva dicha excepcionalidad del contenido del numeral 7, ni de ninguno de los otros numerales, del tanta veces citado artículo 38 del Código del Trabajo.

Finalmente, dentro de los principios del derecho del trabajo, manifestación del espíritu general de la legislación laboral, existe el principio protector o tutelar, del cual se deriva la regla de interpretación, conocida por la doctrina y la jurisprudencia como *in dubio pro operario*, en virtud de la cual si existe duda sobre el sentido de una disposición se deberá preferir aquel que resulte más favorable para el trabajador.

Esta regla de interpretación ha sido recogida por los tribunales superiores de justicia. Así por ejemplo la Iltma. Corte de Apelaciones de San Miguel ha señalado: "*Que, en el derecho del trabajo se establece la regla in dubio pro operario, según la cual si una norma puede entenderse de diversas maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador. Criterio que también es aplicable a los casos de duda para valorar el alcance o significado de la prueba*" (Rol N° 266-2004). En el mismo sentido Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 439-2002 y Corte Suprema, Rol N° 1.559-2003.

A mayor abundamiento, debe tenerse presente que junto con constituir el descanso en día domingo y festivo la regla general en materia de descansos, se trata de un

derecho establecido por la ley laboral y por lo tanto de una norma de orden público laboral a la que no es dable que las partes renuncien, es decir, estamos frente a derechos irrenunciables, según prevé el inciso segundo, del artículo 5° del Código del Trabajo. En consecuencia, no resultaría lícito que las partes acordaren laborar durante los días domingo y festivos, ni aún como jornada extraordinaria, puesto que un pacto de tal naturaleza importaría una transgresión al señalado precepto. Este argumento responde a la regla de interpretación sistémica, regulada en el artículo 22 del Código Civil, en virtud de la cual "el contenido 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". Y agrega que "los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto".

Por lo demás así ya lo ha establecido esta Dirección del Trabajo en Dictamen N° 5.371/313, de fecha 25 de octubre de 1999, el que a propósito de los problemas derivados del cambio de milenio, y por presentación de fecha 13 de septiembre del mismo año de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile A.G., debió pronunciarse sobre la posibilidad de que los trabajadores bancarios prestaran servicios durante el día domingo.

Este pronunciamiento señaló:

"Cabe hacer presente, por último, que en conformidad a lo prevenido en artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, los días domingo y festivos son de descanso, de suerte que las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, no pueden distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en casos de fuerza mayor.

"Sobre este particular, en opinión de este Servicio, la situación materia del presente informe no constituye un caso de fuerza mayor, de donde se sigue que el trabajo que se efectúe para solucionar el problema infor-

mático ocasionado por el cambio de milenio, no puede ejecutarse durante días domingo o festivos".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a

Ud. que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. OPORTUNIDAD PARA HACERLA EFECTIVA. SISTEMA DE TURNOS. MANIFESTACION DE VOLUNTAD. SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE JORNADA Y DESCANSOS.

2.098/034, 17.05.06.

- 1. Reconsiderarse toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente ordinario.**
- 2. Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo deben hacer efectiva la huelga al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse, de común acuerdo, entre las partes, hasta por diez días. El quórum exigido corresponde a la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, excluidos aquellos que por cualquier circunstancia estén imposibilitados de presentarse a su trabajo.**
- 3. Los trabajadores sujetos a sistemas de turnos deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, que a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores, involucrados en el proceso de negociación colectiva, que estén obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.**
- 4. Los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos, establecidos de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, del respectivo ciclo, que se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum exigido se establece respecto del total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva de que se trate que deban trabajar, por distribución del turno, al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la aprobación de la huelga. De este modo, bastará que haga efectiva la huelga la mitad más uno de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en dichos turnos, para que la huelga se entienda vigente respecto de todos los dependientes involucrados en el proceso.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 374, incisos 1º, 3º y final.

Concordancias: Ordinarios N°s. 2.732, de 12.05.85 y 234/9, de 17.01.97.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento que unifique la actual doctrina respecto de la oportunidad en que deben hacer efectiva la huelga los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, cuya jornada laboral está distribuida en sistemas de turnos y los de aquéllos regidos por el artículo 38, inciso final del Código del Trabajo, asimismo, se requiere precisar el quórum exigido en cada caso.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 374, inciso 1º, dispone:

"Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días".

Por su parte, el mismo artículo 374 en su inciso 3º, señala:

"Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella".

A su vez, el mismo artículo citado precedentemente, en su inciso final establece:

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga".

Del análisis conjunto de las normas transcritas es posible concluir que la huelga debe hacerse efectiva al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse de común acuerdo entre las partes por otros diez días.

Se concluye, asimismo, que basta que más de la mitad de los dependientes haga efectiva la huelga, para que ésta se entienda vigente respecto de la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva.

Del mismo modo, el legislador ha resuelto expresamente la situación de aquellos trabajadores que tienen distribuida su jornada en sistema de turnos estableciendo que la huelga debe hacerse efectiva en cada uno de los que se inicien al tercer día siguiente de su aprobación y el quórum para determinar si la huelga se ha hecho o no efectiva debe calcularse sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva obligados a laborar en esos respectivos turnos.

En relación con la exigencia de quórum, siguiendo con el mismo razonamiento expuesto, mediante Ordinario N° 234/9, de 17 de enero de 1997, esta Dirección resolvió la situación de aquellos trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, establecidas de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo, en el sentido que *"basta que la mitad de los trabajadores del primer ciclo de trabajo haga efectiva la huelga, para que ésta se entienda vigente respecto de la totalidad de los trabajadores, no siendo jurídicamente necesario que los del ciclo siguiente deban hacerla efectiva el primer día hábil posterior al tercer día en que les correspondería prestar servicios"*.

De este modo, la oportunidad y el quórum que debe tenerse en consideración para hacer efectiva la huelga en un proceso de negociación colectiva reglada es el siguiente:

1. *Trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo:* la huelga deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo puede prorrogarse de común acuerdo entre las partes, hasta por diez días. Sin embargo, en el caso que las partes decidieran acogerse a los buenos oficios a que alude el artículo 374 bis), del Código del Trabajo, la prórroga comenzará a correr una vez agotada dicha instancia. El quórum debe establecerse de acuerdo con el total de trabajadores involucrados en el proceso que se encuentren obligados a laborar en esa oportunidad, de lo que se sigue que no se deben considerar aquellos que se encuentren gozando de licencias médicas, vacaciones, feriado legal o cualquier otra circunstancia que les imposibilite de presentarse a su trabajo.
2. *Trabajadores sujetos a sistemas de turnos:* en este caso, la oportunidad para hacer efectiva la huelga corresponde al comienzo de cada uno de los turnos que, a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores, involucrados en el proceso de negociación colectiva, que estén obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
3. *Trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos, establecidos de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo:* al igual que en el caso anterior la oportunidad para hacer efectiva la huelga co-

rresponde al comienzo de cada uno de los turnos, del respectivo ciclo, que se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum exigido se establece respecto del total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva que deban trabajar, por distribución del turno, al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la aprobación de la huelga. De este modo, bastará que haga efectiva la huelga la mitad más uno de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en dichos turnos, para que la huelga se entienda vigente respecto de todos los dependientes involucrados en el proceso.

Por último, se debe tener presente que el artículo 312 del Código del Trabajo, establece una regla especial aplicable a los plazos relativos al proceso de negociación colectiva, en orden a que dichos plazos, cuando vencieren en sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente. Atendido que la oportunidad para hacer efectiva la huelga, en cualquiera de los casos señalados anteriormente, ha sido calificada como plazo por el propio legislador la regla contenida en el citado artículo resulta plenamente aplicable.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones efectuadas, cumpíeme informar a Ud., lo siguiente:

1. Reconsiderarse toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente ordinario.
2. Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo deben hacer efectiva la huelga al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse, de común acuerdo, entre las partes, hasta por diez días. El quórum exigido corresponde a la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, excluidos aquellos que por cual-

- quier circunstancia estén imposibilitados de presentarse a su trabajo.
3. Los trabajadores sujetos a sistemas de turnos deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos que, a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva que estén, obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
 4. Los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos, establecidos de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, del respectivo ciclo, que se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum exigido se establece respecto del total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva de que se trate que deban trabajar, por distribución del turno, al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la aprobación de la huelga. De este modo, bastará que haga efectiva la huelga la mitad más uno de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en dichos turnos, para que la huelga se entienda vigente respecto de todos los dependientes involucrados en el proceso.

INSTRUMENTO COLECTIVO. PLAZO DE VIGENCIA.

2.099/035, 17.05.06.

Un instrumento colectivo puede contener solo un plazo de vigencia, no ajustándose a derecho las cláusulas 14ª, inciso final, y 15ª, letra f), del contrato suscrito con fecha 1º de julio de 2004, en la empresa Complejo Educacional Particular ..., sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ellas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 345 N° 3 y D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5º letra b).

Concordancias: Ordinario N° 765/35, de 6.02.1995.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula 15ª, del contrato colectivo celebrado con fecha 1º de julio de 2004, en la empresa Complejo Edu-

cional Particular ..., disposición convencional que contempla, para dicha cláusula un plazo distinto de vigencia en relación con el resto del instrumento.

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

La cláusula 14ª, inciso final, "*reajustabilidad automática*", del documento aludido en su presentación literalmente expresa:

"Si el gasto en personal del colegio, fuere inferior al 87% (ochenta y siete por ciento) de la Subvención percibida, el remanente, si lo hubiere, se repartirá a prorrata del sueldo base entre todo el personal que en él labora, incluida la proporcionalidad de la casa Central, como bono por una sola vez, en la segunda quincena del mes de marzo siguiente. De igual manera, si el establecimiento gastase más del 87% (ochenta y siete por ciento) de la subvención percibida, la diferencia se descontará del 45% (cuarenta y cinco por ciento) del Financiamiento Compartido, que se establece en la cláusula 15ª, letra b) del presente Contrato Colectivo. Dicho bono será imponible y tributable en el mes de su cancelación. Los porcentajes aquí establecidos tendrán una duración de cuatro años, no siendo sujetos de negociación colectiva durante el año 2006".

Por su parte, la cláusula 15ª, financiamiento compartido señala: "La Sociedad otorgará al personal del establecimiento, dos veces en el año escolar, un bono por concepto del Financiamiento Compartido recaudado en cada establecimiento en forma independiente, cuya distribución, condiciones, montos y fechas de pago se especifican a continuación:

- a) del 100% (cien por ciento) de los fondos recaudados durante el año escolar por cada colegio, la Sociedad descontará el total gastado en sueldo de la persona a cargo de la recaudación en cada colegio, como también los materiales y equipos utilizados en el proceso de cobro.
- b) del remanente, el 45% (cuarenta y cinco por ciento) de él, se distribuirá como bono entre el personal de cada establecimiento, en un porcentaje parejo respecto del sueldo base del mes precedente a su cancelación, sin considerar las horas extras.
- c) un 5% (cinco por ciento) se entregará como bono al personal del establecimiento conforme a una evaluación del personal, realizada en la forma que establece

el Reglamento de Evaluación de la Sociedad y las modificaciones que él tenga durante el período, tomadas de común acuerdo con el Sindicato de Trabajadores.

- d) los bonos antes establecidos se cancelarán, el primero de ellos en la segunda quincena de diciembre, con respecto a los fondos recibidos hasta el día 10 de diciembre de cada año y, el segundo, que comprenderá la evaluación del personal, en la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente y comprenderá los fondos recibidos entre el 11 de diciembre y el 28 de febrero del año siguiente.
- e) los bonos aquí expresados serán todos imponibles y tributables.
- f) Los porcentajes aquí establecidos durarán hasta el 30 de junio de 2008, no siendo objeto de modificación por contrato colectivo que deba celebrarse el año 2006".

A su vez la cláusula 22ª, vigencia, señala: "El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos años, comprendida entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006, con excepción de las cláusulas 14ª y 15ª".

Del análisis de las cláusulas precedentemente transcritas, se desprende que en ella, el empleador y el Sindicato recurrente, en un solo instrumento colectivo, han convenido distintos plazos de vigencia, uno de cuatro años respecto de las cláusulas 14ª y 15ª y otro de dos años para el resto de los beneficios contenidos en él.

Ahora bien, para responder la consulta planteada y sin entrar a pronunciarse sobre la validez o nulidad de las cláusulas aludidas, es necesario fijar, en uso de la facultad que confiere al Director del Trabajo el artículo 5º letra b) del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del

Trabajo y Previsión Social, el sentido y alcance de la disposición legal contenida en el N° 3 del artículo 345 del Código del Trabajo, disposición que, al efecto, dispone:

"Artículo 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

"3. El período de vigencia del contrato".

De la norma legal transcrita en el párrafo que antecede se colige inequívocamente que el legislador ha establecido en forma imperativa, las menciones mínimas que debe contener todo contrato colectivo, señalando, perentoriamente, que constituye una obligación para las partes que intervienen en su celebración, el incorporar una cláusula que contenga "el período de vigencia del contrato".

Ahora bien, recurriendo a las reglas de interpretación de la ley comprendidas en el artículo 19, inciso 1° y artículo 20 del Código Civil, cabe sostener que el tenor literal de la norma en comento, en opinión de este Servicio, autoriza para afirmar que el legislador ha limitado expresamente la forma de dar cumplimiento a la aludida obligación consistente en establecer en una cláusula el período de vigencia del instrumento colectivo, al disponer que las partes deben cumplir con la carga legal en comento, determinando solamente un período de vigencia para cada contrato colectivo que celebren.

En efecto, el precepto en estudio expresa que todos los contratos colectivos deben contener, a lo menos, distintas menciones básicas, una de las cuales

es: "El período de vigencia del contrato".

Ahora bien, el sentido natural y obvio de la expresión "el" según el Diccionario de la Real Academia Española empleada por el legislador, no es otro que el de: "un artículo determinado en género masculino y número singular" vocablos estos dos últimos, que significan, a su vez, "solo, sin otro de su especie". Lo anterior lleva, necesariamente, a concluir, que en un mismo contrato colectivo, no puede existir más que un solo plazo de vigencia, no pudiendo señalar dos o más distintos.

En consecuencia, en opinión de este Servicio, dada la conclusión según la cual, en un instrumento colectivo solamente puede existir un plazo de vigencia, en la especie, las cláusulas materia de análisis, no se ajustarían a la normativa legal vigente, sin perjuicio de lo que en definitiva, en uso de sus facultades privativas, pudieren determinar los Tribunales de Justicia al conocer de la legalidad o nulidad de todo o parte del contrato analizado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas y consideraciones efectuadas al respecto, cúmplame informar a Uds. que un instrumento colectivo puede contener sólo un plazo de vigencia, no ajustándose a derecho las cláusulas 14^a, inciso final, y 15^a, letra f), del contrato suscrito con fecha 1° de julio de 2004, en la empresa Complejo Educacional Particular ..., sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ellas.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. GRADO DE RELACION. DECLARACION.

2.100/036, 17.05.06.

Correspondió a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel declarar el grado de relación de los cursos que acreditó la docente ... con la función desempeñada, sin perjuicio de la facultad del Departamento Provincial de Educación.

Fuentes: Decreto N° 241, de 2001, artículo 3°.

Mediante presentación del antecedente ..., solicita a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, pudo declarar el grado de relación de los cursos de perfeccionamiento acreditados con la función desempeñada, para los efectos del pago de la asignación de perfeccionamiento.

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

El análisis del Decreto N° 214, de 2001, del Ministerio de Educación, en particular su artículo 3°, permite afirmar que corresponde al empleador pronunciarse respecto del grado de relación del programa, curso o actividad de perfeccionamiento con la labor docente que desarrolla el profesional de la educación en un plazo de quince días hábiles, contado desde su notificación.

Dentro de dicho plazo el empleador puede responder que existe un grado de relación total, que existe un grado de relación nula o bien, no responder, caso este último en que se entenderá que el grado de relación es total.

En el evento que el empleador determine que el grado de relación es nula, el docente puede requerir al Departamento Provincial respectivo un informe sobre el particular que no tendrá carácter vinculante para el sostenedor, pero que en todo caso deberá ser

conocido por este antes de emitir su resolución de la reconsideración presentada por el docente.

En efecto, la referida norma reglamentaria, dispone:

"El profesional de la educación podrá solicitar, antes, durante o después de realizado un curso, programa o actividad de perfeccionamiento, que su empleador se pronuncie sobre el grado de relación de dicho curso, programa o actividad de perfeccionamiento, con la función docente que realiza.

"El empleador deberá pronunciarse por escrito sobre el grado de relación del curso, programa o actividad de perfeccionamiento, con la función docente que cumple el profesional de la educación, en un plazo de 15 días hábiles, notificándolo personalmente o por carta certificada dirigida a la dirección que tiene registrada en el establecimiento educacional. Si no responde el empleador en dicho plazo, se entiende que el curso, programa o actividad de perfeccionamiento tiene relación total.

"Si dentro del plazo, el empleador rechaza la solicitud, el profesional de la educación que lo estime necesario podrá pedir un informe sobre la relación con una función docente determinada, del curso, programa o actividad de perfeccionamiento cuestionado, al Departamento Provincial de Educación correspondiente. Dicho informe no tendrá carácter obligatorio, pero en el caso de haberse

solicitado deberá ser reconocido por el empleador, antes de la resolución del recurso de reconsideración presentado por el docente".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y consi-

deraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que correspondió a la citada Corporación Municipal declarar el grado de relación de los cursos que acreditó con la función desempeñada, sin perjuicio de la facultad del Departamento Provincial de Educación.

DESCANSO DOMINICAL. PROCEDENCIA. PERSONAL DE BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS.

2.166/037, 19.05.06.

Deniega reconsideración del Dictamen N° 2.015/033, de fecha 10 de mayo de 2006, y reitera que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículo 1º Constitución Político de la República, artículos 35 y 38 Código del Trabajo.

Mediante su oficio del antecedente ..., Ud. solicita que la suscrita tenga a bien reconsiderar el contenido y conclusiones del Dictamen N° 2.015/033, de fecha 10 de mayo de 2006, en el cual se concluyó que "los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo". Acompaña como fundamento de su presentación, informe en derecho del abogado Sr. Jorge Morales Retamal.

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

El dictamen por Ud. objetado, basa su razonamiento en la legislación laboral y en los principios que informan el derecho del trabajo, aplicando las reglas interpretación

reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico:

1. El elemento finalista o *ratio legis*, en virtud de la cual se concluye que "la intención o espíritu de las disposiciones sobre descanso semanal, como expresamente lo señala el artículo 35, es que los dependientes descansen en domingo y festivos". Teniendo en consideración la connotación del descanso en domingo y la propia evolución de la regulación contenida en el artículo 38 del Código del Trabajo.
2. El sentido lógico en virtud del cual "las excepciones a la regla general deben ser interpretadas con un alcance restrictivo, ya que si el legislador ha querido establecer una regla general, las excepciones a la misma estarán acotadas a su estricto tenor".

Se concluyó en el cuestionado dictamen que "no existe norma específica, ni en el orden laboral ni en la Ley General de

Bancos, que excepcione a los trabajadores de Bancos e Instituciones Financieras del referido descanso. Tampoco se deriva dicha excepcionalidad del contenido del numeral 7, ni de ninguno de los otros numerales, del tanta veces citado artículo 38 del Código del Trabajo".

3. Se consideró también la regla *in dubio pro operario*. Dentro de los principios del derecho del trabajo, manifestación del espíritu general de la legislación laboral, existe el principio protector o tutelar, del cual se deriva esta regla de interpretación, conocida por la doctrina y la jurisprudencia como *in dubio pro operario*, en virtud de la cual si existe duda sobre el sentido de una disposición se deberá preferir aquel que resulte más favorable para el trabajador. Regla que, como se señaló, ha sido recogida por la jurisprudencia de los Tribunales.
4. Por último, aplicando la regla de la interpretación sistémica, se hizo referencia al principio de la irrenunciabilidad, consagrado en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, en virtud del cual, no es posible que las partes acuerden trabajar en domingo y festivos, ya que significaría una vulneración al principio y norma citados.

Por su parte, el informe en derecho que sirve de fundamento para su solicitud, contiene dos conclusiones principales:

1. "Las normas sobre el descanso laboral, que sustentan el dictamen, no son aplicables a los trabajadores contratados para desempeñarse sólo en los días sábado, domingo o festivos".

Sostiene su razonamiento en que el artículo 35 forma parte del instituto denominado Descanso Semanal. Agrega que los artículos 36, 37, 38 y 39 también razonarían en el marco de la semana de trabajo.

Termina señalando que los bancos cuyas labores fueron suspendidas por la Dirección del Trabajo, habían ajustado su actuar a la ley por una doble razón: "porque el personal, por contrato, solo trabajaba los días sábado, domingo y festivos y porque además prestaban servicio al público debidamente autorizados por esa Superintendencia".

2. "La facultad de la superintendencia para autorizar a las empresas bancarias para funcionar fuera de los días de atención obligatoria, emana del legislador".

Para esta conclusión cita el inciso 3° del artículo 38 de la Ley General de Bancos y el artículo 12, incisos 1° y 2°, de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

Atendido lo expuesto precedentemente, esta autoridad cumple con señalar lo siguiente:

- a) El pronunciamiento sobre el descanso dominical de los trabajadores que se desempeñan en instituciones bancarias y financieras, es en cumplimiento de las facultades y obligaciones de esta Dirección del Trabajo, la cual según lo dispone la Ley Orgánica institucional debe "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo" (letra b, Art. 1° Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo).

Corresponde especialmente a esta Directora "Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República" (letra c, Art. 5° Ley Orgánica Dirección del Trabajo).

Lo anterior, tiene su correlato en la norma contenida en el inciso final del Art. 2° del Código del Trabajo, el cual dispone que "corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios".

- b) El informe en derecho acompañado no se hace cargo ni desvirtúa los argumentos jurídicos desarrollados y citados precedentemente, contenidos en el Dictamen N° 2.015/033, de fecha 10.05.2006, de esta Dirección del Trabajo.

En efecto, no explica como podría desconocerse el claro sentido de las normas sobre descanso semanal, que consagran precisamente el domingo como regla general para el descanso de los trabajadores. No argumenta como es posible aplicar extensivamente una excepción, sin que exista norma expresa que autorice exceptuar a los trabajadores bancarios del referido descanso. No explica sobre que base doctrinal o jurisprudencial es posible obviar la regla *in dubio pro operario*. Por último, no explica como es posible renunciar a un derecho –el descanso dominical– sin violentar la norma del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Tampoco explica como, si la norma constitucional consagra a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad, y el domingo es el día de encuentro familiar por excelencia, es posible dar un alcance extensivo a una excepción, sin citarse ninguna norma que establezca nítidamente la posibilidad del trabajo dominical de este segmento de trabajadores.

- c) La primera conclusión del informe en derecho, en el sentido de que "las normas sobre el descanso laboral, que sustentan el dictamen, no son aplicables a los trabajadores contratados para desempeñarse sólo en los días sábado, domingo o festivos", no está conforme a las disposiciones legales ni a la jurisprudencia administrativa.

En efecto, el artículo 35 es claro en señalar que "los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las *actividades* autorizadas por ley para trabajar en esos días".

En consecuencia, las excepciones son respecto de "actividades", sin distinguir el tipo de trabajador o de contrato que se haya celebrado. Y como señala el aforismo *donde el legislador no distingue no le corresponde al intérprete distinguir*, no es posible por tanto construir una diferenciación sobre la base de los días de la semana para los cuales ha sido contratado el trabajador.

Donde el legislador habría podido establecer esta excepción, es en las normas sobre jornada parcial, contenidas en los artículos 40 bis al 40 bis D. Sin embargo estas disposiciones contienen regulaciones especiales sobre algunas materias, entre las cuales no está el trabajo en fines de semana, estableciendo el artículo 40 bis B que "*Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo*".

Por su parte, el artículo 38 del Código del Trabajo, al enumerar las excepciones al descanso dominical, se refiere a los trabajadores que se desempeñen en determinadas faenas, sin distinguir tampoco respecto del tipo de contrato. Y sólo en esta norma establece una regla especialísima para trabajadores que estén contratados por treinta días o menos, aquellos que tengan una jornada de veinte o menos horas a la semana o estén contratados por fines de semana.

Sin embargo para aplicar esta especialísima regla, debe tratarse de trabajadores que se desempeñen en las empresas comprendidas en los números 2 ó 7 del referido artículo, cuestión que el informe ya citado no logra justificar.

- d) La segunda conclusión del informe sostiene que "la facultad de la superintendencia para autorizar a las empresas bancarias para funcionar fuera de los días de atención obligatoria, emana del legislador".

El pronunciamiento sobre esta conclusión, escapa a la atribución de la suscrita, la que reconoce plenamente los ámbitos y límites de actuación de las distintas autoridades del Estado.

Pero sin duda, desde el punto de vista laboral, y ante el requerimiento de fiscalizar el trabajo en domingo, ha sido necesario revisar si además de las normas contenidas en el Código del Trabajo, existe en otro cuerpo normativo una disposición que autorice el trabajo en día domingo para los dependientes bancarios. Sólo con este objetivo se consideró el artículo 38 de la Ley de Bancos, en relación a sus consecuencias laborales.

Lamentablemente, el informe en derecho, no se hace cargo, y ni siquiera cita el último inciso de dicha norma, el cual dispone que salvo autorización del Sr. Superintendente, "los bancos y sociedades financieras no atenderán el público los días sábado de cada semana y el día 31 de diciembre de cada año".

Esta omisión del informe es relevante, ya que como se tendrá conocimiento, este inciso fue incorporado por la Ley N° 19.559, publicada en el Diario Oficial con fecha 16 de abril de 1998, ley que dio lugar a un debate en ambas Cámaras del Congreso Nacional, donde uno de los temas centrales que tuvieron en consideración los legisladores, fue precisamente el derecho a descanso de los trabajadores del sector.

Sólo para efectos de ilustrar el razonamiento y confirmar que no existe excepción de descanso dominical para los trabajadores bancarios, se cita parte del debate de la Cámara Alta, el cual en todo caso puede consultarse íntegramente en el sitio web del Congreso Nacional, boletín 2125-05, sostenido en sesión del miércoles 18 de marzo de 1998:

Senadora Matthei: "En el fondo, con la indicación presentada lo que hacemos

es dejar clarísimo que el Superintendente tendría facultades para permitir que se trabaje también los días sábado o el 31 de diciembre, bajo ciertas condiciones; pero el horario normal, mínimo, obligatorio, sería de lunes a viernes".

Senador Sabag: "En consecuencia, el Ejecutivo jamás ha tenido la intención de eliminar el feriado del día 31 de diciembre, que es tradicional –siempre ha sido así–, pues se mantiene el trabajo bancario de lunes a viernes y se establece claramente que el sábado no se debe laborar.

"Además, quiero hacer presente que son 45 mil los funcionarios bancarios en el país, de los cuales más de 20 mil son mujeres.

"Creo que, en una legislación precisa en materia de modernización de la banca, debe quedar claro que el horario de trabajo es de lunes a viernes y que los funcionarios pueden disponer libremente del sábado y el domingo.

"Ahora bien, la ciudadanía no se siente afectada. Actualmente, el sistema bancario está muy modernizado y existen cajeros automáticos hasta en las bombas de bencina, en todos los sectores. Por lo tanto, las personas que requieren información bancaria o sacar dinero lo pueden hacer los días sábado y domingo, pues tales instalaciones operan las 24 horas".

Senador Boeninger: "Sin embargo, deseo señalar que aquí entran en contraposición dos conceptos importantes: por una parte, que la regla general en la vida contemporánea es que la gente trabaje cinco días a la semana, y por otra, que también existe la tendencia natural, que me parece muy positiva, de que los problemas se resuelvan teniendo en cuenta principalmente los intereses de los usuarios o consumidores. Por algo el comer-

cio de los "malls" funciona los días domingo; pero, como se acaba de decir, en el caso del sistema bancario, la tecnología de los "bancomáticos" se ha encargado de resolver en parte muy importantes problemas de esa naturaleza. En consecuencia, creo que no es necesario exceptuar la idea general de trabajar cinco días semanales en el caso de que se trata".

Senador Novoa: "El proyecto que se pretende aprobar agrega, a continuación de dicha norma, un inciso final que prohíbe el funcionamiento de los bancos los días sábado y el 31 de diciembre. Podría entenderse que el Superintendente no tendría nunca facultad para autorizarlos para prestar servicios especiales en esos días. La indicación nuestra no pretende alterar en caso alguno el espíritu de la norma, sino simplemente señalar que, sin perjuicio de la facultad del Superintendente, los días sábado no funcionarán los bancos. Por lo tanto, no es nuestro ánimo privarlo de esa facultad para autorizarlos a atender y dar servicios en casos especiales los días sábado".

Senador Gazmuri: "Señor Presidente, es efectivo, como dijo la Senadora señora Matthei, que el Gobierno mandó un proyecto distinto del que despacharon la Cámara y el Senado. Eso habla bien del Ejecutivo, en el sentido de que recogió las observaciones que planteamos diversos Parlamentarios, en cuanto a la necesidad de resguardar, como se ha señalado, el derecho indispensable al descanso de los trabajadores, incluyendo a los del sector bancario."

Senador Ruiz de Giorgio: "Muchas veces se discute el tema de la modernidad, y es curioso: ella debería servir para mejorar la calidad de vida de la gente, en lugar de ser un instrumento para esclavizarla. Por ello, me parece extraño que, al incorporar nuevas tecnologías para mejorar el funcionamiento de las institucio-

nes, la gente deba trabajar más horas que antes de introducirlas. Lo razonable es que la incorporación de avances tecnológicos permita a las personas tener más descanso. Y este proyecto viene a restituir en buena medida un beneficio que existía.

"Creo que debe considerarse, también, el factor humano, en lugar de apreciar siempre el tema bajo el prisma financiero. Se trata de personas con derecho a vivir y a compartir con su familia. Por lo tanto, estimo necesario poner un poco de humanidad en esta discusión legislativa, y no mirar solamente las ventajas que obtendrán los dueños de los bancos, sino mejorar la calidad de vida de la gente. Y en un acto de justicia, deberíamos aprobar este proyecto, que restituye beneficios de que disfrutaban los trabajadores del sector bancario".

Senador Moreno: "A mi juicio, lo que la gente desea saber en forma precisa es si los empleados bancarios mantendrán el feriado legal tradicional del 31 de diciembre y si no se les obligará a trabajar el día sábado por vía indirecta. Varios de los presentes hemos vivido largo tiempo fuera de Chile por razones profesionales y hemos visto cómo funcionan los bancos en distintos países, con husos horarios diversos. En ninguno de ellos se trabaja el sábado y el domingo. Y, obviamente, dentro de la modernización y el intercambio producto de las comunicaciones, el personal del sistema bancario quiere contar con la garantía de poder mantener no sólo lo que constituyen derechos adquiridos, sino también una práctica que en la actualidad es realmente aceptada en todas partes".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente posible reconsiderar el Dictamen N° 2.015/033 de

fecha 10 de mayo de 2006, de las suscritos, y por tanto se reitera que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se en-

cuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

45, 3.05.06.

Depto. de Inspección

Procedimiento especial de fiscalización para otorgar Certificado de Antecedentes de Contratistas/Subcontratistas en Inicio/Término de Obras, para mandantes del Sector Público, contenido en Circular N° 88, de 5.07.01, del Depto. de Inspección.

La Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, de este Depto., que establece los Procedimientos de Fiscalización, contempla, en su Capítulo de Procedimientos Especiales, el relativo a la Fiscalización para otorgar Certificado de Antecedentes de Contratistas/Subcontratistas en Inicio/Término de Obras, para mandantes del Sector Público.

Tal procedimiento, en lo sustantivo, contempla una visita de fiscalización a la obra o faena respectiva al inicio de la obra o a partir del primer certificado que se solicite y otra visita, de igual naturaleza, al término de la obra o a partir de la solicitud de certificado para obtener devolución de las garantías que ha depositado el contratista o subcontratista.

En la aplicación de estas instrucciones se han detectado algunos problemas operativos que aconsejan modificarlas, razón por la cual, en relación con las visitas inspectivas contempladas se ha determinado lo siguiente:

1. Visita de inicio de obra

A partir de esta fecha, se desvincula esta visita inspectiva con el documento certificado, ello atendido a que, por lo general, las obras tienen más de dos meses de duración.

Lo anterior implica que, el otorgamiento del certificado, se deberá hacer a partir exclusivamente de la revisión documental que se establece en el procedimiento que se modifica, el que se llevará a efecto en las dependencias del Servicio, por los encargados de realizar tal gestión. Ello permitirá, además de simplificar el trámite, acortar considerablemente el plazo de entrega del certificado.

En paralelo, copia de la solicitud de este primer certificado, se deberá derivar a la Unidad de Fiscalización a objeto que, desde esta, se instruya una fiscalización de tipo institucional y "solicitada por Inspección" según denominación del DTPLUS, exclusivamente dirigida a los aspectos de higiene y seguridad, aplicándose en este caso el Nivel II de Fiscalización. Esta fiscalización tiene el carácter de *urgente* y deberá ser realizada en el transcurso del mes en que se ha solicitado el certificado, si ello ha ocurrido antes del día 20.

Para el caso de la Región Metropolitana, en que opera el Centro de Certificación, copia de la primera solicitud de certificado, en el caso de mandantes públicos, se remitirá a la brevedad, mediante el sistema de scanner de que cuentan las impresoras, a la Inspección con jurisdic-

ción en el domicilio de la obra o faena, dirigida al Jefe de Inspección, a objeto que se active la fiscalización a que se ha hecho referencia. Igual medida deberá adoptarse en aquellas regiones en que, por la unión de dos o más áreas urbana, que tengan distintas jurisdicciones de Inspección, se adopte la medida de centralizar la emisión de certificados.

En el corto plazo se espera implementar la informatización de este procedimiento a objeto que, al momento de ingresar la solicitud de certificado –primer certificado para servicios prestados a mandantes públicos– el sistema informático active, automáticamente, la fiscalización en la Inspección que corresponda.

Terminada la fiscalización, si se han detectado infracciones por deficiencias en higiene y seguridad, el funcionario a cargo, deberá confeccionar un oficio Ord., que firmará el jefe de Inspección, dirigida al mandante de la obra, de conformidad con la obligación establecida en el inciso final del artículo 64 bis del Código del Trabajo, indicándole claramente todas y cada una de las infracciones detectadas, representándole su responsabilidad subsidiaria, contenida en el citado artículo, para con los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas, respecto de las obligaciones incumplidas.

Las infracciones detectadas implican multa de notificación inmediata, por lo que se asume, desde ya, que éstas deberán aparecer en el segundo certificado que se solicite.

2. Visita de término de obra o faena

Atendido a que normalmente el certificado para la recuperación de garantías,

que correspondía al último certificado por obra o faena, se solicitaba con posterioridad al término material de éstas, y la visita inspectiva generalmente no reportaba beneficio alguno, se ha determinado eliminarla del procedimiento.

En consecuencia, para otorgar el último certificado para estados de pago o para devolución de garantías no se contemplará visita inspectiva alguna y el certificado se deberá otorgar sobre la base de la revisión documental exigible para un certificado común y corriente de estado de pago, para el fin el que interesado especifique.

Esto, por cuanto los derechos devengados al término de las obras o faenas, que no han sido pagados oportunamente, los trabajadores los deben perseguir por la vía del reclamo administrativo o a través de los tribunales de justicia y no mediante una fiscalización de terreno.

3. Vigencia del resto del procedimiento

En todo lo demás se mantiene vigente el Procedimiento Especial de Fiscalización para otorgar Certificado de Antecedentes de Contratistas/Subcontratistas en Inicio/Término de Obras, para mandantes del Sector Público, contenido en la Circular N° 88 ya citada, incluyendo la modificación introducida por la Circular N° 113, de 12 de julio de 2005, en lo que se refiere al otorgamiento de certificado de inicio/término para mandantes calificados del sector público.

Saluda atentamente a Uds.

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe de División
Depto. de Inspección

50, (extracto) 17.05.06.

Directora

Sistema de Evaluación de Desempeño.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.290, 28.04.06.

Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. Informa nuevos montos de las pensiones asistenciales y límite de ingresos para efectos de determinar la carencia de recursos.

En el Diario Oficial del día 28 de abril de 2006, fue publicada la Ley N° 20.102, cuyo artículo 1° concede un reajuste extraordinario de un 10%, entre otras, a las pensiones asistenciales y mínimas. Dado que la norma dispone que el reajuste será concedido a contar del día 1° del mes siguiente a la entrada en vigencia del artículo 7° de la aludida ley, el que a su vez rige a contar de la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial, corresponde aplicar el referido reajuste a contar del 1° de mayo de 2006. Atendido lo anterior, esta Superintendencia ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones:

1. REAJUSTE DE LAS PENSIONES ASISTENCIALES

A contar del 1° de mayo de 2006, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869 de 1975, como asimismo las originadas en conformidad al artículo 245 de la Ley N° 16.464, vigentes al 30 de abril del presente año, se reajustarán en un 10%, alcanzando los siguientes valores:

Para beneficiarios menores de 70 años de edad	\$ 44.186,00 mensuales
Para beneficiarios de 70 años y hasta 74 años de edad	\$ 47.103,46 mensuales
Para beneficiarios de 75 y más años de edad	\$ 51.503,47 mensuales

Las pensiones que se concedan con posterioridad al 1° de mayo de 2006, deberán alcanzar según la edad del beneficiario, los montos antes indicados.

Además, se debe tener presente que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 20.102, quienes cumplan 70 ó 75 años de edad con posterioridad al 1° de mayo de 2006, tendrán derecho a los montos antes señalados según corresponda, a contar del día 1° del mes siguiente a aquel en que cumplan los 70 ó 75 años de edad.

2. REAJUSTE DE LA PENSION MINIMA DE VEJEZ E INVALIDEZ DEL ARTICULO 26 DE LA LEY N° 15.386

A contar del 1° de mayo de 2006, la pensión mínima de vejez e invalidez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, se reajustará en un 10%, alcanzando un valor de \$ 87.853,38 mensuales. Por tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, a contar de dicha fecha, la cifra que debe aplicarse a los postulantes para determinar la carencia de recursos es de \$ 43.926,69, correspondiente al 50% del valor antes señalado.

2.291, 28.04.06.***Ley N° 20.102 imparte instrucciones sobre reajuste extraordinario de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de mayo de 2006.***

En el Diario Oficial del día 28 de abril de 2006, se publicó la Ley N° 20.102 que entre otras materias otorga un reajuste extraordinario de 10% a las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662 y a las pensiones pagadas por el Instituto de Normalización Previsional, por las Cajas de Previsión y por las Mutualidades de la Ley N° 16.744, cuyos montos al día 1° del mes siguiente a la entrada en vigencia del artículo 7° de la citada Ley N° 20.102 sean inferiores a \$ 100.000. Se establece además un incremento de monto variable para aquellas pensiones que a la fecha indicada sean superiores a \$ 100.000 pero inferiores a \$ 110.000.

Con el objeto de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en la citada ley se contienen, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. REAJUSTE EXTRAORDINARIO DE PENSIONES

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.102, todas las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662 y las pensiones de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, de los regidos por la Ley N° 16.744 y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cuyos montos al día 1° del mes siguiente a la entrada en vigencia del artículo 7° de la citada Ley N° 20.102

sean inferiores a \$ 100.000, deberán reajustarse, a contar de esa misma fecha, en un 10%.

Atendido que el referido artículo 7° entró en vigencia a partir de la fecha de publicación de la Ley N° 20.102, esto es, del día 28 de abril, corresponde que a partir del 1° de mayo del presente año las pensiones antes indicadas se reajusten en un 10%.

Aquellas pensiones de los referidos regímenes previsionales cuyos montos menores al 1° de mayo del año en curso sean superiores a \$ 100.000 pero inferiores a \$ 110.000, se incrementarán a esta última cantidad.

2. TITULARES DE MAS DE UNA PENSION

De acuerdo con el inciso tercero del artículo 1° de la Ley N° 20.102, las personas que sean beneficiarias de más de una pensión tendrán derecho al reajuste de 10% de todas sus pensiones, en la medida que la suma de ellas y de las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403, 19.539 y 19.953, si las tuvieran, no exceda de \$ 100.000 mensuales.

Si la persona recibe más de una pensión y la suma de las pensiones y las referidas bonificaciones excede de \$ 100.000 mensuales, pero es inferior a \$ 110.000 mensuales, tendrá derecho a que la pensión de mayor monto se incremente en la cantidad necesaria para alcanzar en conjunto el último valor indicado.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, si una de las pensiones que recibe la persona es de monto mínimo, ésta y las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403, 19.539 y 19.953, si las tuviera, se reajustarán en un 10%, y sólo si la suma de la pensión mínima reajustada y las bonificaciones reajustadas, más la otra u otras pensiones resultare inferior a \$ 110.000, la otra o la mayor de las otras, se incrementará en la cantidad necesaria para alcanzar este valor.

3. BENEFICIARIOS DE LOS INCREMENTOS DISPUESTOS EN LOS ARTICULOS 40 Y 41 DE LA LEY N° 16.744

Para efectos de determinar el derecho al presente reajuste en el caso de pensionados con derecho al suplemento por gran invalidez o al aumento por hijo en exceso sobre dos que cause asignación familiar, se deberá considerar el monto total que percibe el pensionado, esto es, el monto de la pensión más el correspondiente suplemento o aumento según corresponda.

4. REAJUSTE DE LAS PENSIONES MINIMAS

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.102 ya citada, a contar del 1° de mayo de 2006, corresponde reajustar las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 10%. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de abril de 2006, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados.

A continuación se indican los valores de las pensiones mínimas y especiales, que regirán a contar del 1° de mayo de 2006.

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE MAYO DE 2006 DE LAS PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES (En pesos)

A. Pensiones mínimas de pensionados menores de 70 años de edad.

1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez, invalidez, años de servicios	87.853,38
b) De viudez, sin hijos	57.011,12
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	47.688,39
d) De orfandad y otros sobrevivientes	13.178,01
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial de causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	34.206,66
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	28.613,04

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	49.300,54
b) De viudez sin hijos	28.505,57
c) De viudez con hijos	23.844,19
d) De orfandad	6.589,00

3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

a) De vejez e invalidez	28.024,74
b) De viudez	19.386,19
c) De orfandad	4.203,72

B. Pensiones mínimas de pensionados de 70 años de edad y más pero menores de 75 años.

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	96.060,91
b) De viudez, sin hijos	71.135,65
c) De viudez, con hijos	61.427,40
d) De orfandad	13.178,01
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	47.405,93
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	41.581,07

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	96.060,91
b) De viudez sin hijos	28.505,57
c) De viudez con hijos	23.844,19
d) De orfandad	6.589,00

3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

a) De vejez e invalidez	68.095,04
b) De viudez	29.375,95
c) De orfandad	4.203,72

C. Pensiones mínimas de pensionados de 75 años de edad y más.

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	102.493,75
b) De viudez, sin hijos	71.135,65
c) De viudez, con hijos	61.427,40
d) De orfandad	13.178,01
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	47.405,93
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	41.581,07

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	102.493,75
b) De viudez sin hijos	28.505,57
c) De viudez con hijos	23.844,19
d) De orfandad	6.589,00

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones aplicado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados son de aplicación general y no corresponde incrementarlos por los factores de

amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

Según dispone el artículo 2° de la Ley N° 20.102, los beneficiarios de pensiones mínimas que cumplan 70 o 75 años de edad con posterioridad al 1° de mayo de 2006, tendrán derecho a las respectivas pensiones, en sus montos debidamente reajustados, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan las correspondientes edades.

5. REAJUSTE DE LAS BONIFICACIONES DE LAS LEYES N°S. 19.403, 19.539 Y 19.953

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 20.102, a contar del 1° de mayo de 2006, corresponde reajustar en un 10% las bonificaciones establecidas en las Leyes N°s. 19.403, 19.539 y 19.953. Atendido lo anterior, a contar de la fecha indicada los montos de estas bonificaciones son los siguientes:

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE MAYO DE 2006 DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.403 PARA LAS PENSIONES MINIMAS (En pesos)

A. Beneficiarios menores de 70 años de edad.

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.

a) Viuda sin hijo	10.041,97
b) Viuda, con hijo	10.041,97
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	6.025,20
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	6.025,20

2. Pensiones mínimas del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) Viuda, sin hijo	5.020,98
b) Viuda con hijo	5.020,98

B. Beneficiarios de 70 años de edad y más.**1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.**

a) Viuda sin hijo	9.986,97
b) Viuda, con hijo	8.648,02
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	6.773,54
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	5.970,20

2. Pensiones mínimas artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) Viuda, sin hijo	5.020,98
b) Viuda con hijo	5.020,98

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE MAYO DE 2006 DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.539 PARA LAS PENSIONES MINIMAS (En pesos)

A. Beneficiarios menores de 70 años de edad.**1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386.**

a) Viuda sin hijo	20.800,33
b) Viuda, con hijo	16.945,03
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	12.480,17
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	10.167,01

2. Pensiones mínimas del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De viudez, sin hijos	10.400,16
b) De viudez con hijos	8.472,52

B. Beneficiarios de 70 años de edad y más.**1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.**

a) De viudez, sin hijos	14.938,29
b) De viudez, con hijos	11.576,35
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	3.457,03
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	1.439,80

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De viudez, sin hijos	14.503,93
b) De viudez, con hijos	11.960,70

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE MAYO DE 2006 DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.953 PARA LAS PENSIONES MINIMAS

A. Beneficiarios de 75 años de edad y más.**1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.**

a) De viudez, sin hijos	6.432,86
b) De viudez, con hijos	5.467,92
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	3.859,76
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	3.280,76

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De viudez, sin hijos	54.463,28
b) De viudez, con hijos	46.293,82

El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

2.295, (extracto) 11.05.06.

Imparte instrucciones a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 respecto de la notificación de accidentes laborales fatales y otros que se indican. Modifica Circular N° 2.285, de 2006.

2.296, (extracto) 11.05.06.

Exámenes audiométricos para la calificación, evaluación, reevaluación y revisión del daño auditivo de los trabajadores protegidos por el seguro de la Ley N° 16.744, y la resolución de los reclamos y apelaciones que se interpongan. Imparte instrucciones.

2.297, 15.05.06.

Cobranza judicial de cotizaciones. Imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Instituto de Normalización Previsional y Mutualidades de Empleadores. Ley N° 20.023.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 16.395, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Instituto de Normalización Previsional y Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, en relación a la cobranza judicial de cotizaciones, conforme a la normativa establecida en las Leyes N°s. 20.022 y 20.023. Esta normativa resulta aplicable a la cobranza de lo adeudado por concepto de crédito social.

La Ley N° 20.023, publicada en el Diario Oficial de 31 de mayo de 2005, ha introducido modificaciones a la Ley N° 17.322, estableciendo nuevas normas relativas a la cobranza de las cotizaciones de seguridad social, las que rigen a contar del 1° de marzo de 2006.

Las aludidas instituciones de seguridad social deberán dar cumplimiento a las normas contenidas en el citado cuerpo legal y, en especial, a las que a continuación se indican, teniendo presente el procedimiento eminentemente electrónico que se instituye:

1. MOROSIDAD

Sin perjuicio de las actuaciones judiciales, se deberán mantener procedimientos

administrativos internos que permitan verificar mensualmente la morosidad de las cotizaciones y realizar un análisis del estado de avance de las acciones de cobranza tanto extrajudiciales como judiciales, a lo menos, trimestralmente. Además, se deberán mantener debidamente identificados, en una base de datos, los juicios que hayan sido notificados antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.023, para así tener claridad sobre los procedimientos y plazos con que se cuenta para actuar en cada uno de ellos.

2. TRIBUNALES DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

La Ley N° 17.322 en su artículo 9°, reemplazado por la Ley N° 20.023 establece que el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional conocerá de estas cobranzas, entregándoles el impulso procesal, y consecuentemente, no puede alegarse por las partes el abandono del procedimiento. Las actuaciones procesales podrán realizarse por medios electrónicos y a solicitud de parte, las notificaciones podrán ser efectuadas por medios

electrónicos, o por algún otro que se designe. (Ejemplo: fax, e-mail)

Estos Tribunales funcionarán en Valparaíso, Santiago, San Miguel y Concepción.

3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

3.1. Acción de reclamo

El artículo 4° de la Ley N° 17.322 faculta al trabajador, al Sindicato o a la Asociación Gremial, para reclamar el ejercicio de las acciones de cobro de cotizaciones por parte de la entidad previsional respectiva. Una vez presentado el requerimiento y notificado que fuere por el Tribunal, la institución de seguridad social cuenta con un plazo de 30 días hábiles para constituirse como demandante y continuar las acciones ejecutivas, bajo el apercibimiento de ser sancionada por actuar en forma negligente.

Para dar cumplimiento a los plazos procesales deberán crearse mecanismos internos de respuesta, coordinando sus unidades de cobranza con sus Fiscalías o empresas externas de cobranza, según actúen directamente o a través de empresas externas de cobranza judicial.

Para hacer operativo lo anterior, esas entidades de seguridad social deberán implementar un sistema de certificación, a requerimiento de la parte interesada, por el que se establezca el no pago oportuno de cotizaciones por el período correspondiente. En dicha certificación se deberá indicar además, la individualización del o de los trabajadores involucrados, indicando los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por

las cuales se estuvieren adeudando cotizaciones, o certificando la falta de una declaración, si ello procediere.

3.1. Demanda ejecutiva

Sin perjuicio de lo anterior, esas instituciones deberán iniciar el procedimiento de cobranza judicial, cuando corresponda, en un plazo no superior a los seis meses de haberse iniciado la morosidad. En todo caso, tratándose de deudas interiores a 20 Unidades de Fomento, las instituciones de previsión acreedoras sólo estarán obligadas a realizar cobranza extrajudicial.

Cabe hacer presente que para los efectos de determinar el monto de 20 Unidades de Fomento, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar deberán tener en cuenta las deudas por crédito social y por cotización del 0,6% del Régimen de Salud.

La resolución de cobranza, debe contener a lo menos la individualización de los trabajadores involucrados, indicando la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuviere adeudando cotizaciones.

Esta resolución podrá ser firmada por medio manual, mecanizado u electrónico, teniendo igualmente mérito ejecutivo. En el último caso, habrá que estarse a lo que establezca el reglamento que se dicte al efecto.

4. MEDIDA PRECAUTORIA

Al momento de constituirse como demandante, las entidades previsionales deberán requerir inmediatamente, que el

tribunal ordene a la Tesorería General de la República que retenga de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiere anualmente, a empleadores que adeudasen cotizaciones de seguridad social, los montos que se encontraren impagos de acuerdo a lo que señale el título ejecutivo que sirva de fundamento a la demanda. Lo anterior, a fin de obtener la imputación al pago de la deuda previsional, al ser girada la retención de tributos a su favor.

5. RECURSO DE APELACION

Deberá presentarse siempre el recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva de primera instancia que fuere desfavorable a los intereses del trabajador, de la resolución que declare la negligencia en el cobro conforme al artículo 4° bis de la Ley N° 17.322, y de la resolución que se pronuncie negativamente sobre la medida cautelar de retención de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiese anualmente a los empleadores demandados.

6. INTERESES Y MULTAS

Conforme al número 21 letra b) del artículo 1° de la Ley N° 20.023, se modificó el artículo 22 de la Ley N° 17.322, aumentando de 20% a 50% el recargo del interés penal que debe aplicarse a las cotizaciones devengadas que se paguen con retraso correspondientes a remuneraciones devengadas desde marzo de 2006.

Cabe señalar que esta Superintendencia mediante Circular N° 2.284, de 20 de marzo de 2006, modificó la estructura con que habitualmente se entregan los porcentajes de intereses y reajustes aplicables al pago de cotizaciones adeudadas, agregando la Tabla N° 3 que con-

templa los intereses aplicables a las cotizaciones no pagadas provenientes de remuneraciones devengadas a partir de marzo de 2006.

Por otra parte, conforme al N° 22 letra a) del artículo 1° de la Ley N° 20.023, que modificó el artículo 22 a) de la citada Ley N° 17.322, se eleva de 0,5 a 0,75 unidades de fomento por cada trabajador, la multa en los casos en que el empleador no declare oportunamente las cotizaciones correspondientes a remuneraciones que se hayan devengado a contar del mes de marzo de 2006 o que la declaración de éstas sea incompleta o errónea.

En los casos de cotizaciones no declaradas correspondientes a remuneraciones anteriores a marzo de 2006, la multa permanecerá en 0,5 unidad de fomento por cada trabajador.

No debe olvidarse que la Ley N° 20.023 no modificó las multas a aplicar en el caso de cotizaciones correspondientes a trabajadores de casa particular, por tanto, continuarán aplicándose a su respecto las normas vigentes con anterioridad a dicha ley. De esta forma, aun cuando éstas no hubiesen sido declaradas, si se pagan dentro del mes siguiente a aquel en que se devengan las remuneraciones, no procederá la aplicación de multa. A su vez, ésta será sólo de 0,2 U.F. si las cotizaciones se pagan dentro del mes subsiguiente y de 0,5 U.F. si el pago se efectúa de esta fecha en adelante.

7. DECLARACION DE REPRESENTANTES LEGALES DE ENTIDADES EMPLEADORAS

Las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las comunidades y todas las entidades y organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las em-

presas autónomas del Estado, deberán declarar ante las instituciones previsionales a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes, y comunicar los cambios en esas designaciones dentro de los 30 días de producidos; ello para los fines contemplados en el inciso primero del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, no obstante cualquiera limitación impuesta a sus poderes. La omisión de la declaración antedicha será sancionada con multa de una a dieciocho unidades de fomento, a beneficio de la respectiva institución de seguridad social.

8. REQUERIMIENTOS DE INFORMACION

Las Instituciones de previsión deberán proporcionar a esta Superintendencia a más tardar el día 15 del mes subsiguiente al del término del trimestre respectivo información acerca del número de juicios incoados conforme a la Ley N° 20.023 en que intervengan, señalando los nombres de los abogados adjudicatarios de aquéllos, el estado procesal de los mismos, y las sanciones a que se hubieran

hecho acreedor. Corresponderá que la primera comunicación se realice el día 15 de octubre de 2006.

9. CONTRATOS DE COBRANZA

En los respectivos contratos de cobranza que las instituciones de previsión hayan celebrado o celebren con entidades o abogados externos, deberán contemplar, entre otras, cláusulas orientadas a cautelar la debida custodia de las resoluciones de cobranza o pagarés según corresponda y con ello la obligación de informar, a lo menos trimestralmente, el estado de tramitación del cobro del o de los instrumentos de que se trate. Asimismo, deberá considerarse una cláusula que permita sancionar al adjudicatario que por causa que le sea imputable, hubiere incurrido en negligencia perjudicial a la entidad.

10. DIFUSION

Esas instituciones deberán dar la mayor difusión a las presentes instrucciones, entre los funcionarios encargados de su aplicación.

2.298, 16.05.06.

Asignaciones Familiar y Maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2006.

En el Diario Oficial del 30 de noviembre de 2005, se publicó la Ley N° 20.079, cuyo artículo 20 reemplazó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso men-

sual del beneficiario, que regirán a contar del 1° de julio de 2006.

En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

En virtud de las modificaciones introducidas por el artículo 20 de la Ley N° 20.079, los valores de las asignaciones familiar y maternal serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2006.

- a) \$ 4.126 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 128.445.
- b) \$ 4.014 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 128.445 y no exceda de \$ 251.585.
- c) \$ 1.307 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 251.585 y no exceda de \$ 392.387.
- d) \$ 0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 392.387.

Dado que el artículo 20 citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce del subsidio de cesantía establecido en el citado D.F.L. N° 150, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. DETERMINACION DEL INGRESO MENSUAL

2.1. Situación general

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y

segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviera más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2006, deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2006. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2007, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2° de la Ley

N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2006, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2. Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de

doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$ 392.387

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 392.387 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los aludidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2006, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ESTE

De acuerdo con el artículo 5° del citado D.F.L. N° 150, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

Cabe destacar, que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2006, ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. DECLARACIONES JURADAS

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses).

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 392.387 y por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

Los empleadores y las entidades pagadoras de asignación familiar, están obligados a mantener la declaración jurada de los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, por un plazo no inferior a cinco años.

7. PAGO DE ASIGNACION A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

8. PAGO DE ASIGNACION A TRABAJADORES BENEFICIARIOS DEL FONDO SOLIDARIO DEL SEGURO DE CESANTIA DE LA LEY N° 19.728

Los trabajadores que se encuentran haciendo uso de las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario establecido en la Ley N° 19.728 y que conforme al artículo 20 de dicha ley tienen derecho a percibir asignación familiar, tendrán derecho a recibir a contar del 1° de julio de 2006 y mientras perciban los giros mensuales conforme a la citada ley, los nuevos valores de la asignación

familiar indicados en las letras a) y b) del punto 1.- de la presente circular, que les corresponda según la asignación que estaban percibiendo, sin necesidad de nuevas declaraciones de ingreso.

9. Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

FIS-1.206, 10.05.

Informa sobre requisitos para acogerse a la exención de cotizar establecida en la Ley N° 18.156.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del cumplimiento de ciertas obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 1° de la Ley N° 18.156 sobre Exención de Cotizar para Trabajadores Técnicos Extranjeros.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, establece:

"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 comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744".

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos, a saber:

a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;

b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica que le otorgue prestaciones a lo menos en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un

régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país de origen del técnico, debidamente legalizada y en la que conste, expresamente que cubre las prestaciones prescritas por la ley.

Asimismo, para los efectos de dar cumplimiento al requisito establecido en la letra c), el contrato individual de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones obligatorias a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de dicho trabajador de mantener su afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, a que se refiere el requisito en la letra b) antes indicada.

Por su parte, se debe hacer presente que la fiscalización del cumplimiento de los requisitos que determinan la exención del pago de cotizaciones y la aplicación de sanciones por incumplimiento de la Ley N° 18.156, se encuentra radicada en la Dirección del Trabajo.

La exención que establece el artículo 1° de la Ley N° 18.156 no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744.

Teniendo presente las disposiciones legales precedentemente citadas, dentro del ámbito de competencia de esta Superintendencia se informa lo siguiente al tenor de la consulta formulada:

1. En la medida que el trabajador dé cumplimiento a las exigencias establecidas para acogerse a la exención de cotizar, el

empleador no debe efectuar la retención de sumas destinada a pagar cotizaciones en una AFP.

2. La acreditación por parte del trabajador a su empleador en forma mensual del pago de cotizaciones en su país de origen, es materia de competencia de la Dirección del Trabajo.
3. El trabajador extranjero acogido a la exención no está obligado a efectuar cotizaciones en Isapre o FONASA ya que la exención comprende también las cotizaciones para salud, puesto que el sistema previsional de su país de origen debe otorgarle cobertura frente al caso de enfermedad y en consecuencia no está obligado a cotizar.
4. Es materia de competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse acerca de la obligación que tendría el empleador de efectuar cotizaciones en organismos de previsión fuera de Chile.
5. Los trabajadores acogidos a la exención de cotizar no pueden hacer uso de cobertura de salud en caso de enfermedad de origen común, pues las incapacidades por enfermedad común que dan derecho a una licencia médica y al pago de un subsidio, tienen como fundamento el pago de una cotización para salud.
6. Finalmente, cabe precisar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 de la Ley N° 18.933, las Instituciones de Salud Previsional pueden celebrar contratos de salud con personas que no se encuentren cotizando en un régimen previsional o sistema de pensiones, los cuales tienen por objeto solventar las prestaciones médicas.

FIS-1.212, 10.05.

La remuneración imponible respecto de los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, está sujeta a un límite máximo de 60 U.F., por lo que recibe aplicación para el cálculo de la bonificación por retiro voluntario que según el artículo 4° de la Ley N° 20.044 pueden establecer las universidades estatales.

Se ha dirigido a esta Superintendencia, el Sr. Rector de una Universidad, solicitando aclarar si el concepto de remuneración imponible utilizado por el artículo 4° de la Ley N° 20.044 debe o no entenderse limitado a un valor máximo legal, de aquellos referidos en su caso, en el artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Al respecto, expresa que con fecha 23 de agosto de 2005 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.044 que establece Facultades en Materias Financieras para las Universidades Estatales, y agrega que el artículo 4° de esta ley dispone que: "Las universidades estatales podrán establecer una bonificación por retiro voluntario para los funcionarios de carrera o a contrata que prestan servicios en ellas, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente como funcionarios de la universidad, respecto del total de horas de sus contratos.

Los beneficiarios de dicha bonificación tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados a la universidad, con un máximo de once meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación, será la que resulte del promedio de las remuneraciones imponibles que le hayan correspondido al funcionario durante los doce meses inmediatamente anteriores a la publicación de la presente ley, actualizado según el índice de pre-

cios al consumidor determinado por el Servicio Nacional de Estadísticas.

La bonificación será de cargo de la universidad empleadora y no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal. Además, la bonificación será incompatible con toda indemnización que por concepto de término de la relación laboral pudiere corresponder al funcionario, en especial la establecida en el artículo 148 de la Ley N° 18.834.

Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán ser nombrados ni contratados bajo ninguna calidad en la universidad que prestaban servicios, sea ésta de contrata o sobre la base de honorarios, durante los cinco años siguientes al término de la relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de la bonificación percibida, expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables".

Finalmente, respecto a la disposición legal que transcribe, señala que se ha destacado la expresión "remuneraciones mensuales imponibles", ya que la bonificación será estimada a partir del promedio de las remuneraciones imponibles que le hayan correspondido al funcionario durante los doce meses inmediatamente anteriores a la publicación de la presente ley, y agrega que revisada las Leyes N°s. 18.575, 18.675, 19.200, el D.L. N° 3.500, el Código del Trabajo y el D.F.L. N° 3, relativo a Normas sobre Remuneraciones en Universidades Chilenas, que entiende aplicables, no se ha encontrado definición alguna del concepto de "remuneración imponible".

En relación con la materia objeto de consulta, en primer término resulta necesario tener presente, que a partir del 1° de marzo de 1993, respecto del personal de las universidades estatales, cuyas remuneraciones se rigen por el D.F.L. N° 3, de 1980, del Ministerio de Educación, la remuneración imponible y su límite de imponibilidad se rige por el artículo 4° de la Ley N° 19.200, modificado por el artículo 12 de la Ley N° 19.238 que sustituyó la palabra "universidades" por "instituciones de educación superior".

En efecto, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero de este artículo, las remuneraciones de los funcionarios de las instituciones de educación superior regidas por el D.F.L. N° 3, de 1980, del Ministerio de Educación, que se encuentren en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 1° de dicho cuerpo legal, serán imponibles para pensiones y salud, con las excepciones contempladas en el inciso primero del artículo 9° de la Ley N° 18.675 y en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, según corresponda, y en todo caso, las respectivas remuneraciones estarán sujetas al límite de imponibilidad contemplado en la legislación vigente.

En seguida, y en lo que respecta al límite de imponibilidad contemplado en la legislación vigente, a que están sujetas las remuneraciones de los funcionarios de las instituciones de educación superior, en lo que respecta a los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, es menester referirse al concepto sobre imponibilidad aplicable de acuerdo con este cuerpo legal.

Pues bien, en este orden de consideraciones, debe señalarse que en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, en relación con el inciso segundo del artículo 7° de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, para los efectos de la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración

la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, esto es, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

A su vez, la remuneración utilizada como base de cálculo de las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, tendrá un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

Como puede advertirse de la normativa legal reseñada, al utilizarse como base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo, quedan exentos de cotizaciones previsionales todos aquellos emolumentos que no constituyen remuneración de acuerdo con el inciso segundo de esta misma disposición legal, y que son las asignaciones de movilización, pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del aludido Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

De esta manera, para el régimen previsional que fiscaliza esta Superintendencia, rige la definición legal de remuneración del Código del Trabajo que involucra en general, todas las prestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo, sujeta en todo caso, a un límite máximo de imponibilidad de 60 U.F. del mismo modo, se establece que no constituyen remuneración, las excepciones que la misma disposición legal detalla, o que corresponden a gasto en que haya incurrido el trabajador con motivo del contrato, o se paguen a causa de la terminación del mismo.

De acuerdo con lo anterior, puede concluirse que por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.200 en relación con el inciso primero del artículo 16 del D.L. N° 3.500, las remuneraciones imponibles de los funcionarios de las universidades estatales se encuentran sujetas a un límite máximo de imponibilidad de 60 U.F.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, la remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación establecida en el artículo 4° de la Ley N° 20.044, respecto de los funcionarios de las universidades estatales afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, será la que resulte del

promedio de las remuneraciones imponibles que le hayan correspondido al funcionario durante los doce meses inmediatamente anteriores a la publicación de esta ley, actualizado según el índice de precios al consumidor determinado por el Servicio Nacional de Estadísticas, la que está sujeta al límite máximo de imponibilidad de 60 U.F.

Finalmente, cabe hacer presente que el límite máximo de imponibilidad es uniforme para el Antiguo y Nuevo Sistema Previsional. Para los imponentes de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, rige desde el 1° de marzo de 1981 y está establecido en el artículo 5° del D.L. N° 3.501, de 1980.

FIS-1.228, 11.05.

Efectos de la declaración de muerte presunta en materia previsional.

Una persona ha solicitado a esta Superintendencia, se le informe si tiene derechos previsionales en su calidad de cónyuge sobreviviente de un afiliado. Ello, atendido que al volver a Chile después de un tiempo viviendo en Inglaterra, tomó conocimiento que había sido declarada presuntamente muerta, y que la cónyuge sobreviviente del afiliado, con quien éste contrajo matrimonio con posterioridad a su declaración de muerte presunta, está efectuando los trámites para retirar los fondos previsionales a título de herencia.

Al respecto, cabe informar que la recurrente no puede invocar derechos previsionales ni hereditarios con relación al causante, atendido que ha sido declarada presuntamente muerta para todos los efectos civiles. Por lo tanto, tiene que revocar judicialmente la sentencia que se pronunció declarándola muerta, y posteriormente reclamar, también judicialmente, su estado civil de viuda, a fin de obtener los beneficios previsionales que en su

calidad de cónyuge sobreviviente le concede la ley.

Desde este punto de vista, cualquier medida destinada a que la recurrente haga valer sus derechos, deberá ser solicitada judicialmente, ya que esta Superintendencia no está facultada para reconocer en la recurrente una condición jurídica distinta de la que se le ha conferido mediante sentencia judicial ejecutoriada, independientemente que para ello se haya, eventualmente, abusado de los derechos que el ordenamiento jurídico contempla para tales efectos o bien se haya hecho un uso indebido de ellos.

En conformidad a lo antes señalado, la recurrente deberá revocar judicialmente la sentencia que la declaró presuntamente muerta, solicitando la rescisión del decreto de posesión definitiva de sus bienes, y posteriormente, dentro del año siguiente al fallecimiento del causante, ocurrido el día 5 de julio de

2005, entablar una acción de nulidad de matrimonio fundada en el impedimento del artículo 5° N° 1 de la Ley de Matrimonio Civil (N° 19.947) que le permita recuperar la calidad de cónyuge del causante, y por lo tanto, atendido el fallecimiento de éste, su condición de viuda o cónyuge sobreviviente.

Con todo, debe tenerse en cuenta que según lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley de Matrimonio Civil, el matrimonio de la presuntamente muerta termina por su declaración de muerte presunta, cuando hayan transcurrido diez años desde la fecha de las últimas noticias, fijada en la sentencia que declara la presunción de muerte. Sin embargo, para la declaración de la muerte presunta sólo se necesita que hayan transcurrido cinco años desde las últimas noticias de la persona desaparecida. Por lo tanto, a pesar que la recu-

rente haya sido declarada presuntamente muerta, puede suceder que no hayan transcurrido los diez años desde las últimas noticias, fijadas en la respectiva sentencia, razón por la cual su matrimonio, eventualmente, no ha terminado, y podría, en consecuencia, invocar derechos previsionales en calidad de cónyuge sobreviviente del causante tan sólo revocando la sentencia que la declaró muerta.

Si sólo revoca la sentencia que la declaró presuntamente muerta, habiendo terminado su matrimonio, y aunque no se haya logrado anular el último matrimonio del causante, podría de todos modos solicitar una pensión de sobrevivencia en conformidad a la jurisprudencia administrativa elaborada por esta Superintendencia, asimilándola a la madre de hijos de filiación no matrimonial del causante, si cumple las exigencias para ello.

FIS-1.236, 11.05.

Modificaciones introducidas al artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980 por el N° 2) del artículo 2° de la Ley N° 20.023, rigen a contar del 1° de marzo de 2006. Obligación de las A.F.P. de informar estado de morosidad a sus afiliados en situaciones que indica.

Una Administradora de Fondos de Pensiones ha solicitado conforme al planteamiento que efectúa, que se aclare la vigencia de las modificaciones introducidas al artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980, por el número 2) del artículo 2° de la Ley N° 20.023.

Expresa que no se explicita desde cuando rige la obligación para las A.F.P. de adjuntar en la información al afiliado, copia de las resoluciones que indiquen el grado de morosidad que le afecta, a fin de que éste ejerza las acciones de cobro, y agrega que la modificación legal no deja en claro si la copia de la resolución deberá ser íntegra o podrá resumirse, y si la Administradora que suspenda el

envío de la información podrá cumplir dicha obligación con la comunicación anual al afiliado respecto del estado de su cuenta de capitalización individual, si procediere.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

En primer término resulta necesario precisar que la Ley N° 20.023, publicada en el Diario Oficial del 31 de mayo de 2005, introduce diversas modificaciones a la Ley N° 17.322, a los artículos 19 y 31 del D.L. N° 3.500, de 1980 y al artículo 440 del Código del Trabajo; en virtud de lo dispuesto en su artículo 1° transitorio, las modificaciones que esta ley

introduce en la Ley N° 17.322 y en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, entrarán en vigencia conjuntamente con el inicio del funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, y sus normas se aplicarán respecto de las cotizaciones de las remuneraciones que se devenguen a partir desde esta última fecha y a las ejecuciones judiciales que se originen de éstas.

Por su parte, la modificación que se introduce al artículo 440 del Código del Trabajo, entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a la fecha de inicio del funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, y se aplicará respecto de las demandas que se interpongan a partir de su entrada en vigencia.

Por guardar relación con la citada Ley N° 20.023, resulta necesario señalar que los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, se crean por el Título II de la Ley N° 20.022, publicada en el Diario Oficial del 30 de mayo de 2005, que "Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las Comunas que indica". Estos Juzgados tendrán por objeto el cobro de las cotizaciones previsionales adeudadas a las instituciones de seguridad social, entre otras, las A.F.P., cobro ejecutivo laboral y cumplimiento del fallo laboral de los juicios del trabajo, son de composición múltiple con separación de función jurisdiccional y administrativa.

Vigencia de las modificaciones introducidas al D.L. N° 3.500:

En virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.023, las modificaciones que se introducen al artículo 19 del D.L. N° 3.500, entrarán en vigencia conjuntamente con el inicio del funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, y sus normas se aplicarán respecto de las cotizaciones de las remuneraciones que se devenguen a partir desde esta última fecha y a las ejecuciones judiciales que se originen de éstas.

No obstante que el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.023 ni ninguna disposición de esta ley, establece la fecha que entrará en vigencia la modificación que se introduce al inciso segundo del artículo 31 del D.L. N° 3.500, atendido que se relacionan en forma directa con el artículo 4° de la Ley N° 17.322, reemplazado por el N° 5) del artículo 1° de la Ley N° 20.023, debe interpretarse que entrará en vigencia conjuntamente con las modificaciones introducidas a la Ley N° 17.322 y al artículo 19 del D.L. N° 3.500.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 16 de la Ley N° 20.022, que "Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las Comunas que indica", en lo que se refiere a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, esta ley entrará en vigencia nueve meses después de su publicación en el Diario Oficial, por lo que a la luz de lo dispuesto en el artículo 48 del Código Civil al utilizarse la expresión nueve meses después, y a lo informado por el Ministerio de Justicia a la Subsecretaría de Previsión Social, entrará en vigencia el 1° de marzo de 2006. Por lo tanto, las modificaciones introducidas a los artículos 19 y 31 del D.L. N° 3.500, regirán a partir desde esa misma fecha.

Las modificaciones que se introducen a los citados artículos 19 y 31 del D.L. N° 3.500, tienen por objeto adecuar dichas disposiciones a las modificaciones introducidas a la Ley N° 17.322 por el artículo 1° de la Ley N° 20.023.

Ahora bien, en lo que respecta directamente al artículo 31 del D.L. N° 3.500, cabe señalar que por el N° 2) del citado artículo 2° de la Ley N° 20.023 se reemplaza en el inciso segundo de este artículo, la oración final por las siguientes: "Sin embargo, tratándose de la situación descrita en el inciso tercero del artículo 19, la información al afiliado no podrá interrumpirse, sino que deberá destacar el estado de morosidad que le afecta, adjuntar copia de la resolución a que hace referencia

el artículo 2º de la Ley N° 17.322 y señalar el derecho que le asiste para reclamar el ejercicio de las acciones de cobro. La administradora que suspenda el envío de información, deberá comunicar al afiliado al menos una vez al año, respecto del estado de su cuenta de capitalización individual y de su cuenta de ahorro voluntario, si correspondiere".

Cabe tener presente que esta modificación está referida a la situación que se establece en la primera oración, pues la segunda oración corresponde a una disposición que está contenida en el texto vigente de este inciso.

En virtud de la modificación que se introduce a este artículo, las A.F.P. en el caso que el empleador o a la entidad pagadora de subsidios, dentro del plazo legal establecido para tales efectos, declare y no pague las cotizaciones previsionales de sus trabajadores o subsidiados, no podrán interrumpir el envío de la información al afiliado, debiendo destacar la morosidad que le afecta, remitir copia de la resolución dictada para el cobro ejecutivo de las cotizaciones adeudadas, e informarle sobre el derecho que le asiste para reclamar el ejercicio de las acciones de cobro por parte de las instituciones respectivas, entre otras, las A.F.P., en la forma dispuesta en el artículo 4º de la Ley N° 17.322, reemplazado por el N° 5) del artículo 1º de la Ley N° 20.023.

La modificación que se analiza tiene por objeto concordar el artículo 31 del D.L. N° 3.500 con el derecho a reclamo que el artículo 4º de la Ley N° 17.322, otorga al trabajador dependiente afiliado a una A.F.P., en el caso que se le adeuden cotizaciones previsionales por su empleador.

A su turno, y en concordancia con las modificaciones introducidas al artículo 31 del D.L. N° 3.500, debe señalarse que por el aludido artículo 4º de la Ley N° 17.322, el trabajador por sí o representado por el sindicato o asociación gremial a que se encuentre afiliado, podrá reclamar el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones de previ-

sión o seguridad social por parte de las instituciones respectivas, entre otras, las A.F.P., sin perjuicio de las demás acciones judiciales o legales que correspondan. No se requerirá patrocinio de abogado, y deberá acreditar ante el tribunal, alguno de los siguientes títulos:

1º Actas, firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo, que den constancia de acuerdos producidos entre éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

2º Sentencia firme dictada en un juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social.

3º Liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período.

4º Cualquier otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Una vez deducido el reclamo, el juez ordenará notificar a la entidad previsional o seguridad social, entre otras, la A.F.P. respectiva, la que deberá constituirse como demandante, dentro del plazo de 30 días hábiles y continuar las acciones ejecutivas establecidas en la Ley N° 17.322, bajo el apercibimiento de ser sancionada en la forma dispuesta en el artículo 4º bis.

Presentada la demanda por la institución de previsión o de seguridad social, el tribunal ordenará dentro del plazo de 15 días notificar el requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo al empleador. Si la institución, en el caso del Sistema de Pensiones que fiscaliza esta Superintendencia, una A.F.P., no dedujere la demanda dentro del plazo señalado, el tribunal notificará de ello al trabajador o al sindicato o asociación que haya formulado el reclamo.

Por su parte, conforme con el artículo 4° bis de la Ley N° 17.322, una vez deducida la acción, el tribunal procederá de oficio en todas las etapas del proceso, a fin de permitir la continuación de las distintas actuaciones procesales, sin necesidad de impulso de las partes. Acogida la acción, e incoada en el tribunal no podrá alegarse por ninguna de las partes el abandono del procedimiento.

Asimismo, de acuerdo con el citado artículo 4° bis, cuando el juez constate y califique en forma incidental en el mismo proceso y mediante resolución fundada que una entidad previsional o seguridad social, entre otras, las A.F.P., actuó negligentemente en el cobro judicial de las cotizaciones previsionales y esta situación ha originado un perjuicio previsional directo al trabajador, ordenará que entere en el fondo respectivo, el monto total de la deuda que se dejó de cobrar, con sus reajustes e intereses, sin perjuicio de la facultad de la institución de previsión o seguridad social de repetir en contra del empleador deudor. Esta disposición es concordante con la obligación que impone a las A.F.P. el inciso 12° del artículo 19 del D.L. N° 3.500, en orden a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones previsionales y sus reajustes e intereses.

Se establecen expresamente en este mismo artículo los casos en que se entenderá que existe negligencia de una entidad previsional, entre otras, las A.F.P.

En este orden de consideraciones, en lo que respecta al cumplimiento de la obligación de informar conjuntamente con el envío de la cartola, debe señalarse que atendido el objetivo que persigue esta modificación y teniendo presente que la cartola se envía el mes subsiguiente al término de cada trimestre, corresponderá informar la morosidad que registra el trabajador, por cotizaciones declaradas y no pagadas y no declaradas ni pagadas al último día del mes anteprecedente al del envío de la cartola, a fin de que tome conocimiento del monto total que le adeuda el empleador en el respectivo trimestre, y si

corresponde, ejerza el derecho a reclamar el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones por las A.F.P. respectivas. Conforme con el artículo 4° en relación con el artículo 4° bis de la Ley N° 17.322, se encontrarían en esta situación, los trabajadores cuyos empleadores no han declarado ni pagado las cotizaciones, dentro del período cuatrimestral, y puedan acreditar ese hecho con alguno de los títulos establecidos en el inciso segundo del citado artículo 4°, entre otros el 3°, esto es: "Liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período". Como puede advertirse, en virtud de la norma legal que se analiza, se establece para el caso de cotizaciones previsionales no declaradas ni pagadas por empleadores y ex empleadores, respecto de estos últimos, si no ha transcurrido el plazo de cinco años, contado desde la terminación de los servicios, un título para el cobro ejecutivo de las cotizaciones que se le adeuden al trabajador, mediante la deducción del reclamo establecido en el citado artículo 4° de la Ley N° 17.322, la A.F.P. se constituya como demandante y deduzca la demanda, dentro del plazo establecido para tales efectos en esta misma disposición.

Por su parte, en el caso de cotizaciones declaradas y no pagadas, la obligación de adjuntar copia de la resolución, debe entenderse referida a la o las resoluciones dictadas, en virtud de las cuales la A.F.P. ha iniciado el juicio ejecutivo. Por lo tanto, en esta situación, teniendo presente que las resoluciones en virtud de las modificaciones introducidas al artículo 3° de la Ley N° 17.322 por el número 4) del artículo 1° de la Ley N° 20.023, requerirán obligatoriamente la individualización de los trabajadores respectivos, indicar las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuvieren adeudando cotizaciones, se considera que para dar cumplimiento a esta norma, se adjunte a la cartola enviada al afiliado, copia de la o las resolucio-

nes con indicación en cada una de ellas, que va incluido en el anexo, y además señalar el rol y tribunal en que está radicado el juicio.

Finalmente, conforme a lo establecido expresamente en la tercera oración del inciso

segundo del artículo 31 del D.L. N° 3.500, en su texto modificado, debe entenderse que la información al afiliado no podrá interrumpirse, en el caso que sus cotizaciones previsionales se encuentren declaradas y no pagadas.

FIS-1.243, 11.05.

Cobro de fondos previsionales constitutivos de herencia. Otorgamiento de poder.

Una persona ha expuesto el problema que tiene junto a sus hermanos, quienes desean retirar a título de herencia, los fondos previsionales quedados al fallecimiento de otro de sus hermanos, debido a que dos de ellos viven fuera del país y, por lo tanto, les será imposible retirar los fondos a menos que concurren todos.

Al respecto, cabe informar que al fallecimiento de un afiliado, si éste no tiene beneficiarios de pensión de sobrevivencia, sus fondos previsionales pasarán a formar parte de la masa de bienes hereditarios, cuyo dominio corresponderá en conjunto a todos los herederos en proporción a sus derechos en la herencia.

En conformidad a ello, y teniendo en cuenta que las Administradoras de Fondos de Pensiones no están facultadas para efectuar liquidaciones de comunidades hereditarias ni particiones, todos los herederos del difunto tendrán que concurrir a retirar los fondos previsionales a título de herencia, sin que pueda la respectiva Administradora entregar a cada uno de ellos lo que proporcionalmente le corresponda. Esto es, debe entregar los fondos a la sucesión, y no sólo a uno o más de los herederos, salvo que estén investidos de la facultad de representar al resto de los herederos en virtud de un mandato otorgado especialmente para ello.

En efecto, los herederos que viven fuera del país podrán facultar a una persona, sea heredero del causante o tercero, para que en su nombre y representación concurre a la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones a retirar, junto a los demás herederos del causante, los fondos previsionales a título de herencia.

Para ello, deberán tenerse presente las instrucciones contenidas en los numerales 3.2 y 5 del Anexo II "Mandatos" de la Circular N° 1.302, de esta Superintendencia. En conformidad a estas instrucciones, los herederos de un afiliado fallecido pueden encomendar a un mandatario retirar el cheque o documento por el cual se paguen los fondos previsionales de aquél, constitutivos de herencia. Si dicho mandato se otorga a uno de los herederos, bastará hacerlo por instrumento privado; si se confiere poder a un tercero ajeno a los herederos, deberá efectuarse por escritura pública. En ambos casos y según corresponda, si el mandante lo estima pertinente, podrá además conferir al mandatario, la facultad expresa para cobrar y percibir el cheque o documento representativo de las sumas a que tenga derecho. En ambos casos, deberá presentarse debidamente traducido al español si hubiere sido extendido en un idioma distinto.

Ahora bien, se entiende legalizado un instrumento cuando en él conste su carácter

público y la verdad de las firmas de las personas que los han autorizado, atestiguadas ambas circunstancias por los funcionarios que, según las leyes o práctica de cada país, deban acreditarlas.

La autenticidad de las firmas y el carácter de estos funcionarios se comprueban en Chile, por alguno de los medios siguientes:

- a) El instrumento otorgado por un agente diplomático o consular chileno, acreditado en el país de donde el mandato procede y cuya firma se compruebe con el respectivo certificado del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- b) El instrumento otorgado por un agente diplomático o consular de una nación amiga acreditado en el país donde se otorga el mandato, a falta de funcionario chileno, certificándose la firma por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores del país a que pertenezca el agente o del Ministro Diplomático de dicho país en Chile y además, por el Ministerio de Relaciones Exteriores en ambos casos, y
- c) El instrumento otorgado por agente diplomático acreditado en Chile por el Gobierno del país en donde se otorgó el mandato certificándose su firma por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Por último, es necesario hacer presente que en aquellos casos en que el mandato registre una fecha de otorgamiento superior a seis meses, durante los cuales no se hubiere dado inicio a la diligencia o gestión que en su virtud fue encomendada, la Administradora para admitirlo, estará obligada a solicitar que dicho mandato, en caso de haber sido otorgado por escritura pública, sea acompañado con una certificación de vigencia.

Igualmente, tratándose de mandatos conferidos por instrumento privado y transcurrido que sea el mismo plazo señalado en el párrafo anterior, será menester que el afiliado comparezca ante funcionario responsable de la Administradora y ratifique ante él, su voluntad de encomendar al mandatario individualizado en el poder, la realización de las gestiones de que da cuenta el instrumento. En tal caso, dicha ratificación deberá estamparse en el mismo mandato. En el evento que el mandante se encuentre impedido de asistir a efectuar la ratificación antes mencionada, deberá conferir un nuevo mandato.

Por lo tanto, la única manera de retirar los fondos previsionales del afiliado fallecido a título de herencia, es concurriendo todos los herederos a efectuar dicho trámite, o bien alguno o algunos de ellos mediante un mandato otorgado en conformidad a lo precedentemente expuesto.

FIS-1.248, 11.05.

Emite pronunciamiento acerca de la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia que detentaría la ex cónyuge anulada o divorciada conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.947 que establece la nueva Ley de Matrimonio Civil. Deroga letra b) del Oficio Ord. N° 16.008 de fecha 8 de septiembre de 2004, de esta Superintendencia.

Se ha solicitado a esta Superintendencia la revisión de nuestro pronunciamiento contenido en la letra b) del Oficio Ord. N° 16.008, de fecha 8 de septiembre de 2004, el cual señaló que la ex cónyuge anulada o divorciada de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 19.947 será beneficiaria de pensión de sobrevivencia cuando cumpliendo con los requisitos del artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, en el respectivo juicio de nulidad o divorcio, no obtuvo compensación económica.

Hace presente la A.F.P. consultante que el artículo 59 de la Ley N° 19.947 establece que una vez efectuada la subinscripción de la sentencia ejecutoriada en que se declare el divorcio, los cónyuges adquirirán el estado civil de divorciados y en consecuencia éstas ex cónyuges divorciadas no podrán detentar la calidad de beneficiarias de pensión de sobrevivencia como consecuencia del hecho que, jurídicamente no cumplen con el requisito de la letra a) del artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, esto es ser solteras o viudas, los cuales constituyen también estados civiles y que son incompatible con los antes mencionados.

Sobre la materia objeto de este pronunciamiento, esta Superintendencia cumple con

informar que luego de analizar las disposiciones legales en comento concluye lo siguiente:

Considerando que el artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, establece en su letra a) como uno de los requisitos para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia, que la madre de hijos de filiación no matrimonial del causante tenga a la fecha de su fallecimiento el estado civil de soltera o viuda, calidad que no detentaría la ex cónyuge divorciada, la que en virtud de la modificación introducida por el N° 22) del artículo 3° de la Ley N° 19.947 al artículo 305 del Código Civil, adquiere el estado civil de divorciada, la jurisprudencia emanada de esta Superintendencia contenida en el citado Oficio Ord. N° 16.008, estaría creando una nueva beneficiaria que el legislador no contempló.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto debemos concluir que corresponde derogar parcialmente el Oficio Ord. N° 16.008, en particular lo señalado en la letra b) del citado Oficio, dejando establecido que tanto la ex cónyuge anulada como la ex cónyuge divorciada de conformidad a la Ley N° 19.947 no es beneficiaria de pensión de sobrevivencia.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

55.495, 24.11.05.

Delegada de capacitación del personal, no está amparada por el fuero del artículo 25 de Ley N° 19.296, ya que no tiene la calidad de dirigente de una Asociación de Funcionarios.

Se ha dirigido a esta Contraloría General ex funcionaria a contrata del Departamento de Recursos Físicos, Área Arquitectura, del Servicio de Salud Metropolitano Sur, solicitando invalidar la Resolución N° 170, de fecha 28 de julio del 2005, del citado Servicio, que pone término en forma anticipada a su contrata, en su concepto, en forma ilegal, atendidas las razones que expone en su presentación.

Sobre el particular, es útil señalar, en primer término, que los empleos a contrata, conforme lo establece el inciso primero del artículo 10 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo –cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda–, son aquellos que tienen un carácter transitorio, cuya duración máxima, será sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que lo sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

Al respecto, debe tenerse presente, que los funcionarios a contrata tienen derecho a permanecer en sus empleos mientras no opere alguna de las causales de expiración de

funciones, salvo cuando dicha designación a contrata ha sido dispuesta bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios" u otra similar, caso en el cual la autoridad administrativa tiene la facultad de poner término a la relación laboral en el momento que estime conveniente, esto es, en cualquier época anterior al 31 de diciembre, lo que resulta de la propia naturaleza de este tipo de contratación, sin que para tal efecto se requiera aceptación del afectado, como tampoco corresponderá a este órgano de Control ponderar las razones que tuvo en cuenta dicha autoridad para determinar el cese de funciones.

Asimismo y acorde a lo manifestado en la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, cabe anotar, que siempre que de los términos del documento que contiene la prórroga de la contrata, aparezca claramente que la medida ha sido adoptada en las mismas condiciones fijadas en la contratación primitiva, y ésta contempla la fórmula antes indicada, debe entenderse que tal estipulación rige también respecto de la prórroga, incluso cuando se haya omitido tal expresión.

Ahora bien, consultada la Base de Datos de Personal de esta Entidad Fiscalizadora, se constató que mediante la Resolución N° 99, de 2005, del Servicio de Salud Metropolitano

Sur, se dispuso la contrata de la interesada –a contar del 1º de marzo y hasta el 30 de junio del presente año–, bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", la que le fue prorrogada en los mismos términos, a través de la Resolución exenta N° 27, del mismo año, a contar del 1º de julio y hasta el 31 de diciembre de 2005, y a la cual se le puso término anticipado, por no ser necesarios sus servicios por medio de la Resolución N° 170, del año en curso, del ya citado servicio, a contar de la total tramitación y notificación de la misma.

Resulta importante aclarar que el cese de funciones a que se refiere la Resolución N° 170, de 2005, antes aludida, no reviste el carácter jurídico de una sanción o medida disciplinaria –destitución– como señala la recurrente en su presentación, sino que constituye el resultado del ejercicio de la facultad legal privativa de la autoridad de poner término anticipado a este tipo de contrata.

Enseguida, cabe precisar que, la causa invocada por la autoridad para su cese, "por no ser necesarios sus servicios", constituye en sí misma fundamento suficiente dada la naturaleza de la contrata sin que competa a esta Contraloría General analizar las razones que llevaron a la autoridad a adoptar tal decisión, por incidir ello en un aspecto de mérito cuya ponderación corresponde a la administración activa.

En otro orden de consideraciones, cabe anotar que, de los antecedentes tenidos a la vista no consta que, en la especie, se hayan infringido los principios de transparencia y de publicidad, más aun si se atiende a lo expresado por la propia interesada, al señalar que tuvo conocimiento de su cese de funciones y del motivo de éste, dispuesto por la Resolución N° 170, del 28 de julio del año en curso, al momento de reincorporarse a su trabajo

luego de una licencia médica, el 18 de agosto de 2005, resolución que, de acuerdo a nuestros registros, fue tomada razón con fecha 4 de agosto de 2005.

Por otra parte, es menester precisar que la licencia por enfermedad no impide que los servicios de los contratados cesen por la llegada del plazo indicado en la ley o el decreto o resolución pertinente, ni tampoco obliga a la autoridad a renovar una contratación, por cuanto el goce de licencia médica no confiere inamovilidad en el empleo.

Finalmente, en lo relativo al fuero gremial que, en concepto de la recurrente la ampararía, por poseer ésta la calidad de delegada de capacitación del personal ante la Federación de Empleados Profesionales Universitarios de la Salud (FEMPRUSS) y por lo cual solicita su reincorporación al Servicio, corresponde anotar que según lo prescrito expresamente en el artículo 25 de la Ley N° 19.296 de 1994, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, "Los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales".

Como puede advertirse, el fuero consagrado en el artículo 25 de Ley N° 19.296, sólo favorece a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios entre los cuales no se incluye la calidad de delegada de capacitación del personal, que tendría la afectada, por lo que no se encuentra amparada por dicha franquicia.

En estas condiciones, esta Contraloría General, debe desestimar la presentación de doña XX. por las razones anotadas en el presente oficio.

56.808, 1º.12.05.

Sobre aplicación de las normas sobre silencio positivo y negativo.

Don XX. recurre en contra de la Superintendencia de Seguridad Social, representando en su contra un eventual incumplimiento de Ley N° 19.880.

Sobre el particular, el recurrente expone que con fecha 26 de febrero de 2004, presentó ante la Superintendencia de Seguridad Social, reclamo en contra del Instituto de Normalización Previsional, en razón del rechazo de este último organismo a sus peticiones de condonación de multas e intereses por deuda previsional que el reclamante pagó en lugar de su ex empleador y, por otra parte, de restitución de cantidades que le fueron descontadas retroactivamente por concepto de cotizaciones de salud.

Enseguida, y según también aparece de los documentos acompañados, con fecha 25 de noviembre de 2004, denunció ante la Superintendencia el incumplimiento por parte de ella del plazo máximo de seis meses de duración del procedimiento administrativo, previsto en el artículo 27 de Ley N° 19.880, y conforme a ello le requirió pronunciamiento invocando el artículo 64 de la ley citada, relativo al silencio positivo.

Con fecha 30 de diciembre de 2004 pidió a la Superintendencia de Seguridad Social, que sus peticiones originales se entendieran aceptadas por haber transcurrido los plazos previstos para ello sin que dicho organismo se hubiere pronunciado al respecto.

Finaliza su presentación el ocurrente, pidiendo a esta Contraloría General, que ordene dar efectivo cumplimiento a lo ordenado en los incisos 2º y 3º del artículo 64 de Ley N° 19.880, por parte de la reclamada.

Requerida de informe la entidad denunciada, ella expresa, contrariamente a lo sostenido por el requirente, que mediante el Oficio N° 45.862, de fecha 17 de noviembre de 2004, evacuó la respuesta solicitada, pronunciándose en un sentido negativo a lo pedido, por las razones que señala.

Agrega que posteriormente, y en respuesta a la última presentación del peticionario de fecha 30 de diciembre de 2004, remitió a su domicilio el Oficio N° 5.021 de 2005, en el cual se adjuntaba copia del Oficio N° 45.862, de 2004.

Ahora bien, conviene tener presente que en esta materia el artículo 64 de Ley N° 19.880, dispone que transcurrido el plazo legal para resolver acerca de una solicitud que haya originado un procedimiento, sin que la Administración se pronuncie sobre ella, el interesado podrá denunciar el incumplimiento de dicho plazo ante la autoridad que debía resolver el asunto, requiriéndole una decisión acerca de su solicitud. Dicha autoridad deberá otorgar recibo de la denuncia, con expresión de su fecha, y elevar copia de ella a su superior jerárquico dentro del plazo de 24 horas.

Agregan los incisos 2º y 3º del artículo 64 de la ley citada, que si la autoridad que debía resolver el asunto no se pronuncia en el plazo de cinco días contados desde la recepción de la denuncia, la solicitud del interesado se entenderá aceptada. Además, en este último caso, añade la norma, el interesado podrá pedir que se certifique que su solicitud no ha sido resuelta dentro del plazo legal. Dicho certificado debe ser expedido sin más trámite.

Interesa también al asunto materia del presente oficio, que de conformidad al artículo

lo 65 de Ley N° 19.880, "se entenderá rechazada una solicitud" que no sea resuelta dentro del plazo legal cuando ella afecte el patrimonio fiscal. Lo mismo se aplicará en los casos en que la Administración actúe de oficio, cuando deba pronunciarse sobre impugnaciones o revisiones de actos administrativos o cuando se ejercite por parte de alguna persona el derecho de petición consagrado en el numeral 14 del artículo 19 de la Constitución Política.

Así, a la luz de las disposiciones legales antes anotadas, atendidos los hechos expuestos por el afectado y habida consideración de las materias comprometidas en las peticiones sometidas a la decisión de la Superintendencia de Seguridad Social, cabe manifestar que contrariamente a lo entendido por el recurrente, la norma que pudo tener aplicación en la especie, no ha sido la prevista en el artículo 64 de Ley N° 19.880, sobre el silencio positivo, sino la consagrada en el artículo 65 de la misma ley, relativa al silencio negativo.

En efecto, conforme a dicho artículo 65, como antes se expresara, se entenderá rechazada una solicitud que no sea resuelta dentro del plazo legal, entre otros casos, en aquellos en que la Administración deba pronunciarse sobre impugnaciones o revisiones de actos administrativos, como sucede en la especie, en que la materia sometida a la consideración de la Superintendencia de Seguridad Social, versó sobre la impugnación o revisión de la respuesta denegatoria dada en su momento por el Instituto de Normalización Previsional a la petición de condonación de multas e intereses por deuda previsional y,

además, de restitución de cantidades descontadas retroactivamente por concepto de cotizaciones de salud, motivo por el cual, en el evento de haber prosperado la denuncia del requirente por el retardo sufrido, el contenido de la respuesta por silencio habría sido el mismo que aquel que efectivamente contiene el acto emitido por la Superintendencia, en su Oficio N° 45.862, de fecha 17 de noviembre de 2004.

Ahora bien, a mayor abundamiento, cabe también consignar que de conformidad con las normas de los artículos 64 y 65 de Ley N° 19.880, para que hubiere sido posible configurar el silencio que prevén dichas normas legales, habría sido preciso que a la fecha en que el recurrente materializó el reclamo por la falta de decisión de la Administración, esto es, al día 25 de noviembre de 2004, el órgano requerido de pronunciamiento no hubiere emitido aún el acto administrativo cuya dictación se requería, lo que sin embargo, no ocurrió en la especie, toda vez que, como ha quedado dicho, la Superintendencia en cuestión, con anterioridad a que el reclamante denunciara el retraso sufrido, emitió un pronunciamiento expreso a través del Oficio N° 45.862 de 2004, circunstancia que por sí sola –dado que no habría silencio que suplir– impide que los citados artículos 64 y 65 surtan los efectos que les son propios.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, procede desestimar el reclamo, sin perjuicio de reiterar a la Superintendencia, la plena vigencia de Ley N° 19.880 y del Dictamen N° 8.601 de 2004, de esta Contraloría General.

57.871, 12.12.05.

Los funcionarios que gozan de licencia médica, sea esta común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden participar o continuar participando en un concurso de promoción que contenga etapas o instrumentos de evaluación que signifique el desarrollo de una actividad que vulnere el descanso que ordena dicho beneficio, restricción que no se aplica tratándose de quienes hacen uso de feriados.

El Servicio de Impuestos Internos se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando se determine si pueden participar en los concursos de promoción de ese organismo, funcionarios que se encuentren haciendo uso de licencias médicas, maternales o por enfermedad grave del hijo menor, o gozando de su feriado, cuando ello implique concurrir a entrevistas, pruebas, exámenes y cursos.

Al respecto, es menester consignar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 111 de 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–, la licencia médica es, en lo que interesa, "el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda".

Por su parte, cabe señalar que el Código del Trabajo contiene, en el Título II del Libro II, disposiciones relativas a la protección de la maternidad, a las cuales quedan sujetos los servicios de la Administración del Estado, según lo ordena el inciso primero de su artículo 194, siendo del caso destacar lo prescrito en los artículos 195 y 197 de dicho texto laboral, conforme a los cuales "las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él", para cuyos efectos la funcionaria deberá acompañar un certifica-

do médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

En relación con este punto, es importante manifestar que el citado artículo 195 confiere el carácter de irrenunciable al derecho a los reposos previos y posteriores al parto, señalando expresamente que "durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas".

Asimismo, el artículo 199 del mencionado cuerpo laboral dispone, en lo que atinente a la consulta en análisis, que cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso a que alude el artículo 198 de dicho texto legal –que se refiere al descanso maternal–, por el período que señale el respectivo documento.

A su turno, el artículo 6° del Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, sobre Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, establece que los profesionales facultados para extender una licencia médica podrán prescribir reposo total o parcial, considerando la naturaleza y gravedad de la afección, el tipo de incapacidad que ésta produce y la duración de la jornada de trabajo del paciente, salvo los casos de licencia por descanso maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año, las cuales sólo podrán ordenar reposo total, agregando que esta última modalidad otorga al trabajador el derecho

a ausentarse de sus labores durante el lapso que señale la licencia.

Al respecto, es útil añadir que de conformidad con lo prescrito en el artículo 51 del referido texto reglamentario, corresponde al empleador adoptar todas las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores, debiendo respetar "rigurosamente" su reposo médico y prohibiéndoles a estos últimos que realicen "cualquier labor" durante su vigencia.

En este orden de ideas, es dable añadir que en los artículos 50, 55 y 57 del mencionado Decreto N° 3, de 1984, se prevén sanciones para el evento de que el empleador permita que el trabajador continúe desarrollando labores durante el período de la licencia médica, así como también se dispone que aquél debe hacer efectivas las responsabilidades administrativas en caso de infracción a las normas legales y reglamentarias que rigen el uso del beneficio en cuestión, debiendo remitirse los antecedentes a la Contraloría General de la República, y ordena el rechazo o la invalidación de la licencia médica ya concedida sino se da cumplimiento al reposo indicado o se realizan trabajos, remunerados o no, durante él.

Consignado lo anterior, y como puede apreciarse de la preceptiva antes enunciada, es necesario concluir que quienes gozan de una licencia médica, sea ésta común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden renunciar a tal franquicia y se encuentran obligados a mantener el reposo ordenado en la respectiva prescripción del profesional autorizado para extenderla.

En este sentido, es del caso agregar que, atendida la finalidad del derecho en análisis, esto es, la recuperación de la salud del trabajador o la atención del menor gravemente enfermo, así como el cuidado de la madre y del hijo durante el embarazo y el puerperio y, además, en consideración a los términos amplios de las prohibiciones impuestas tanto al

trabajador como al empleador, este último se encuentra obligado no sólo a impedir que el servidor que hace uso de una licencia médica realice las labores para las cuales fue nombrado o contratado, sino que también, dentro del marco de sus facultades de control respecto de sus funcionarios, debe velar porque éstos no efectúen alguna actividad que implique el quebrantamiento del reposo que impone ese beneficio.

Al respecto, cabe agregar que esta Contraloría General ha manifestado, mediante los Dictámenes N°s. 28.488, de 1991; 31.187, de 1981 y 58.080, de 1971, entre otros, que no procede que el trabajador incumpla el reposo prescrito y, menos aún que labore en el lapso que dure la licencia médica.

Luego, y en lo que atañe a la consulta del Servicio ocurrente, es dable precisar que si bien las normas sobre concursos de promociones dispuestas en los artículos 53 y siguientes del Estatuto Administrativo, no prohíben la participación en esos certámenes de servidores que se encuentren haciendo uso de una licencia médica, cualquiera sea el tipo de éstas, es dable señalar que de conformidad con la preceptiva señalada precedentemente, tal beneficio impide, tanto a los trabajadores como a los empleadores, que aquéllos ejecuten alguna actividad durante la vigencia de tal beneficio, sea propiamente laboral o vinculada con el cargo que ocupan, como sería, por ejemplo, la participación en un proceso de selección de personal que pueda significar el incumplimiento del reposo dispuesto en una licencia.

En este sentido, es dable colegir que los funcionarios que gozan de una licencia médica, sea ésta común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden participar o continuar participando, según sea el caso, en un concurso de promoción que contenga etapas o instrumentos de evaluación que importen el desarrollo de una actividad que vulnere el descanso que ordena el señalado beneficio, como sucedería, por

ejemplo, con las entrevistas personales, la rendición de pruebas, exámenes psicológicos o el desarrollo de cursos de capacitación insertos en un proceso de selección para proveer un cargo de promoción.

Por otra parte, tratándose de la posibilidad de que participen en los indicados certámenes los funcionarios que se encuentran haciendo uso de su feriado, el cual, según lo establece el artículo 102 del Estatuto Administrativo, en lo que interesa, constituye el descanso a que tiene derecho el funcionario, es menester expresar que, a diferencia de lo que sucede con las licencias médicas, no existe en el ordenamiento jurídico disposición alguna que impida a un servidor, durante el tiempo en que goza del indicado derecho, realizar una actividad como la participación en un concurso de promoción, aun cuando este implique etapas o instrumentos de evaluación que requieran su intervención presencial, como las pruebas, entrevistas, exámenes y cursos antes indicados.

En este contexto, es dable expresar que no se observa inconveniente alguno para que el servidor que hace uso de su feriado, participe durante él en todas o algunas de las etapas de un concurso de promoción, pues con ello no está vulnerando ninguna norma que se lo impida y, consecuentemente, el organismo respectivo no tiene atribuciones para prohibirle tal intervención.

Lo señalado, no importa, por cierto, una renuncia al goce de dicho beneficio, y a que, tal circunstancia sólo se verificaría en la medida de que el respectivo servidor dejara de hacer uso del mismo para desarrollar labores propias del cargo que ocupa, o bien, del servicio en el cual él se desempeña.

Precisado lo anterior, corresponde pronunciarse acerca de lo solicitado por doña YY. y ZZ., funcionarias del Servicio de Impuestos Internos, quienes han requerido a esta Contraloría General se determine si se ajustan a derecho las modificaciones que sufriera el concurso de promoción que indican,

convocado para proveer plazas pertenecientes a la Planta de Fiscalizadores, mediante la Resolución exenta N° 4.152, de 2005, de ese organismo, y que significaron que el "Curso de Liderazgo y Gestión" que contempla el señalado proceso de selección, no se efectuara en las fechas inicialmente contempladas, sino que fuera postergado, lo que, a juicio de las ocurrentes, perjudicaría sus respectivas postulaciones.

Lo anterior, toda vez que, atendido el embarazo que presentan, resulta probable que a la época que se fije para la realización del referido curso, se encuentren haciendo uso de licencia pre o postnatal, lo que les impediría la asistencia a esa actividad de capacitación y, por ende, no podrán satisfacer uno de los requisitos para continuar en el concurso de selección, impedimento que no existía en la primitiva programación del señalado curso.

En relación con la materia, es dable manifestar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de Ley N° 18.834, la promoción en la Planta de Fiscalizadores deberá efectuarse por concurso interno, en el que sólo podrán considerarse los factores que en ese precepto legal se señalan, entre los que se cuenta la "capacitación pertinente", todos los cuales pueden ser evaluados simultánea o sucesivamente, según se determine en las bases.

Por su parte, es menester hacer presente que la letra c) del artículo 35 del Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el Decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, prescribe que las bases del proceso de selección para la promoción, de acuerdo a la naturaleza del o los cargos a proveer, deberán contener, a lo menos, "el calendario con las fechas y plazos que se contemplarán en las diversas etapas del concurso y la modalidad que éste adoptará; el lugar de presentación de antecedentes y realización de las pruebas".

Precisado lo anterior, es útil manifestar, en relación con la consulta que nos ocupa,

que según aparece de la citada Resolución exenta N° 4.152, de 2005, del Servicio de Impuestos Internos –mediante la cual se llamó a concurso de promoción para proveer 18 cargos de la Planta de Fiscalizadores, grado 10, de ese organismo–, tal documento contiene las bases del aludido proceso de selección, estableciendo una evaluación sucesiva de los factores, dividida en tres etapas, la última de los cuales corresponde a la ponderación del factor "capacitación pertinente", y comprende la realización y evaluación de un "Curso de Liderazgo y Gestión", efectuado por el propio servicio, y cuya definición y demás aspectos constan en el Anexo N° 3 de la mencionada resolución, el que, para todos los efectos, se entiende formar parte de las referidas bases.

Cabe añadir que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 del antes referido Reglamento de Concursos, el organismo de que se trata, mediante la Resolución exenta N° 8.935, de 2005, fijó como actividad que tendrá el carácter de capacitación pertinente para el concurso en análisis, precisamente la realización del curso por el que se consulta.

Ahora bien, del análisis del señalado Anexo N° 3, puede advertirse que en él sólo se establecen las materias que comprende cada uno de los módulos del indicado curso, la duración de éste, el lugar en que se desarrollará, el sistema de evaluación de la citada actividad lectiva y los procedimientos de corrección y recorrección de las respectivas pruebas, sin especificar las fechas o la época en que se desarrollará la referida capacitación, omisión que constituye una infracción a lo ordenado en el citado artículo 35 del Reglamento de Concursos, en orden a señalar las fechas y plazos que se contemplarán en las diversas etapas del proceso de selección.

No obstante, lo antes expuesto no significa que, por ese motivo, el certamen en análisis se encuentre viciado, toda vez que, en armonía con lo expresado por esta Entidad de Control en sus Dictámenes N°s. 3.499, de 2002 y 16.969, de 1999, entre otros, la irre-

gularidad de que se trata sólo constituye una infracción formal de menor entidad que no afecta la validez del certamen en análisis, ya que no vulnera los principios de transparencia y objetividad del proceso e igualdad de los participantes.

Lo anterior, ya que, según es posible constatar de los antecedentes tenidos a la vista, la fecha primitivamente fijada para el inicio y término del curso, fue comunicada mediante el mismo medio con que fueron dadas a conocer las bases, es decir, a través de la intranet institucional, modalidad que, por lo demás, el artículo 28 del Reglamento de Concursos antes aludido, reconoce como idóneo para difundir el llamado a concurso, de todo lo cual puede colegirse que la programación de la señalada actividad de capacitación fue suficientemente difundida como para entender satisfechas las exigencias de transparencia, objetividad e igualdad antes enunciadas.

Enseguida, es dable señalar que de los mismos antecedentes ya mencionados aparece que el Comité de Selección del concurso de que se trata, decidió posponer el desarrollo del Curso de Liderazgo y Gestión que contempla tal proceso, en espera de lo que resuelva esta Entidad de Control acerca de la factibilidad de que postulen en él personas que se encuentran acogidas a licencias médicas o gozando de su feriado.

Al respecto, cabe anotar en correspondencia con lo manifestado por esta Contraloría General en sus Dictámenes N°s. 51.349, de 2005 y 37.132, de 2004, entre otros, que si bien las bases fijadas para los concursos de selección de personal obligan a los órganos administrativos a desarrollar tales procesos con sujeción a ellas, ello no impide que éstas puedan ser modificadas cuando existen razones fundadas que justifican o hacen necesarias tales alteraciones.

Luego, es menester consignar que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21 del Estatuto Administrativo –aplicable en

la especie según lo ordena el inciso segundo del artículo 53 del mismo texto legal-, y 4° y 29 del citado Decreto N° 69, de 2004, los concursos de promoción serán preparados y realizados por un Comité de Selección, conformado por los funcionarios que en dichos preceptos se indica.

Enseguida, es dable expresar que a tal órgano colegiado le corresponde, en consecuencia, no sólo la preparación de las bases del certamen respectivo, sino que la realización del mismo, lo que, naturalmente, importa la atribución de decidir acerca de todas las cuestiones que guarden relación con dicho proceso y cuya resolución resulte necesaria para la culminación exitosa de su cometido, sin perjuicio, por cierto, de las potestades que sobre la materia pudieran corresponder al Jefe del Servicio o a los organismos cuyos servicios hayan podido ser contratados para brindar asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o para la preparación y realización directa de los mismos, según lo autorizan los artículos 23 del Estatuto Administrativo y 7° y 29 del Reglamento de Concursos.

En este sentido, es dable manifestar que la labor que debe desarrollar el señalado Comité de Selección debe tener en consideración el principio de legalidad que deben respetar los organismos administrativos y, en ese contexto, resulta plenamente válido que frente a alguna duda acerca de la legalidad de la participación de determinados funcionarios en los procesos de selección en los que tal órgano interviene, decida suspender el proceso en desarrollo mientras no se resuelva la materia en cuestión, tal como aconteció en la especie.

En efecto, y según ya se anotó, el Comité de Selección del concurso en análisis decidió postergar la realización del Curso de Gestión y Liderazgo en tanto esta Contraloría General resolviera sobre la factibilidad de que participen en tales procesos de promoción funcionarios acogidos a licencias médicas o a feriado.

Como puede apreciarse entonces, la decisión adoptada por el señalado órgano colegiado tuvo por objeto velar por la legalidad del procedimiento de selección de que se trata, a fin de evitar que tal certamen continúe y culmine no obstante de que hayan participado en él personas que pudieren estar inhabilitadas para ello y que, incluso, pueden, eventualmente, obtener el mejor puntaje en dicho proceso.

Ahora bien, la circunstancia de que la postergación antes referida pueda afectar a determinados postulantes que, atendida la personal situación que presentarán o presentarían a la nueva época que se fije para la realización de la tercera y última etapa del certamen, esto es, del mencionado curso de capacitación, puedan verse privados de continuar participando en el proceso, no puede limitar las atribuciones que corresponden al señalado Comité de Selección y, por ende, no puede implicar que éste se vea impedido de adoptar todas aquellas decisiones que, fundamentalmente, sean necesarias para el correcto desarrollo del concurso.

En este contexto, cabe anotar que no sólo la postergación y futura programación del curso en análisis pueden afectar la participación de algunos de los postulantes al concurso en cuestión, por no poder asistir a esa actividad de capacitación en razón de alguna licencia médica, sino que tal circunstancia también pudo haber acontecido, respecto de otros servidores, con la fijación primitiva de la fecha de realización del curso en análisis, así como puede suceder con cualquier otra calendarización que se disponga.

Por lo demás, y en lo que atañe a las licencias médicas, es dable añadir que a su respecto no puede existir certeza de las datas de inicio y término del reposo prescrito en ellas, ni menos aún acerca de la ocurrencia de alguna enfermedad o circunstancia que justifique su otorgamiento, de manera que resulta imposible a la autoridad administrativa tener en consideración las eventuales licencias médicas, y su duración, al momento de fijar la

programación de las diversas etapas de un concurso o sus modificaciones.

Asimismo, es dable agregar que entender necesario que la autoridad considere tales circunstancias personales para el desarrollo de un certamen como el que nos ocupa, atenta contra la eficiencia del proceso de selección, toda vez que podría dejar sujetos tales certámenes a interminables postergaciones, a fin de permitir que puedan participar en ellos todos los interesados afectados por licencias u otro impedimento de cualquier naturaleza, como por ejemplo, el uso de algún permiso de aquellos a que se refieren los artículos 108 y siguientes de Ley N° 18.834, e incluso por alguna causa de fuerza mayor o caso fortuito.

En este sentido, es útil consignar que si bien todos los funcionarios que satisfagan las condiciones para postular, y no se encuentren inhabilitados, pueden participar en el respectivo proceso de selección para proveer una plaza de promoción, es dable anotar que no se advierte en la preceptiva que regula la materia disposición alguna que asegure a tales servidores el derecho a intervenir en cada una de las etapas de tales certámenes, cuando, por motivos de licencias u otros, se encuentren impedidos de participar en aquellas etapas o instrumentos de evaluación que requieran su presencia.

Al respecto, cabe añadir que en tales circunstancias no resulta aplicable lo dispues-

to en el inciso final del artículo 5° del referido Reglamento de Concursos, que dispone que "los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimentos o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal".

Lo anterior, toda vez que, como puede advertirse del tenor de la disposición recién transcrita, ésta no se refiere a quienes se encuentren impedidos de participar en el desarrollo de algún instrumento de evaluación por encontrarse haciendo uso de una licencia médica, sino que a quienes sufren de alguna discapacidad que les dificulte o impida dicha participación, y para el solo objeto de adaptar tales instrumentos a las condiciones de discapacidad que les permitan rendir las pruebas, exámenes, entrevistas o cursos.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con manifestar que ha procedido que el Comité de Selección del concurso de promoción de que se trata, haya dispuesto postergar, por las razones antes anotadas, la realización del Curso de Gestión y Liderazgo que comprende la última etapa del señalado certamen, aun cuando tal decisión pueda implicar que determinados postulantes no puedan continuar con el proceso de selección por encontrarse gozando de alguna licencia médica en la época en que tal actividad de capacitación deba realizarse.

60.756, 29.12.05.

Las asignaciones de dirección superior y de desempeño de funciones críticas no sirven de base de cálculo del beneficio tributario de artículo 12 de Ley N° 19.041.

Jefe de la Subdivisión de Control Externo de esta Contraloría General ha solicitado un pronunciamiento que determine si para efectos de calcular el incentivo tributario establecido en el artículo 12 de Ley N° 19.041, pueden considerarse las asignaciones de dirección superior y por funciones críticas, reguladas en los artículos 1° y 2° transitorio de Ley N° 19.863.

En opinión de la Jefatura consultante, para efectos de determinar la base de cálculo del incentivo tributario deben considerarse todas las remuneraciones que tengan el carácter de permanentes, con exclusión de la asignación de zona, de esta manera como las asignaciones de dirección superior y por funciones críticas el carácter de remuneraciones permanentes, deben considerarse dentro de la base de cálculo del referido incentivo tributario.

Sobre el particular, cabe manifestar, en primer término, que el artículo 12 de Ley N° 19.041, establece una asignación para todos los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Servicio de Impuestos Internos, del Servicio Nacional de Aduanas, del Servicio de Tesorerías, de la Dirección de Presupuestos, del Consejo de Defensa del Estado y de la Secretaría y Administración Central del Ministerio de Hacienda, que será pagada en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, sobre la base de las remuneraciones, excluida la asignación de zona, que correspondan al primero, segundo, tercero y cuarto trimestre calendario, respectivamente. Los montos que los funcionarios perciban por este concepto, no serán considerados remunera-

ciones para ningún efecto legal y, en consecuencia, no serán imponibles.

La misma disposición agrega que para efectos del pago de esta asignación, se considerarán remuneraciones anuales todas aquellas que, en carácter de permanentes, se contemplen en el Subtítulo 21, Gastos en Personal, de la Ley de Presupuestos del año en que corresponde pagar el beneficio.

El número 3° del Decreto N° 854, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que determina clasificaciones presupuestarias, dispone que el Subtítulo 21 comprende todos los gastos en personal que, por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos al personal, consultan los organismos del sector público para el pago del personal en actividad, tales como, sueldo base y asignaciones adicionales, no asociadas a desempeño individual o colectivo, entre otros.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa contenida en Dictámenes N°s. 8.327 y 27.452, de 1991, entre otros, ha resuelto que la asignación contemplada en el artículo 12 de Ley N° 19.041, que consiste en un porcentaje de las remuneraciones de carácter permanente señaladas en el Subtítulo 21, es un beneficio económico que no reviste el carácter de remuneración para ningún efecto legal.

Puntualizado lo anterior, es menester señalar que el artículo 1° de Ley N° 19.863, modificado por el artículo septuagésimo primero de Ley N° 19.882, establece una Asignación de Dirección Superior que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, que

percibirán aquellas autoridades administrativas señaladas en el mismo precepto que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva, cuyo monto no se considerará base de cálculo para determinar otras remuneraciones y será de los porcentajes que se indican para las autoridades que en cada caso se señalan.

A su vez, el artículo 2º transitorio del mencionado texto legal, establece, durante el año 2003, una asignación por el desempeño de funciones críticas, que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, la que beneficiará a los funcionarios de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de Ley N° 18.575, que desempeñen funciones calificadas como tales, la que se concederá de conformidad con las reglas que la misma disposición contiene.

En este orden de consideraciones, se debe hacer presente, que el artículo septuagésimo segundo de la citada Ley N° 19.882, en armonía con el artículo septuagésimo tercero del mismo texto legal, interpretando los artículos 1º y 2º transitorio de Ley N° 19.863, declaró que para los efectos de la concesión de la asignación de dirección superior y de desempeño de funciones críticas, se deben estimar entre las remuneraciones brutas de

carácter permanente los beneficios concedidos por el artículo 11 de Ley N° 19.479; artículo 3º de Ley N° 19.490, artículo 12 de Ley N° 19.041 y artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980.

De esta manera, entonces, considerando, que el beneficio tributario regulado por el artículo 12 de Ley N° 19.041, por expreso mandato legal, sirve de base de cálculo para determinar los montos a que ascenderán las asignaciones de dirección superior y de desempeño de funciones críticas, resulta forzoso concluir que, para determinar el monto del primero de los beneficios económicos citados no es posible incluir, entre las remuneraciones brutas de carácter permanente, las asignaciones de dirección superior y de desempeño de funciones críticas.

Lo anterior, pues si para determinar el incentivo tributario regulado por el artículo 12 de Ley N° 19.041, se consideran las asignaciones de dirección superior y de desempeño de funciones críticas, se produciría en la práctica un efecto distorsionador en la determinación de esas franquicias remuneratorias, toda vez que para su determinación se debe incluir dicho beneficio tributario, el que para establecer su monto ya incluyó los estipendios que se están calculando sobre la base de ese mismo incentivo.

51.677, 2.11.05.

Profesionales de la educación con desempeño en los departamentos de administración de educación municipal, no tienen derecho a percibir la unidad de mejoramiento profesional, pero sí al monto mensual fijo complementario.

Contraloría Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins solicita que se aclare el criterio que debe aplicarse en lo concerniente al pago de la asignación establecida en el artículo 56 de Ley N° 19.070,

Estatuto de los Profesionales de la Educación, por cuanto los Dictámenes N°s. 26.214, de 2002 y 47.198, de 2003, contendrían conclusiones diversas sobre el particular.

Lo anterior, atendido que el Dictamen N° 26.214, de 2002, manifestó que no procede excluir de la asignación denominada Monto Mensual Fijo Complementario, contenida en el artículo 3° de Ley N° 19.278, actual artículo 56 de Ley N° 19.070, a los profesionales de la educación que se desempeñan en los Departamentos de Administración de Educación Municipal, y el Dictamen N° 47.198, de 2003, expresó que la Unidad de Mejoramiento Profesional, tanto en su monto base como en el complementario, según lo dispuesto por los artículos 1° y 3° de Ley N° 19.278, actuales artículos 54 y 56 de Ley N° 19.070, no favorece a los docentes que laboran en los mencionados Departamentos.

Sobre el particular, cabe señalar que el actual artículo 54 de Ley N° 19.070, según el texto refundido aprobado por el D.F.L. N° 1, de 1996, concede a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñan en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, UMP, que consistirá en un monto fijo mensual, imponible, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, en el monto que indica el actual artículo 55 de Ley N° 19.070.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 28.181, de 1994; 26.348, de 1998; 24.899, de 1999, y 343, de 2003, entre otros, ha expresado que no procede otorgarle a los docentes que se desempeñan en los Departamentos de Administración de Educación Municipal, la Unidad de Mejoramiento Profesional, toda vez que no se desempeñan en establecimientos

educacionales ni realizan una jornada de horas cronológicas, requisitos esenciales para que resulte procedente su pago.

Por otra parte, es dable mencionar que el actual artículo 56 de Ley N° 19.070, previene que los profesionales del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que señala, tendrán derecho a percibir el monto mensual fijo complementario que indica.

En relación con dicho precepto, el Dictamen N° 26.214, de 2002, expresó que el beneficio que aquél contempla, distinto de la Unidad de Mejoramiento Profesional, corresponde a los profesionales de la educación del "sector municipal", de modo tal que los profesionales de la educación que se desempeñan en los Departamentos de Administración de Educación Municipal tienen derecho a percibirlo, en los mismos términos que los profesionales de establecimientos educacionales.

En consecuencia, aclárase el Dictamen N° 47.198, de 2003, en el sentido que la Unidad de Mejoramiento Profesional, contemplada en los artículos 1° y 2° de Ley N° 19.278, actuales artículos 54 y 55 de Ley N° 19.070, no favorece a los docentes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal y, en cambio, estos profesionales tienen derecho al Monto Mensual Fijo Complementario, contenido en el artículo 3° de Ley N° 19.278, actual artículo 56 de Ley N° 19.070, según lo expresado precedentemente.



INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade: El trabajo decente se ha instalado como un tema que nos convoca a todos	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Sector municipal. Concursos públicos	7
CARTILLA	
• Sistema de turnos	15
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 20.101. Amplia el concepto de accidente de trabajo contemplado en la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	20
• Ley N° 20.102. Concede un reajuste extraordinario a las pensiones más bajas y modifica otras leyes que se indican	21
• Ley N° 20.105. Modifica la Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco	23
• Ley N° 16.744. Establece normas sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (texto legal, coordinado, sistematizado y actualizado)	32
DEL DIARIO OFICIAL	59
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Informalidad laboral. Principios del derecho laboral. Límites facultades del empleador	62
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	72

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**1.746/031, 27.04.06.**

1. El hecho que un trabajador se encuentre afecto a fuero sindical se traduce en la imposibilidad para el empleador de poner término a sus contratos de trabajo salvo previa autorización judicial, la que sólo podrá otorgarse si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Asimismo, no resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 162, inciso 4º, del Código del Trabajo, a trabajadores que gozan de fuero en los términos previstos en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo.
2. Don Mario Luncumilla Lastra, atendida la imposibilidad que el empleador pusiera término a su contrato de trabajo por encontrarse en la situación prevista en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, se encontraba en condiciones de asumir en calidad de dirigente del Sindicato N° 2 de la empresa Corporación de Capacitación y Educación Industrial y Minera Establecimiento Liceo Industrial y Minas Ignacio Domeyco, a contar del día 1º de marzo de 2006 73

1.825/032, 8.05.06.

- Deniega solicitud de reconsideración del Oficio Ordinario N° 2.389/100, de 1º.06.04, por encontrarse la doctrina en él sustentada ajustada a derecho, no obstante lo cual ésta deberá entenderse complementada en los términos señalados en el cuerpo del presente informe 75

2.015/033, 10.05.06.

- Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo 77

2.098/034, 17.05.06.

1. Reconsideráse toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente ordinario.
2. Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo deben hacer efectiva la huelga al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse, de común acuerdo, entre las partes, hasta por diez días. El quórum exigido corresponde a la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, excluidos aquellos que por cualquier circunstancia estén imposibilitados de presentarse a su trabajo.



<p>3. Los trabajadores sujetos a sistemas de turnos deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, que a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores, involucrados en el proceso de negociación colectiva, que estén obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.</p> <p>4. Los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos, establecidos de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, del respectivo ciclo, que se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum exigido se establece respecto del total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva de que se trate que deban trabajar, por distribución del turno, al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la aprobación de la huelga. De este modo, bastará que haga efectiva la huelga la mitad más uno de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en dichos turnos, para que la huelga se entienda vigente respecto de todos los dependientes involucrados en el proceso</p>	<p>80</p>
<p>2.099/035, 17.05.06.</p>	
<p>Un instrumento colectivo puede contener solo un plazo de vigencia, no ajustándose a derecho las cláusulas 14^a, inciso final, y 15^a, letra f), del contrato suscrito con fecha 1° de julio de 2004, en la empresa Complejo Educativo Particular ..., sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ellas</p>	<p>83</p>
<p>2.100/036, 17.05.06.</p>	
<p>Correspondió a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel declarar el grado de relación de los cursos que acreditó la docente ... con la función desempeñada, sin perjuicio de la facultad del Departamento Provincial de Educación</p>	<p>86</p>
<p>2.166/037, 19.05.06.</p>	
<p>Deniega reconsideración del Dictamen N° 2.015/033, de fecha 10 de mayo de 2006, y reitera que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo</p>	<p>87</p>

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**45, 3.05.06.**

Procedimiento especial de fiscalización para otorgar Certificado de Antecedentes de Contratistas/Subcontratistas en Inicio/Término de Obras, para mandantes del Sector Público, contenido en Circular N° 88, de 5.07.01, del Depto. de Inspección	93
---	----

50, (extracto) 17.05.06.

Sistema de Evaluación de Desempeño	95
--	----

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**2.290, 28.04.06.**

Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. Informa nuevos montos de las pensiones asistenciales y límite de ingresos para efectos de determinar la carencia de recursos	96
---	----

2.291, 28.04.06.

Ley N° 20.102. Imparte instrucciones sobre reajuste extraordinario de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de mayo de 2006	97
--	----

2.295, (extracto) 11.05.06.

Imparte instrucciones a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 respecto de la notificación de accidentes laborales fatales y otros que se indican. Modifica Circular N° 2.285, de 2006	100
---	-----

2.296, (extracto) 11.05.06.

Exámenes audiométricos para la calificación, evaluación, reevaluación y revisión del daño auditivo de los trabajadores protegidos por el seguro de la Ley N° 16.744, y la resolución de los reclamos y apelaciones que se interpongan. Imparte instrucciones	101
--	-----

2.297, 15.05.06.

Cobranza judicial de cotizaciones. Imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Instituto de Normalización Previsional y Mutualidades de Empleadores. Ley N° 20.023	101
--	-----

2.298, 15.05.06.

Asignaciones Familiar y Maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2006	104
--	-----

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-1.206, 10.05.

Informa sobre requisitos para acogerse a la exención de cotizar establecida en la Ley N° 18.156 109

FIS-1.212, 10.05.

La remuneración imponible respecto de los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, está sujeta a un límite máximo de 60 U.F, por lo que recibe aplicación para el cálculo de la bonificación por retiro voluntario que según el artículo 4° de la Ley N° 20.044 pueden establecer las universidades estatales 111

FIS-1.228, 11.05.

Efectos de la declaración de muerte presunta en materia previsional 113

FIS-1.236, 11.05.

Modificaciones introducidas al artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980 por el N° 2) del artículo 2° de la Ley N° 20.023, rigen a contar del 1° de marzo de 2006. Obligación de las A.F.P. de informar estado de morosidad a sus afiliados en situaciones que indica 114

FIS-1.243, 11.05.

Cobro de fondos previsionales constitutivos de herencia. Otorgamiento de poder 118

FIS-1.248, 11.05.

Emite pronunciamiento acerca de la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia que detentaría la ex cónyuge anulada o divorciada conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.947 que establece la nueva Ley de Matrimonio Civil. Deroga letra b) del Oficio Ord. N° 16.008 de fecha 8 de septiembre de 2004, de esta Superintendencia 120

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

55.495, 24.11.05.

Delegada de capacitación del personal, no está amparada por el fuero del artículo 25 de Ley N° 19.296, ya que no tiene la calidad de dirigente de una Asociación de Funcionarios 121

56.808, 1°.12.05.

Sobre aplicación de las normas sobre silencio positivo y negativo 123

57.871, 12.12.05.

Los funcionarios que gozan de licencia médica, sea esta común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden participar o continuar participando en un concurso de promoción que contenga etapas o instrumentos de evaluación que signifique el desarrollo de una actividad que vulnere el descanso que ordena dicho beneficio, restricción que no se aplica tratándose de quienes hacen uso de feriados 125

60.756, 29.12.05.

Las asignaciones de dirección superior y de desempeño de funciones críticas no sirven de base de cálculo del beneficio tributario de artículo 12 de Ley N° 19.041 131

51.677, 2.11.05.

Profesionales de la educación con desempeño en los departamentos de administración de educación municipal, no tienen derecho a percibir la unidad de mejoramiento profesional, pero sí al monto mensual fijo complementario 132



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • N° 209
Junio 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

- Ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade: El trabajo decente se ha instalado como un tema que nos convoca a todos.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Sector municipal. Concursos públicos.

CARTILLA

- Sistema de turnos.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.101. Amplia el concepto de accidente de trabajo contemplado en la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 20.102. Concede un reajuste extraordinario a las pensiones más bajas y modifica otras leyes que se indican.
- Ley N° 20.105. Modifica la Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco.
- Ley N° 16.744. Establece normas sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (texto legal, coordinado, sistematizado y actualizado).

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Informalidad laboral. Principios del derecho laboral. Límites facultades del empleador.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. 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

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Francisco Huircaleo Román	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	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, Osvaldo Andrade, Ministro del Trabajo y Previsión Social, se refiere, entre otros, a las medidas, propias del quehacer de esa secretaría de Estado, que la Presidenta Michelle Bachelet ofreció al país desarrollar en los primeros 100 días de su Gobierno.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de Blanca Dervis e Inés Viñuela, abogados del Departamento Jurídico, desarrolla un conjunto de interrogantes relativas a los concursos públicos que deben desarrollarse para incorporar a profesionales de la educación que sirven funciones docentes, docentes directivas y técnicas pedagógicas del sector municipal.

La cartilla del mes, sobre sistemas de turnos, difundida por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente del Departamento de Inspección, informa sobre los inconvenientes, riesgos y recomendaciones para los trabajadores que se desempeñan en base a turnos.

En la sección Normas Legales, destacamos la publicación del texto legal, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y que incorpora las recientes modificaciones introducidas por la Ley N° 20.067, que completa la incorporación al seguro escolar a los estudiantes que estén en el nivel parvulario, y la Ley N° 20.101, que amplía el concepto de accidente del trabajo.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo que rechaza un recurso de protección deducido en contra de una Inspección del Trabajo y que se refiere a informalidad, principios del derecho laboral y límites de las facultades de los empleadores.

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

Claudia 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.

