



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



DIEGO OLIVARES

PRESIDENTE DE LA UNION NACIONAL DE TRABAJADORES:

"EN CHILE TENEMOS TRES CENTRALES SINDICALES Y TODAS DEBEN SER RESPETADAS"

Dirigente histórico de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Diego Olivares Aravena, (49 años) dejó en 2003 esa organización –por diferencias relativas a los tratados de libre comercio– y formó la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), desde donde hoy desarrolla su labor sindical.

Considera que su temprana labor en el ámbito de la iglesia fue fundamental para cultivar un mayor compromiso social. A través de ella colaboró en la lucha por el respeto de los derechos humanos durante la dictadura, al mismo tiempo que participaba activamente con jóvenes demócratas cristianos para organizar a sus militantes, pese a las dificultades de la época.

¿Cuáles son las diferencias con las otras centrales sindicales?

Hay diferencias sustantivas respecto de las otras centrales sindicales, sobre todo en la estrategia, el estilo y el método de hacer sindicalismo, donde no dejo de lado la transparencia en el manejo de los recursos. Así, nuestra perspectiva para enfrentar el complejo escenario actual, sobretudo con el tema de la globalización, es cómo tratamos de influenciar como movimiento sindical, pero desde adentro, no desde afuera. Por decir esto, nos atacaron, tratándonos incluso de *pro-imperialistas*, cosa que nos separó de la CUT.

Además, nuestra tarea está enfocada al sector privado, aunque tenemos un vínculo con el sector público a través de la



"Creo que el desarrollo económico debe conllevar más democracia y más democracia es más participación y eso es más sindicalización".

Fenats Unitaria. En el sector privado un trabajador está más desprotegido en caso de huelga, los sindicatos son pocos y además son débiles.

En esto asumimos nuestra responsabilidad como movimiento sindical, y no le echaría la culpa al Gobierno ni a los empresarios. Sin duda, influyó la dictadura militar y su plan laboral. Pero hemos tenido oportunidades para desarrollarnos que no hemos aprovechado, al no elaborar estrategias de trabajo de acuerdo con la coyuntura. Qué joven o mujer se va a meter a un sindicato si lo único que escucha es que puede salir para atrás o perder a causa de su participación

Otra diferencia es que nosotros enfatizamos nuestra autonomía. La mayoría de

nuestros dirigentes viene de diferentes partidos, pero el debate político ideológico no puede ser el centro de nuestra problemática. Debemos ser capaces de superar esa dependencia de los partidos porque el movimiento sindical tiene su propio rol. Hay también un tema importante con el manejo de los recursos. No se puede hablar de autonomía cuando usted no sabe cómo opera la central sindical, no se da cuenta pública de ellos. Nosotros estamos por una mayor transparencia.

¿Cuáles son los objetivos de UNT para el 2007?

Nuestro objetivo es seguir creciendo. Partimos con cerca de 42 mil socios cuando nos fuimos de la CUT y hoy somos cerca de 90 mil. Para mejorar debemos poner énfasis en el trabajo en regiones. En muchos de nuestros seminarios hemos tenido asistencia de gente de la CUT y sin tener ningún problema. La pregunta no es cómo competimos con las otras centrales, sino cómo le entregamos más instrumentos de desarrollo a los trabajadores.

¿Cómo se realiza ese trabajo?

No tengo dudas que con más actividades, más visitas a regiones, capacitación y formación. Sin embargo, creo que también falta recambio en los liderazgos. Hay dirigentes nuevos que luego de uno o dos períodos terminan aburriéndose, por que no tienen orientación, formación ni capacitación. Esto es un tema clave en el sindicalismo.

Por otro lado, no sacamos nada con hacer leyes que faciliten la sindicalización si no existe una conducción clara. Lo que por supuesto también es una autocrítica. La capacitación y la formación son elementos sustantivos en el movimiento sindical, sin ellas no se pueden comprender los temas de los cuales estamos hablando,

como flexibilidad laboral, indemnizaciones y tratados de libre comercio, entre otros.

¿Qué importancia le atribuye al sindicalismo?

Es un tema vital para el desarrollo de la democracia. En la medida en que haya un actor ausente en el desarrollo económico político y social de un país, la democracia cojea. Pero cuidado, no necesariamente esto tiene que ver con el número de trabajadores sindicalizados, sino con cómo el sindicalismo representa a los trabajadores en el desarrollo social del país. Francia tiene un nivel de sindicalización del 10% con cuatro o cinco centrales sindicales, sin embargo, éstas pueden negociar por el conjunto de los trabajadores del país y su opinión es vital en las discusiones sociales. Es decir, son un movimiento sindical activo. Creo que el desarrollo económico debe conllevar más democracia y más democracia es más participación y eso es más sindicalización. Pero el sindicato no debe ser visto como un instrumento de confrontación, sino que también de desarrollo. El sindicato no debe transformar a la empresa en un campo de batalla. Al sindicato debe importarle el desarrollo de la empresa, el crecimiento y la productividad, como a su contraparte debe interesarle la manera cómo los trabajadores son partícipes de sus frutos.

¿Cuál es su opinión sobre la subcontratación?

Yo soy de los que miran esto desde un punto de vista constructivo, incluso nos critican por esta postura. Creo que es un paso importante en orden a definir varios aspectos que estaban en tierra de nadie. Por ejemplo, la responsabilidad que tiene el mandante en las condiciones de higiene y seguridad. Hubiésemos querido una definición más clara en el concepto de empresa, tema que está pendiente, pero esto ya

es un avance para determinar la relación contractual entre un trabajador, el contratista y el mandante. Es importante establecer que una empresa contratista no puede cumplir la función principal de la empresa mandante, como los cajeros en los bancos, que son la cara visible de la institución.

Por otro lado, es fundamental cómo le damos seguimiento a la normativa. Se ha creado una comisión técnica en el Ministerio del Trabajo, en que participa la Dirección del Trabajo, la UNT y las otras centrales sindicales, para permitir que la implementación de la ley sea expedita y que se eviten los subterfugios. Si la ley no se cumple, no se ejerce o no se fiscaliza, pasará a ser letra muerta. Y esto se debe evitar.

Otro tema donde han sido criticados es el de la flexibilidad laboral...

Primero debemos sentarnos a conversar para establecer qué es flexibilidad laboral. Algunos empresarios dicen una cosa y otros algo diferente, lo mismo sucede con los dirigentes sindicales y otros actores que participan en el diálogo social. Todo el mundo dice este país es el más flexible, pero establezcamos primero qué es flexibilidad laboral, y qué tipo de flexibilidad laboral hay en cada caso.

A nosotros como organización sindical nos interesa apuntar dónde la flexibilidad no esté regulada, para darle protección al trabajador y también para que se mejoren los índices de participación en el mercado laboral de jóvenes y mujeres. Si no pueden trabajar a tiempo completo, lo pueden hacer a tiempo parcial o por algunas horas. Eso es parte del desarrollo personal de los individuos. Pero, sin duda, la flexibilidad laboral debe ir de la mano con protección social. El trabajo decente lo tenemos que colocar como una guía central de nuestro trabajo, no se trata de que todos tengan empleo, sino de qué tipo de empleo queremos.



"Le hace mucho daño al movimiento sindical que se siga actuando bajo la suposición de una sola central sindical".

Y la reforma previsional...

Yo no estoy de acuerdo con algunos comentarios y perspectivas que se han vertido al respecto, donde se deja afuera a un actor importante. Creemos en el sistema de seguridad social planteado por la OIT, que es el sistema de la contribución tripartita entre Estado, empresarios y trabajadores. Esto no una simple relación entre el Estado y los trabajadores, donde además los que administran los fondos de pensiones son los privados, también deben participar los empresarios.

Cuando se estableció la reforma previsional, nosotros no creíamos que sería una reforma estructural profunda, aunque hubo organizaciones que plantearon que se debía cambiar el modelo completo. Cualquier reforma de ese tipo requería cambios en la estructura económica del país y pensar en eso era ingenuo. Pero los cambios que se hicieron, estaban contenidos en nuestra pro-

puesta, la eliminación del cobro fijo, la licitación de la cartera, el aumento de la pensión básica para los sectores más desprotegidos y el comité de usuarios, entre ellos.

¿Cómo se debe manejar el tema sindical nacional respecto del internacional?

El vínculo con el exterior es muy importante para entender los fenómenos que nos ocurren. Se acaba de constituir la Confederación Sindical Internacional (CSI), fusión entre la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISOL), organización que nos permitirá defender nuestros derechos con mayor fuerza. Debemos considerar que nosotros estamos insertos en un mundo globalizado, que no debemos descuidarnos, ni desconectarnos. En diciembre la nueva confederación se reunió con el Fondo Monetario Internacional y éste por primera vez

declaró la exigencia del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y el concepto de trabajo decente, a los gobiernos que financian obras de infraestructura con sus fondos. Esto era impensable hace diez o quince años y se debe a la capacidad de interrelación de los sindicatos a nivel mundial.

¿Cómo se relacionan las organizaciones sindicales nacionales?

Para mí es fundamental la unidad de acción y el respeto a la pluralidad. Le hace mucho daño al movimiento sindical que se siga actuando bajo la suposición de una sola central sindical. Chile firmó junto a los tratados de libre comercio el cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo, entre ellos, el de libertad sindical y negociación colectiva. Nosotros tenemos, les guste o no, tres centrales sindicales reconocidas por el Estado y todas deben ser respetadas.

REFORMA PREVISIONAL

PROTECCION PARA LA VEJEZ EN EL NUEVO MILENIO

INTRODUCCION

Hoy el Gobierno cumple con el compromiso de enviar el proyecto de ley de Reforma Previsional al Congreso antes de fin de año.

El objetivo de esta reforma es muy simple: que las personas tengan ingresos más seguros durante la vejez, para así vivir dignamente. Es una reforma que da tranquilidad. Al final de su vida laboral, las chilenas y chilenos ya no sentirán el temor de no saber con qué ingresos contarán para cubrir sus gastos.

Los países serios no parten de cero cada cierto tiempo, sino que construyen sobre la base de su historia. Mejoraremos el actual sistema de capitalización individual, perfeccionándolo. Y lo complementaremos con un Sistema de Pensiones Solidarias que cubra a quienes por diversas razones no logran ahorrar lo suficiente para financiar una pensión digna.

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

Es una reforma que premia el ahorro y el esfuerzo personal: aquellos que coticen más en el sistema previsional gozarán de mejores pensiones. Y también es una reforma que apoya a los que se quedan atrás: el envejecimiento y el retiro del mercado laboral no pueden ser sinónimos de

pobreza o de una brusca caída en las condiciones de vida.

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

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

En suma: Chile va cumplir su deber con los que han entregado toda una vida al país: nuestros adultos mayores.

Una reforma ciudadana

Esta reforma es el fruto de un diagnóstico profesional de excelencia y de múltiples consultas con la ciudadanía.

La primera medida del proceso de reforma fue constituir el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, que como parte de su mandato realizó un amplio proceso de audiencias ciudadanas, en las que participaron todos los actores relevantes: organizaciones de trabajadores y de pensionados, agrupaciones de mujeres, representantes del mundo empresarial, expertos de organismos internacionales y de centros de estudios nacionales.

La misión del Consejo fue elaborar recomendaciones que sirvieran de base para

el diseño de un sistema de pensiones que entregue protección social efectiva a toda la población, refuerce el carácter solidario del sistema, amplíe la cobertura y supere las discriminaciones de género que persisten en la actualidad. Este trabajo se cumplió con pleno éxito y se constituyó en una estructura sólida para la elaboración del Proyecto de Reforma Previsional.

Una vez terminado el trabajo del Consejo se constituyó el Comité de Ministros para la Reforma Previsional, a efectos de consolidar la propuesta solicitada por la Presidenta de la República. Terminada esta etapa se presenta el Proyecto de Reforma Previsional al País.

Diez grandes transformaciones de la Reforma Previsional

La Reforma que hoy iniciará su tramitación legislativa representa un cambio estructural en los principales aspectos del sistema de pensiones.

1. Sistema de Pensiones Solidarias

Crearemos un *Sistema de Pensiones Solidarias* (SPS), que cuando esté operando plenamente beneficiará al 60% de la población de menores ingresos.

2. Nueva institucionalidad

Estableceremos *una nueva institucionalidad* que permita otorgar eficientemente los nuevos beneficios del sistema. Este proyecto contempla la creación del Instituto de Previsión Social (IPS) y de los Centros de Atención Previsional Integral, para atender adecuadamente las necesidades de los ciudadanas y ciudadanos. También se creará la Superintendencia de Pensiones para mejorar el control y la fiscalización del sistema de pensiones.

3. Participación ciudadana

Promoveremos la *participación en el sistema de pensiones*. Se creará una Comisión de Usuarios, que estará integrada por pensionados, trabajadores y representantes de los organismos administradores del sistema, donde se recogerán las opiniones y evaluaciones sobre la marcha de la reforma.

4. Equidad de género

Aplicaremos un conjunto de medidas para garantizar la *equidad entre mujeres y hombres en el sistema previsional*. Otorgaremos *un bono por cada hijo nacido vivo*. También aumentará el aporte a las cuentas de capitalización de las mujeres producto de la *separación por género del seguro de invalidez y sobrevivencia*. A lo anterior se une que, por razones de cuidado del hogar y de la familia, las mujeres serán las principales beneficiarias del Sistema de Pensiones Solidarias al no tener el sistema requisitos de número de cotizaciones.

5. Mayor cobertura para los trabajadores independientes

Implementaremos un conjunto de medidas destinadas a *aumentar la cobertura de los trabajadores independientes*, igualando sus derechos y obligaciones previsionales en relación a los trabajadores dependientes. Los trabajadores independientes tendrán acceso a todos los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, a la Asignación Familiar y podrán afiliarse a las Cajas de Compensación.

6. Mayor cobertura para los trabajadores jóvenes

Crearemos un *subsidio a las cotizaciones de los trabajadores jóvenes de ba-*

jos ingresos y entregaremos un aporte similar a su cuenta de capitalización individual. Ello con el objetivo de contribuir al empleo juvenil, a su formalización y al ahorro previsional.

7. Mayor competencia en la industria previsional

Aplicaremos un conjunto de medidas para *aumentar la competencia en el mercado de las AFP*. Las administradoras deberán competir para incorporar a los trabajadores que ingresen al sistema. El objetivo es alcanzar menores cobros y mejores condiciones para los afiliados.

8. Mayor rentabilidad de los fondos de pensiones

Junto con la mayor competencia, crearemos las condiciones que permitan aumentar la rentabilidad de los fondos que administran las AFP, ampliando las alternativas de inversión tanto en Chile como en el exterior. Mientras mayor rentabilidad logren las AFP con sus fondos, de mejores pensiones gozarán sus afiliados.

9. Fomento al ahorro previsional voluntario

Crearemos un marco legal que fomente el desarrollo de planes de pensiones basados en el *ahorro previsional voluntario y colectivo (APVC)*. El proyecto contempla además que los aportes realizados a planes de Ahorro Previsional Voluntario (APV) o APVC sin beneficio tributario puedan ser retirados exentos de impuestos. Esto permitirá promover el ahorro previsional voluntario entre los trabajadores.

10. Disciplina fiscal

Garantizaremos la disciplina y transparencia fiscal. Los nuevos beneficios pre-

visionales serán financiados de un modo responsable y sustentable, que garantice la solidez financiera del sistema de pensiones en el tiempo. La transparencia se garantizará mediante el diseño de un régimen presupuestario que dé cuenta de los compromisos fiscales, tanto transitorios como permanentes, con el sistema previsional.

1 PROTECCION SOCIAL PARA UNA VIDA DIGNA EN LA VEJEZ: CREACION DE UN SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS

La Reforma Previsional crea un *Sistema de Pensiones Solidarias (SPS)* cuyos principales beneficios serán la *Pensión Básica Solidaria (PBS)* y el *Aporte Previsional Solidario (APS)*. Terminado el período inicial de transición, a estos beneficios tendrán acceso todos los hombres y mujeres:

- Cumplidos los 65 años de edad.
- Pertenecientes al 60% de la población de menores ingresos.
- Que reúnan un período mínimo de 20 años de permanencia en el país, y de 4 de los últimos 5 años previos a la solitud del beneficio.

El SPS entregará beneficios de vejez e invalidez de manera integrada a los beneficios del sistema de capitalización individual y reemplazará al actual programa de pensiones asistenciales (PASIS) y gradualmente al programa de pensión mínima garantizada (PMG). Por cierto, también tendrán acceso a las pensiones solidarias los pensionados y trabajadores activos imponentes del Instituto de Normalización Previsional (INP).

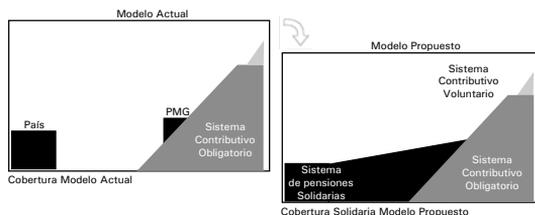
Para la entrega de los beneficios al 60% de la población de menores ingresos se aplicará un instrumento de focalización.

Para la elaboración de dicho instrumento se utilizará la información a disposición del Estado, lo que permitirá una mayor agilidad en el otorgamiento de los beneficios y evitará trámites adicionales para las personas que soliciten su pensión. Todas las personas que lo requiera contarán con las correspondientes instancias de apelación.

Mediante la implantación del SPS, el Estado:

- Establece un importante grado de certeza en relación a los ingresos que percibirán durante la vejez.
- Entrega una mayor protección a las personas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por el sistema de capitalización individual.
- Alcanza a la población de ingresos medios y bajos.

En la siguiente figura se muestra el tránsito desde el sistema actual –que entrega beneficios contributivos, garantías estatales y beneficios asistenciales de manera desintegrada– hacia el sistema reformado e integral, que articula un sistema de pensiones solidarias no contributivo con un sistema de beneficios contributivos, obligatorios y voluntarios.



Así entonces, a una persona que califica al SPS, que no pudo contribuir al sistema de capitalización obligatorio, y que no posee ningún otro tipo de pensión, el nuevo sistema otorgará la Pensión Básica Solidaria (PBS), la que en régimen alcanzará a 75.000 pesos.

Por otra parte, una persona que ha cotizado, alcanzando a percibir una pensión, se le entregará un Aporte Previsional Solidario. Este complemento solidario decrece hasta extinguirse para las personas cuyas pensiones alcancen un monto de \$ 200.000, cuando la reforma esté plenamente operativa y la transición concluida.

En el siguiente cuadro se presenta un conjunto de ejemplos sobre el funcionamiento del Sistema de Pensiones Solidarias una vez que esté operando en plenitud:

Sistema de Pensiones Solidarias en régimen (a partir del 2012)	
Pensiones Contributivas	Complemento del SPS
\$ 0	\$ 75.000
\$ 50.000	\$ 56.250
\$ 100.000	\$ 37.500
\$ 150.000	\$ 18.750
\$ 200.000	\$ 0

Se establecerá un período de transición de cinco años para el Sistema de Pensiones Solidarias.

La Pensión Básica Solidaria comenzará a regir el 1 de julio de 2008, con un valor de \$ 60.000. El 1 de julio del año 2009, la PBS alcanzará el valor de \$ 75.000.

Por otro lado, la Pensión Máxima que contará con un Aporte Solidario (PMAS) inicialmente será de \$ 60.000, hasta llegar a \$ 200.000 el año 2012. En los primeros años, las pensiones solidarias se concentrarán en los pensionados de menores ingresos, para ir gradualmente alcanzando al 60% de la población.

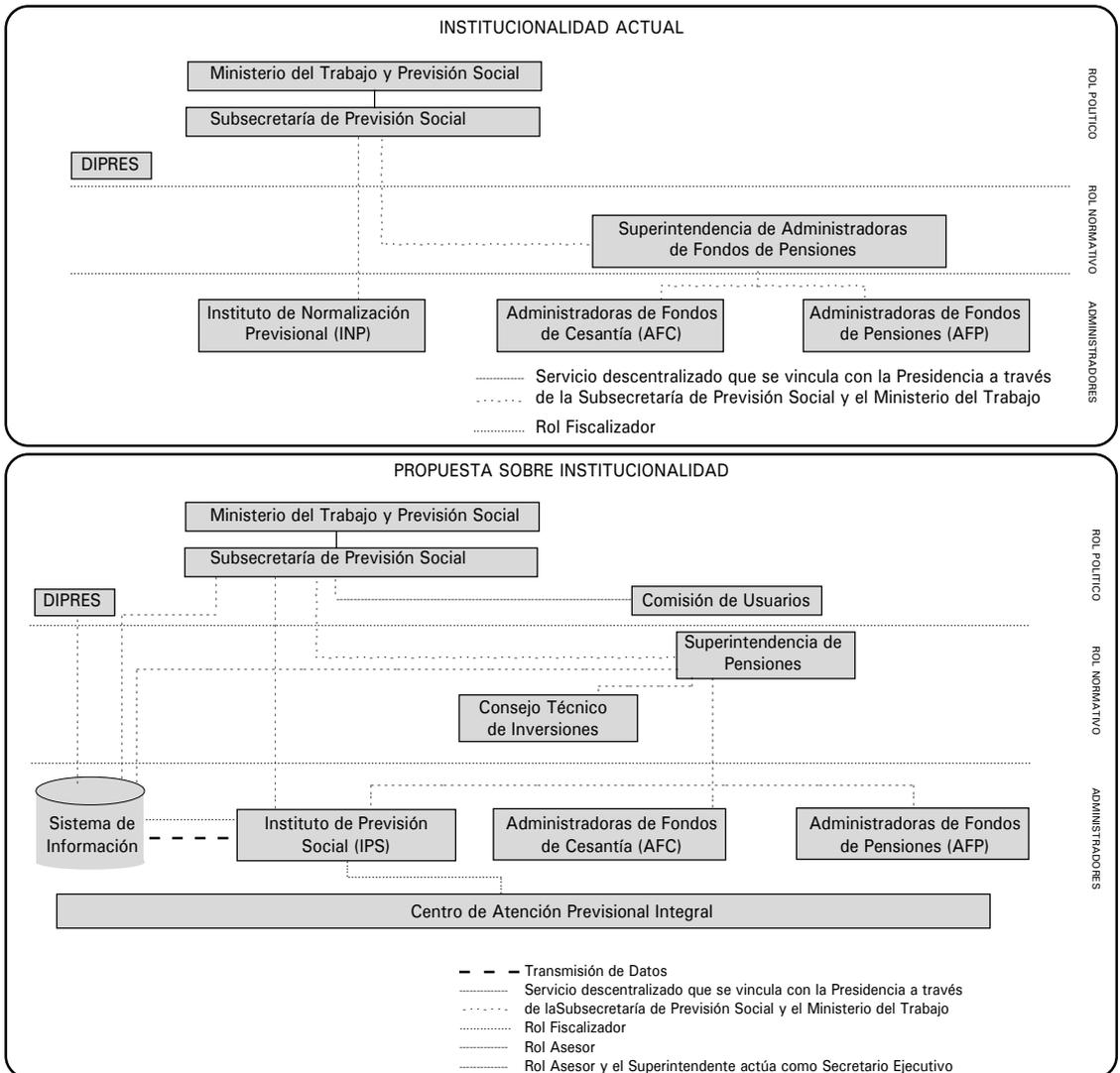
Transición del Sistema de Pensiones Solidarias		
Año	PBS	PMAS
1º Julio 2008	60.000	60.000
1º Julio 2009	75.000	75.000
1º Julio 2010	75.000	100.000
1º Julio 2011	75.000	150.000
1º Julio 2012	75.000	200.000

2. UNA NUEVA INSTITUCIONALIDAD PARA EL SISTEMA PREVISIONAL

El proyecto de Reforma Previsional requiere de una nueva institucionalidad pública en donde se expresen con claridad las responsabilidades que debe asumir el Estado.

- Se crea el *Instituto de Previsión Social* (IPS), que será responsable de la administración del Sistema de Pensiones Solidarias y de los regímenes previsionales que administra el INP. El IPS prestará servicios básicos previsionales a la población, por medio de una red de *Centros de Atención Previsional Integral*.

- Se establece la *Superintendencia de Pensiones (SUPEN)*, responsable de fiscalizar el conjunto del sistema de pensiones, incluyendo al IPS.
- Se entregará al Ministerio del Trabajo, por medio de la Subsecretaría de Previsión Social, la responsabilidad de definir estrategias de educación, difusión y comunicación hacia los afiliados, a través de la creación de una *División de Difusión de Derechos Previsionales*, la que tendrá la administración de un Fondo Concursable.



3. PARTICIPACION CIUDADANA

La Reforma Previsional persigue mejorar sustantivamente la participación y educación previsional de los ciudadanos. Para lo cual se creará:

- La *Comisión de Usuarios* del sistema, en el que estarán representados trabajadores, pensionados y administradores del sistema. Esta Comisión cumplirá un importante papel en el seguimiento y control de la implantación de la Reforma.
- El *Fondo para la Educación Previsional*, destinado a desarrollar iniciativas de promoción, difusión y educación del sistema previsional, a través de mecanismos concursables.

4. EQUIDAD DE GENERO EN EL SISTEMA

La reforma contempla un conjunto de medidas destinadas a velar por la equidad entre mujeres y hombres en el sistema previsional.

- *Acceso preferencial al SPS*

En primer lugar, el diseño e implementación del Sistema de Pensiones Solidarias apunta directamente a la equidad de género. Esto por cuanto el SPS no considera requisitos de número de cotizaciones, eliminando las barreras que limitan su acceso, y entrega mayores aportes a las personas con menores contribuciones al sistema de capitalización individual.

En todos estos casos, las mujeres son beneficiarias preferenciales. Por razones de cuidado del hogar y de la familia, y debido al funcionamiento del mercado del trabajo, una gran proporción

de mujeres se encuentra en las situaciones antes descritas. Así, se estima que más de un 60% de las personas que accedan a la Pensión Básica Solidaria serán mujeres.

Además, la Reforma elimina el requisito de 240 meses de cotizaciones para acceder a las Pensiones Mínimas Garantizadas por el Estado, lo cual ha discriminado a un número importante de mujeres que realizan labores eventuales o de temporada.

- *Bonificación por hijo*

Se contempla otorgar, a toda pensionada por AFP –con o sin aporte solidario– y a toda mujer que reciba una Pensión Básica Solidaria, una bonificación devengada por cada hijo nacido vivo. Esta bonificación corresponderá a 12 cotizaciones previsionales por un salario mínimo y comenzarán a ganar un interés del 4% a partir de la entrada en vigencia de la ley.

- *Separación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia*

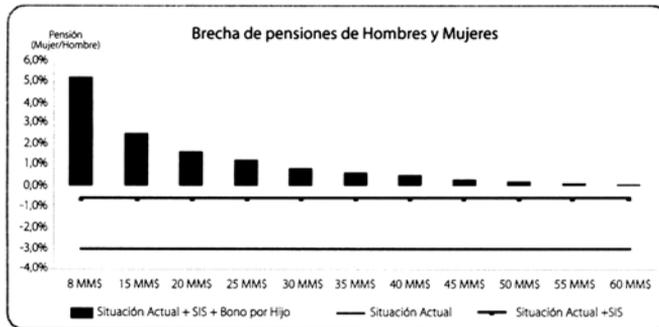
Se aumentarán las contribuciones a las cuentas de capitalización individual de las mujeres como resultado de la separación por género de la licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. La mayor esperanza de vida de las mujeres se traduce en una menor probabilidad de uso del seguro, razón por la cual una licitación por separado tendría como efecto una menor prima para las mujeres. La diferencia entre la prima que deben pagar los hombres y las mujeres como resultado de la licitación del seguro, se integrará a las cuentas de capitalización de estas últimas, mejorando de manera importante sus pensiones.

Adicionalmente, se incluirá al cónyuge hombre como beneficiario de las pensiones de sobrevivencia generadas por la mujer y, en caso de divorcio o nulidad, se autorizará la división del saldo acumulado en las cuentas individuales de cada cónyuge.

Todas estas medidas permitirán que, a igual edad e igual saldo en la cuenta de capitalización, las pensiones de las mujeres sean similares a las de los hombres.

El siguiente gráfico muestra el efecto de tales medidas en la diferencia o

brecha de pensiones entre mujeres y hombres. En la situación actual, una mujer que tiene un cónyuge tres años mayor y dos hijos, y que cuenta con igual saldo en su cuenta de capitalización al de un hombre de la misma edad, tendrá una pensión un 3% menor. Si a esta situación se agregan las medidas propuestas, la situación final es la que muestran las barras, es decir, para saldos en las cuentas menores a 60 millones de pesos, las mujeres quedan en una mejor situación que los hombres. Cabe destacar que, en la actualidad el 100% de las mujeres tienen saldos inferiores a \$ 65 millones.



5. TRABAJADORES INDEPENDIENTES: ACCESO A LOS BENEFICIOS DEL SISTEMA EN IGUALDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

El objetivo de este conjunto de medidas es aumentar la cobertura previsional de los trabajadores independientes. En la actualidad sólo 5% de estos trabajadores participa activamente del Sistema de Capitalización Individual.

Este objetivo se logrará mediante:

- *Acceso igualitario a los beneficios del sistema previsional*

Los trabajadores independientes accederán a los beneficios del sistema previ-

sional en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores dependientes. Esto incluye los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias. Se estiman en alrededor de 1.000.000 los trabajadores independientes potenciales beneficiarios de estas medidas. Ellos también podrán acceder a la asignación familiar y afiliarse a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

- *Afiliación gradual al sistema previsional*

Se implantará gradualmente la afiliación obligatoria al sistema de pensiones de todos los trabajadores, aboliendo la actual distinción entre trabajadores dependientes e independientes.

Durante los tres primeros años de aplicación de la ley se realizará un activo proceso de educación previsional. Luego se empezará a aplicar la obligación de cotizar, salvo que la persona en forma expresa manifieste lo contrario. Durante este período la obligación de cotizar se efectuará sobre el 40%, 70% y 100% de la renta imponible, en el cuarto, quinto y sexto año respectivamente. Desde el séptimo y hasta el noveno año los trabajadores deberán cotizar en el sistema de pensiones sobre la totalidad de su renta imponible. En el décimo año de aplicación de la ley se incorporará la cotización de salud, sin perjuicio que el trabajador la pueda pagar voluntariamente con anticipación.

Este conjunto de medidas representa un incremento significativo en la cobertura de beneficios previsionales para los trabajadores independientes y permite incorporarlos al sistema de pensiones con igualdad de beneficios y obligaciones respecto a los trabajadores dependientes.

6. SISTEMA PREVISIONAL Y MERCADO DEL TRABAJO: MAYOR COBERTURA PREVISIONAL PARA LOS TRABAJADORES JOVENES

Tal como lo anunciara la Presidenta de la República, la reforma incluirá una protección social efectiva para los jóvenes más vulnerables, es decir aquellos de menores ingresos. Este mandato se hará efectivo mediante:

- *Subsidio a las cotizaciones*

Con el objetivo de fomentar el empleo juvenil, aumentar la formalización e incrementar la cobertura y sus fondos previsionales, la Reforma contempla la creación de un subsidio a las cotizaciones mensuales efectivas de los trabajadores jóvenes de menores ingresos. Éste se entregará durante los primeros 24 meses de empleo de cada joven. Para ello deberán tener entre 18 y 35 años, y que su ingreso mensual sea inferior a 1,5 veces el salario mínimo.

Este subsidio estará constituido por dos tipos de aportes: (i) un subsidio a la contratación, equivalente a la mitad de la cotización de un salario mínimo; y (ii) un aporte directo a la cuenta de capitalización individual del trabajador joven por el mismo monto. De este modo, estos trabajadores jóvenes que perciban el salario mínimo alcanzarán una cotización total de hasta 15% de su remuneración y un incentivo al contrato de hasta un 5% de su salario.

El cuadro 3 muestra el mejoramiento de las pensiones futuras de los jóvenes en dos casos. En primer lugar, para un joven con contrato de trabajo, el aumento estimado de su pensión podría alcanzar \$ 8.690 mensuales. En el caso de un joven que, como fruto de la implementación de la medida, formalice su contrato o entre al mercado de trabajo, el aumento de su pensión alcanzaría \$ 26.071.

Efectos sobre las pensiones de los jóvenes		
Tipo de joven trabajador	Aporte mensual adicional	Aumento Pensión (1)
Jóvenes trabajadores formales afectados por la medida	\$ 6.750	\$ 8.690
Informales o desempleados que se formalizaron a causa de la medida	\$ 20.250	\$ 26.071

(1) Con una rentabilidad de 5%
Supuesto: Comienza a trabajar a los 22 años.

7. HACIA UNA MAYOR COMPETENCIA Y MENORES COSTOS EN EL SISTEMA DE AFP

Uno de los objetivos prioritarios que persigue la reforma es promover la competencia en la industria de servicios previsionales. Esta mayor competencia debería traducirse en menores comisiones y condiciones más favorables para los afiliados.

Diversos estudios confirman que existe escasa competencia en precios entre las distintas AFPs, que se explica por una combinación de factores. Entre otros, una limitada respuesta de los afiliados frente a distintos niveles de comisiones y la existencia de barreras a la entrada en la industria.

- *Licitación de nuevos afiliados*

La Superintendencia de Pensiones organizará un mecanismo de licitación anual de los nuevos afiliados al Sistema Previsional. Se propone que los trabajadores que inician en el mundo labora sean asignados, en un período de 12 meses, a la administradora que ofrezca la menor comisión en el proceso de licitación, cuyas bases serán aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para los trabajadores que inician su vida laboral, dado su nulo o bajo saldo acumulado, la variable precio es la más relevante al momento de seleccionar una Administradora de Fondos de Pensiones. Este grupo tiene, además, el tamaño suficiente como para cubrir la escala mínima eficiente de operación de una nueva AFP, esto es, entre 100.000 y 150.000 cotizantes.

Los afiliados deberán permanecer en la AFP adjudicataria durante el período que establezcan las bases de licitación,

no pudiendo exceder éste los 18 meses. La obligación anterior no regirá en caso de que el traspaso se realice a una AFP que ofrezca menores comisiones o en caso de que la diferencial de comisiones no compense una menor rentabilidad, entre otras causales de excepcionalidad.

La AFP adjudicataria deberá aplicar el precio ofrecido durante un período de 18 meses. Este precio se hará extensivo a todos los cotizantes de la AFP adjudicataria.

- *Modificación al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia*

La Reforma también propone una modificación al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) que las Administradoras de Fondos de Pensiones deben contratar para cubrir los riesgos de invalidez y fallecimiento que afectan a sus afiliados.

Específicamente, se plantea que la licitación de este seguro, que hoy realiza cada administradora por separado, sea realizada para todos los afiliados en conjunto, independiente de la AFP en la que se encuentren. Ello contribuirá a la obtención de un precio más competitivo para este seguro y permitirá aumentar la transparencia del sistema, mediante la difusión del costo efectivo del seguro.

La propuesta permite que las Administradoras se enfoquen en competir sobre la base de variables relacionadas con la administración de las cuentas individuales y de los recursos de los Fondos de Pensiones. De esta forma, se elimina el incentivo a discriminar a los afiliados de mayor probabilidad de fallecimiento.

- *Eliminación de comisiones*

La Reforma propone, finalmente, eliminar las comisiones descontadas del saldo de las cuentas individuales de los afiliados, como la comisión fija por depósito de cotizaciones y la comisión por transferencia del saldo de la cuenta individual desde otra AFP. En la actualidad, estas comisiones producen una disminución en los ahorros previsionales y, por tanto, en la pensión.

Adicionalmente, se propone eliminar las comisiones fijas que pueden cobrar las Administradoras, con el objeto de facilitar la comparación de comisiones por parte de los afiliados y pensionados.

8. MAYOR FLEXIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD EN LA INVERSIÓN DE LOS FONDOS

Los resultados en rentabilidad de las inversiones de los Fondos son un factor determinante sobre el valor futuro de las pensiones. Al respecto, se estima que un punto porcentual de diferencia en rentabilidad a lo largo de toda la vida activa de un afiliado puede tener un impacto en torno a un 20% en la pensión.

El excesivo detalle y complejidad en la regulación de las inversiones de los Fondos de Pensiones, contemplado en la actual normativa, no permite la flexibilidad y adaptabilidad necesarias ante mercados financieros que cambian constantemente. Por otra parte, la excesiva regulación induce a disminuir la responsabilidad de las propias Administradoras en la gestión de las inversiones.

Con el objeto de simplificar y flexibilizar la estructura de inversión de los Fondos de Pensiones, se establecerá un

Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones, que estará contenido en una norma de la Superintendencia de Pensiones. Se explicitará por ley sólo la mantención de los límites por instrumentos más relevantes, con el objeto de acotar el riesgo de los Fondos.

Para la elaboración del régimen de Inversión, la Superintendencia deberá considerar las propuestas y opiniones de un *Consejo Técnico de Inversiones* que se crea con este proyecto de ley. Estará integrado por personas con conocimientos en las áreas de previsión y finanzas, así como experiencia en la administración de inversiones.

9. PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO

Con el objeto de profundizar los mecanismos de ahorro previsional voluntario, la reforma propone:

- *Ahorro Previsional Voluntario Colectivo*

Se propone crear un mecanismo de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), mediante el cual los ahorros realizados por los trabajadores sean complementados por sus respectivos empleadores.

- *Perfeccionamiento tributario del Ahorro Previsional Voluntario Individual*

La reforma presenta una propuesta de perfeccionamiento en materia tributaria para el ahorro previsional voluntario individual, la que se extiende al ahorro previsional voluntario colectivo, lo que permitirá promover el ahorro previsional voluntario entre los trabajadores.

- *Afiliado Voluntario*

Se crea la figura del afiliado voluntario, cuyo objeto es ampliar la cobertura del

Sistema de Pensiones a todas las personas que realizan actividades no remuneradas.

Todo lo anterior tiene como objetivo estructurar un pilar voluntario del Sistema de Pensiones más fuerte y con mayor cobertura en sectores medios de la población.

Un plan APVC se establecerá por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, y siempre que concurra a esta decisión una proporción significativa de ellos, permitiéndose la existencia de más de un plan por empresa. Los planes no podrán discriminar entre los trabajadores de la empresa, tanto en el acceso a dichos planes, como en la proporción del aporte que realiza el empleador en relación al aporte del trabajador.

Estos planes establecen derechos de propiedad del trabajador sobre sus propios aportes y sobre los aportes que en su beneficio haga el empleador, sujeto a una permanencia mínima del trabajador en la empresa.

10. FINANCIAMIENTO DE LA REFORMA PREVISIONAL

Se velará por la transparencia y sostenibilidad financiera del Sistema de Pensiones, mediante el diseño de un régimen presupuestario que dé cuenta de los com-

promisos fiscales, transitorios y permanentes, con el sistema previsional.

Producto de la disciplina en materia de manejo fiscal y a la aplicación rigurosa de la regla de superávit estructural, es posible financiar adecuadamente la Reforma Previsional. Las fuentes de financiamiento fundamentales de la reforma serán:

- Recursos provenientes del Fondo de Reserva de Pensiones.
- Liberación de recursos por la disminución de los compromisos que mantiene el Estado con el Sistema de pensiones antiguo. Esto es, disminución del déficit del sistema previsional antiguo y de los intereses devengados de los bonos de reconocimiento.
- Recursos provenientes de reasignaciones, eficiencia del gasto y del crecimiento económico.
- En los años iniciales (la transición), mayores intereses por los activos financieros del fisco.

La Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y la SUPEN encargarán cada cinco años un estudio actuarial que evalúe el efecto de cambios en las variables demográficas, financieras y en el comportamiento de los afiliados sobre las tasas de reemplazo, para así estimar los compromisos fiscales.

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

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL EN TRABAJO FORESTAL

INTRODUCCION

En varios países del mundo, los accidentes en el sector forestal ocupan los primeros lugares dentro del conjunto de actividades económicas. Ello se refiere tanto a la frecuencia como a la gravedad de los accidentes, característico del trabajo con objetos de gran tamaño y volumen (árboles), tratados en forma manual o mecanizada.

De las diversas faenas del trabajo, la más peligrosa es la cosecha de madera, en que el cortador de árboles se expone a accidentes graves y mortales por golpes, caídas y cortes. Las lesiones más comunes son las que afectan las extremidades inferiores (piernas y pies)

En el trabajo forestal no sólo se producen accidentes, los trabajadores también están expuestos a la aparición de enfermedades derivadas de su trabajo.

Las principales causas de enfermedades del trabajo son problemas ergonómicos, ruido, vibraciones, sustancias químicas y otros factores.

Es claro que el uso de elemento de protección personal (EPP) ayuda enormemente a proteger al trabajador frente a los riesgos que se presentan en el trabajo forestal, sin olvidar que el uso de ellos no otorga protección completa.

EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

Cuando han fallado todos los esfuerzos posibles para eliminar o controlar los riesgos para la salud se debe utilizar el EPP, que ofrece una protección limitada. El trabajo forestal es una ocupación en la que siempre se necesita usar EPP por ser un trabajo con riesgo de que ocurran accidentes graves y mortales. Los EPP deben ser los adecuados y cómodos para el trabajador.

El EPP a veces puede ser muy incómodo y agregar una carga más a la pesada faena de los trabajadores forestales y dar lugar a nuevos riesgos para la salud y la seguridad. Así por ejemplo los protectores de los oídos pueden impedir oír las señales de alarma, por lo que es de vital importancia el evaluar el tipo de EPP y la faena en que deben utilizarse.

¿COMO SABER QUE TIPO DE EPP UTILIZAR?

El tipo de EPP necesario dependerá del riesgo a que se expone el trabajador, de cómo puede afectar al organismo la exposición y de durante cuánto tiempo se estará expuesto a ese riesgo. Así, por ejemplo, si el riesgo es un corte, se deberá usar una protección resistente al corte en la parte del cuerpo expuesto.

RECOMENDACIONES Y OBLIGACIONES

- El empleador debe informar al trabajador acerca del riesgo a que está expuesto en su trabajo y las consecuencias para la salud del trabajador si no usa los EPP adecuados durante su trabajo.
- Los EPP debe ser entregados en forma gratuita por el empleador.
- Deben estar siempre limpios y en buen estado.
- Deben ser de la talla del trabajador para no incomodar.
- Deben ser cambiados por el empleador cada vez que se deteriore o pierda su efectividad. El trabajador debe saber evaluar el estado de los equipos diariamente.
- Deben usarse correctamente y ser el adecuado a cada riesgo.
- El trabajador debe ser instruido en el uso adecuado, cuidado y mantención de sus EPP.
- El trabajador debe tener un casillero en su lugar de trabajo para guardar los EPP limpios después de ser usado.

¿DE QUE PROTEGEN LOS EPP EN EL TRABAJO FORESTAL?

Ropa protectora

Protege contra cortes, frío, calor y agua. La protección contra cortes es por medio de un acolchado de seguridad fabricado a base de varias capas con fibras de alta resistencia a la tracción. Por ejemplo cuando la cadena de la motosierra en movimiento toca estas fibras, se estiran y resisten el movimiento de ella.

Para las faenas forestales normales, el acolchado protector sólo cubre la parte delantera de los pantalones y la parte posterior de los guantes de seguridad. Para la protección contra agua se usa ropa impermeable, que es de uso común en las faenas forestales que se realizan en épocas de invierno.

Calzado protector

Evita accidentes como cortes, resbalones y caídas, producidas por las imperfecciones del terreno. También protege de infecciones de heridas, picaduras de insectos y contacto con humedad.

El calzado protector de goma resiste bastante bien los cortes de las motosierras. El calzado de seguridad debe tener un forro resistente a los cortes en la parte delantera y punteras metálicas. Si hace calor resulta incómodo utilizar botas de goma y es mejor utilizar botas de cuero o zapatos de caña alta.

Es muy importante que la suela externa esté bien adaptada y fabricada para evitar resbalones y caídas, que son muy comunes. En zonas donde el suelo está con hielo o nieve, o donde se camina sobre troncos resbaladizos, el preferible usar calzado con clavos en la suela o suela con dibujo profundo y que se limpie solo.

Casco protector

Los cascos protegen contra la caída de ramas y árboles, fuego, así como el retroceso de una motosierra. El casco debe ser lo más liviano posible para minimizar la tensión del cuello. Los cascos forestales llevan dispositivos incorporados para montar una visera y orejeras de protección auditiva. Las orejeras de los protectores auditivos deben colocarse directamente en contacto con la cabeza.

Existen diferentes materiales para la confección del casco, dependiendo de las

condiciones en que se va a usar, por ejemplo en incendios forestales debe ser resistente al fuego.

Protección facial y ocular

El protector ocular o pantalla facial protege los ojos y la cara contra astillas o aserrín y golpes y rasguños con ramas. El protector debe estar montado en el casco de seguridad de tal forma que pueda ser movido con facilidad.

Protectores auditivos

El ruido de la motosierra produce sordera. Para prevenir se usan los protectores auditivos, pueden ser tapones u orejeras. Las orejeras sólo son eficaces si se colocan bien apretadas contra la cabeza. Cualquier separación entre la cabeza y los aros de las orejeras reducirá su eficacia notablemente.

Los tapones tienen el riesgo de causar infección cuando no se mantienen limpios o no se desechan cuando corresponda. Es importante decir que el motosierrista debe usar protector auricular (orejeras) cuando realiza su trabajo.

Protección respiratoria

Los gases, vapores y humos presentes en algunas labores forestales (fumigaciones, quemas, etc.) son un riesgo para la salud, la protección frente a éste es el uso de máscaras respiratorias adecuadas al contaminante.

ELEMENTOS DE PROTECCION DE LA MOTOSIERRA

Los trabajadores que utilizan la motosierra para realizar su trabajo deben conocer y usar su equipo de protección personal completo y conocer los elementos de seguridad obligatorios de las motosierras,

además de realizar el trabajo en forma correcta para reducir al mínimo los riesgos que involucra el uso de esta herramienta.

Los elementos de seguridad de la motosierra son:

- *Mango frontal de protección con freno de cadena:* protege la mano izquierda y detiene la sierra en caso de rebote.
- *Atrapador de cadena:* atrapa la cadena si se corta.
- *Protector posterior:* protege la mano derecha si se corta la cadena.
- *Seguro trabador:* evita que la cadena funcione en forma accidental.
- *Protección antivibración:* reduce la vibración que se trasmite a las manos.
- *Protector de la barra de guía:* evita las lesiones (cortaduras) al transportar, guardar o caminar con la motosierra.

BIBLIOGRAFIA

1. **Comisión Nacional Tripartita Forestal.** 1997. *"Código de Prácticas Forestales para Chile"*.
2. **O.I.T.** 1991, *"La Seguridad y la Salud en la Silvicultura"*. Informe III.
3. **O.I.T. – CIS.** 2000 *"Occupational Safety and Health in Agriculture, Forestry And Livestock Rearing"*. (CD).
4. **F.A.O.** 1993. *"Introducción a la Ergonomía Forestal para Países en Desarrollo"*.
5. **UCYMAT.** 1997. Apuntes *"El Trabajo Forestal"*.
6. Otros apuntes.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA (*)

LEY Nº 20.137

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en dos mociones, refundidas, de las Diputadas señoras Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende y Karla Rubilar Barahona y de los señores Sergio Aguiló Melo, René Alinco Bustos, Mario Bertolino Rendic, Alonso De Urresti Longton, Marcelo Díaz Díaz, Marcelo Forni Lobos, Pablo Galilea Carrillo, Fernando Meza Moncada, Nicolás Monckeberg Díaz, Iván Paredes Fierro y Raúl Súnico Galdames:

Proyecto de ley:

"**Artículo 1º.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

"Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 16.12.06.

2. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 195:

- a) Elimínase la expresión "Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66".
- b) Sustitúyese la expresión "cuatro" por "cinco".

Artículo 2°.- Agrégase, a continuación del artículo 104 de la Ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, el siguiente artículo 104 bis, nuevo:

"Artículo 104 bis.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."

"Artículo 3°.- Agrégase, a continuación del artículo 108 de la Ley N° 18.883,

Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 108 bis, nuevo:

"Artículo 108 bis.- Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."."

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

Santiago, 1 de diciembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA (*)

LEY N° 20.143

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Otórgase, a contar del 1 de diciembre de 2006 un reajuste de 5,2% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las

disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1 de diciembre de 2006.

Artículo 2°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que a la fecha de publicación de

(*) Publicada en el Diario Oficial de 13.12.06.

esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N° 18.460 y N° 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$ 30.337 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2006 sea igual o inferior a \$ 368.200 y de \$ 16.095, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo 3°.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministe-

rio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 4°.- Los aguinaldos concedidos por los artículos 2° y 3° de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2° y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, serán de cargo de la propia entidad empleadora.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Artículo 5°.- Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 6°.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 30 de la Ley N° 20.032, de las corporaciones de asistencia judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

Artículo 7°.- En los casos a que se refieren los artículos 3°, 5° y 6°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda.

Artículo 8°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2007 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2007, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades a que se refiere el artículo 2°, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 3°, 5° y 6° de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$ 39.802 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2007, sea igual o inferior a \$ 368.200, y de \$ 27.725, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de

las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2°, y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refiere el artículo 5° de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 6° de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 5° y 6°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda, cuando procediere.

Artículo 9°.- Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

Artículo 10.- Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponibles.

Artículo 11.- Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 2° que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

Artículo 12.- Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 13.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1° nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 39.219, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 19.610 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2007. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los traba-

jadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 14.- Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2007, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 16.406 por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 368.200, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.553. Esta bonificación adicional es incompatible con la referida en el inciso precedente.

Artículo 15.- Concédese durante el año 2007, a los trabajadores no docentes que se desempeñen en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 13 y la bonificación adicional del artículo 14 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrán los trabajadores no docentes que tengan las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, que se desempeñen en los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado, conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y en los establecimientos de educación técnico-profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Artículo 16.- Durante el año 2007 el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$ 68.169.

El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

Artículo 17.- Incrementase en \$ 2.448.019 miles, el aporte que establece el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2006. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 13 y 14, al personal académico y no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 2006.

Artículo 18.- Sustitúyese, a partir del 1 de enero del año 2007, los montos de "\$ 165.971", "\$ 188.223" y "\$ 202.458", a que se refiere el artículo 21 de la Ley N° 19.429, por "\$ 174.601", "\$ 198.011" y "\$ 212.986", respectivamente.

Artículo 19.- Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2º, 8º y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$ 1.367.600, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 20.- Reemplázase, a contar del 1 de julio del año 2007, el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1º.- A contar del 1 de julio del año 2007, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

De \$ 5.393 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 135.124;

De \$ 4.223 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 135.124 y no exceda los \$ 264.667;

De \$ 1.375 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 264.667 y no exceda los \$ 412.791, y

Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 412.791 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores.

Dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para

los demás efectos que en derecho correspondan."

Artículo 21.- Fijase en \$ 5.393 a contar del 1 de julio del año 2007, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley Nº 18.020.

Artículo 22.- Concédese por una sola vez en el año 2007, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley Nº 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley Nº 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 34.571.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2007, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley Nº 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

Artículo 23.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2007, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2007, de \$ 10.911. Este aguinaldo se incrementará en \$ 5.617 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho a los aguinaldos a favor de las personas que perciban asignación familiar causada por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho a los aguinaldos en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2007 tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123; del artículo 1° de la Ley N° 19.992; del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más

de una pensión. En el caso que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 8° de la presente ley, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, líquidas.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponibles.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga este artículo o el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2007, un aguinaldo de Navidad del año 2007 de \$ 12.515. Dicho aguinaldo se incrementará en \$ 7.064 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero, sexto y séptimo de este artículo.

Artículo 24.- Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975 y a los pensionados del sistema establecido

en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 25.- Concédese, por el período de un año, a contar del 1 de enero del año 2007, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$ 144.477 trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los servicios de salud remunerados según el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 3.975 personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se registrará por lo dispuesto en la Ley N° 19.536, en lo que fuere procedente.

Artículo 26.- Durante el año 2007, el porcentaje de la asignación establecida en

el artículo 12 de la Ley N° 19.041, no podrá ser inferior al determinado para el año 1999.

Artículo 27.- Modifícase la Ley N° 19.464 en la siguiente forma:

- a) Reemplázase en el inciso primero del artículo 7° la frase "y enero del año 2006" por ", enero del año 2006 y enero del año 2007" y
- b) Sustitúyese en el artículo 9°, el guarismo "2007" por "2008".

Artículo 28.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores mencionados en los artículos 2°, 3°, 5° y 6°, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2006, cuyo monto será de \$ 100.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2006 sea igual o inferior a \$ 400.000, y de \$ 50.000 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad y no exceda de \$ 1.367.600.

Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida la referida en el inciso segundo del artículo 2° de esta ley.

Artículo 29.- El mayor gasto fiscal que represente en el año 2006 a los órganos y servicios la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o transferencias del ítem 50.-0103-24-03.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irrogue durante el año 2007 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para

dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1º, 8º, 13 y 16 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2007, dispuestas por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, los que podrán ser dictados en el mes de diciembre de 2006.

Artículo 30.- Concédese, por una sola vez, un bono de \$ 55.000, al personal no docente señalado en el artículo 2º de la Ley N° 19.464, que haya desempeñado funciones durante los meses de marzo a octubre del año 2006 en jornada de trabajo de 45 ó 44 horas semanales, según corresponda. Para aquellos que se desempeñen por jornadas parciales de trabajo, el monto del bono se calculará proporcionalmente a una jornada laboral de 45 horas.

Este bono no será imponible ni tributable y se pagará en una sola cuota en el curso del mes de diciembre de 2006 al personal señalado en el inciso anterior, siempre que se encuentre en funciones a la fecha de su pago.

Este bono será de cargo fiscal y el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los establecimientos educacionales subvencionados, tanto del sector municipal como particular, y de los establecimientos de educación técnico profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y además determinará los mecanismos de resguardo de su aplicación para su pago. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 31.- Sustitúyese en el artículo 2º del Decreto con Fuerza de Ley N° 140,

de 1991, del Ministerio de Obras Públicas, que fija la planta de personal del Instituto Nacional de Hidráulica, sobre requisitos de los cargos de Profesionales, grados 4º y 5º EUS, la expresión "Ingeniero Civil Hidráulico" por "Ingeniero Civil".

Artículo 32.- Agrégase el siguiente inciso segundo en el artículo 43 de la Ley N° 19.269:

"En todo caso, al personal perteneciente a la planta de Vigilantes Penitenciarios que tenga derecho a la asignación profesional a que se refiere el artículo 3º del Decreto Ley N° 479, de 1974, le será aplicable el inciso segundo del artículo 18 de la Ley N° 19.185."

Artículo 33.- Decláranse correctamente pagadas las asignaciones y bonificaciones que, por aplicación de lo dispuesto en el inciso final del artículo 18 de la Ley N° 19.185, hubiere percibido, a contar del 1 de enero de 1993, el personal de la planta de Vigilantes Penitenciarios a que se refiere el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.791, de 1979, del Ministerio de Justicia, que recibe la asignación profesional a que se refiere el artículo 3º del Decreto Ley N° 479, de 1974.

Artículo 34.- Sin perjuicio de lo establecido en la glosa 04, del capítulo 01, programa 30, de la Partida 09 Ministerio de Educación, del Presupuestos del Sector Público, durante el año 2007, con cargo a la asignación 200, Becas Educación Superior, de dicho Programa 30, podrá asignarse becas a alumnos de instituciones de educación superior que aún no hayan sido acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado.

Artículo 35.- Concédese, por una sola vez, un bono especial a los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata en las entidades regidas por el Título II del

Decreto Ley N° 3.551, de 1981. Este bono no será imponible ni tributable y se pagará, en una sola cuota, en el curso del mes de diciembre de 2006.

El monto será de \$ 50.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida correspondiente al mes de noviembre de 2006 sea igual o inferior a \$ 350.000, y de \$ 45.000 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad y no exceda de \$1.400.000.

Para estos efectos se entenderá por remuneración líquida la referida en el inciso segundo del artículo 2° de esta ley.

Sin perjuicio de lo anterior, facúltase a las municipalidades para otorgar a los funcionarios individualizados en el inciso primero de este artículo, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria y siempre que cuenten con la aprobación de, a lo menos, los 2/3 del Concejo Municipal, un bono adicional al precedentemente señalado.

Artículo 36.- Otórgase un bono, por única vez, al personal perteneciente a las plantas de profesionales y directivos de carrera ubicados entre los grados 17 y 11, ambos inclusive, de técnicos, de administrativos y de auxiliares, sea de planta o a contrata de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, regido por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por el Decreto Ley N° 249, de 1973, siempre que no hayan tenido ausencias injustificadas entre el 26 de septiembre del año 2006 y la fecha de pago del referido beneficio, ambas inclusive.

Este bono no será imponible ni tributable y se pagará, en una sola cuota, en el mes de diciembre de 2006 o en el mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, si ésta fuere posterior a dicha data, al personal en servicio a la fecha del pago.

El monto del bono será de \$ 70.000 para el personal perteneciente a las plantas de profesionales y directivos de carrera ubicados entre los grados 17 y 11, ambos inclusive.

Respecto de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares el bono ascenderá a las cantidades que a continuación se indican:

Grado del funcionario beneficiario	Monto del Bono
23 e inferiores	\$ 130.000
22 al 19	\$ 115.000
18 y superiores	\$ 95.000

Este beneficio se otorgará, en las mismas condiciones señaladas en los incisos precedentes, a los funcionarios de las Subsecretarías del Ministerio de Salud, del Instituto de Salud Pública de Chile, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de los establecimientos de salud de carácter experimental creados en virtud de la facultad establecida en el artículo 6° de la Ley N° 19.650. Respecto de estos últimos, estarán excluidos del beneficio los profesionales remunerados de conformidad a la escala A de las resoluciones conjuntas números 20, 21 y 26, del 2004, de los Ministerios de Salud, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° 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, 6 de diciembre 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.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica, boletín 4681-05

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable

Cámara de Diputados 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 del inciso cuarto del artículo 35 del proyecto y que por sentencia de 30 de noviembre de dos mil seis en los autos Rol N° 675-2006, declaró:

Que la disposición contemplada en el artículo 35°, inciso cuarto del proyecto remitido, no es contraria a la Carta Fundamental.

Santiago, 30 de noviembre de 2006.-
Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

CONCEDE UN BONO EXTRAORDINARIO A LOS EXONERADOS POR MOTIVOS POLITICOS QUE INDICA (*)

LEY N° 20.134

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario, de acuerdo a los tramos que se indican en el artículo 3° de esta ley, a los ex trabajadores del sector privado y de las empresas autónomas del Estado, exonerados por motivos políticos entre el 11 de septiembre de 1973 y el 29 de septiembre de 1975, a quienes se les concedió pensión no contributiva conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234, como también a los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia originadas en las pensiones no contributivas descritas. Todas las personas señaladas precedentemente deberán haber percibido la referida pensión al 28 de febrero de 2005 y a la fecha de publicación de esta ley.

Con todo, no tendrán derecho a este bono aquellos beneficiarios de pensión no contributiva que se hubiesen acogido a las

presunciones establecidas en el artículo 28 del reglamento de la Ley N° 19.234, contenido en el Decreto Supremo N° 39, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud de las cuales se encontraren percibiendo pensiones no contributivas calculadas en función a sueldos base de la Escala Única de Sueldos del sector público vigentes a la fecha indicada en el señalado artículo, correspondiente a grados superiores al 2°.

Artículo 2°.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de diez meses contados desde la publicación de esta ley, establezca, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, el que deberá llevar también la firma de los Ministros del Interior y de Trabajo y Previsión Social, los valores correspondientes a los bonos relativos a cada uno de los grupos de beneficiarios que a continuación se indican:

Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 1 y 14 años.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 22.11.06.

Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 15 y 19 años.

Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 1 y 14 años.

Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de esta ley,

cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 15 y 19 años.

Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de esta ley, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Única de Sueldos del sector público.

Para calcular los años de imposiciones, se contabilizará el abono establecido en el inciso sexto del artículo 6° de la Ley N° 19.234.

Artículo 3°.- El bono se pagará en su totalidad en un solo acto por el Instituto de Normalización Previsional, en el mes subsiguiente de acreditados por éste los requisi-

tos para acceder al beneficio, junto a la pensión no contributiva correspondiente a ese mes, de acuerdo al siguiente cronograma:

- a) En el año en que se publique esta ley podrán pagarse bonos hasta por un monto máximo de \$11.433.000.000.
- b) Durante el año siguiente al de la publicación antedicha, podrá pagarse el remanente de bonos hasta alcanzar el monto señalado en el artículo 5°.

Para el pago del bono durante el período a que se refiere la letra a) anterior, se preferirá a los beneficiarios que solicitaron su acreditación como exonerados políticos antes del 2 de septiembre de 1999.

Artículo 4°.- Un reglamento, que será emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito además por el Ministro de Hacienda, regulará la forma de acreditar el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de este bono extraordinario y los procedimientos y demás normas necesarias para su concesión y pago por parte del Instituto de Normalización Previsional. El reglamento señalará, especialmente, un orden de prelación y un cronograma para el pago del bono.

Artículo 5°.- El costo total de los bonos que se concedan no podrá exceder de \$22.866.000.000.

Artículo transitorio.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el año 2006, se financiará mediante las transferencias del ítem 50-01-03-24-03-104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la ley de presupuestos del presente año, entendiéndose incrementada en el equivalente a dicho mayor gasto la suma del valor neto a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 20.083."

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

Santiago, 8 de noviembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO

CONCEDE UNA BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO A LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES QUE INDICA (*)

LEY N° 20.135

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Establécese una bonificación por retiro voluntario para los funcionarios municipales que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 60 o más años de edad si son mujeres o 65 o más años de edad si son hombres, y que dentro de los doce meses contados desde el primer día del mes siguiente al de la publicación de esta misma ley, cesen en sus cargos por aceptación de renuncia voluntaria, en relación con el respectivo cargo municipal.

Asimismo, tendrán derecho a la bonificación por retiro voluntario, los funcionarios municipales que se encuentren en funciones a la fecha de publicación de la presente ley y que entre dicha data y el 31 de diciembre del año 2007, cumplan 60 años de edad si son mujeres o 65 años de edad si son hombres, siempre que cesen en sus cargos por aceptación de renuncia voluntaria, en relación con el respectivo

cargo municipal, dentro de los doce meses siguientes al cumplimiento de dichas edades.

Con todo, el funcionario municipal que cumpla con los requisitos señalados en los incisos primero o segundo, y que con posterioridad a la comunicación de su renuncia voluntaria obtenga jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, mantendrá el derecho a la bonificación establecida en esta ley, pero cesará en funciones en la fecha de obtención de dicha jubilación, pensión o renta vitalicia, siempre que aquélla fuere anterior a la fecha establecida en su renuncia voluntaria al cargo municipal.

Artículo 2°.- La bonificación por retiro voluntario será el equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados por el funcionario en la administración municipal, con un máximo de seis meses.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el Alcalde, previo acuerdo del Concejo Municipal, podrá otorgar a los funcionarios beneficiarios de la bonificación a que se refiere el inciso precedente, en las condiciones y dentro del período señalado, una bonificación por retiro complementaria, la que en conjunto con la establecida

(*) Publicada en el Diario Oficial de 13.12.06.

en el inciso anterior, no podrá sobrepasar los años de servicios prestados en la administración municipal, ni ser superior a once meses de bonificación. El Alcalde y el Concejo no podrán acordar bonificaciones por retiro complementarias para algunos funcionarios, excluyendo a otros.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de las bonificaciones será el promedio de las remuneraciones mensuales de los últimos 12 meses inmediatamente anteriores al cese de funciones del funcionario, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Las bonificaciones establecidas en los incisos precedentes no serán impositivas ni constituirán renta para ningún efecto legal y serán de cargo municipal.

Artículo 3°.- El pago de las bonificaciones procederá inmediatamente después del cese de funciones del funcionario municipal, sea por aplicación de la causal prevista en la letra a) o en la letra b) del artículo 144 de la Ley N° 18.883, según corresponda.

Los funcionarios municipales que cesen en sus funciones por las causales señaladas en el inciso anterior y que perciban la bonificación por retiro voluntario del artículo anterior, no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata o a honorarios, en la misma municipalidad, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Artículo 4°.- Las municipalidades que se encuentren excedidas en la restricción del gasto máximo en personal, dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.294 y en el artículo 67 de la Ley N° 18.382, y las que se excedan en virtud de la presente ley, no estarán obligadas a ajustarse a

dicha restricción en razón del gasto que irrogue el pago del beneficio establecido en el inciso tercero del artículo 1° de esta ley, pero no podrán aumentar los márgenes de excesos.

Artículo 5°.- El mayor gasto que irrogue el pago de las bonificaciones a que se refiere esta ley será de cargo municipal."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° 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, 13 de noviembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud.,
Claudia Serrano Madrid, Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que concede bonificación por retiro voluntario a los Funcionarios Municipales que indica, Boletín N° 4064-05

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados 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 y que por sentencia de treinta y uno de octubre de 2006 en los autos Rol N° 633-2006, declaró:

Que el artículo 2° del proyecto remitido es constitucional.

Santiago, 3 de noviembre de 2006.-
Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL INCISO FINAL DEL ARTICULO 2° DE LA LEY N° 17.322, MODIFICADO POR LA LEY N° 20.023, QUE FACULTA EL USO DE LA FIRMA MECANIZADA O ELECTRONICA AVANZADA EN LAS RESOLUCIONES DE COBRANZA DE DEUDAS PREVISIONALES O DE SEGURIDAD SOCIAL (*)

DECRETO N° 52

Núm. 52.- Santiago, 12 de septiembre de 2006.- Visto: Lo dispuesto en el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República y lo prescrito en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 17.322, agregado por la letra e) del N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.023.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del inciso final del artículo 2° de la Ley N° 17.322, modificado por la Ley N° 20.023, que faculta el uso de la firma mecanizada o electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social.

Artículo 1°. Las resoluciones de cobranzas de deudas previsionales o de seguridad

social a que se refiere la Ley N° 17.322, que se adeuden a las instituciones de seguridad social, podrán ser firmadas en forma mecanizada o electrónica avanzada.

Artículo 2°. El uso de la firma electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social, se regirá por las disposiciones de la Ley N° 19.799 sobre documentos electrónicos, firma electrónica y certificación de dicha firma y su reglamentación.

Artículo 3°. Para los fines de este reglamento, se entenderá por firma mecanizada la estampada mediante procedimientos mecánicos, que reproduzca fielmente la rúbrica de una persona natural debidamente facultada para ello.

Artículo 4°. Para todos los efectos legales, la firma estampada en la forma

(*) Publicado en el Diario Oficial de 14.12.06.

señalada en el artículo 3º, se entenderá suscrita por la persona cuya rúbrica haya sido reproducida.

Artículo 5º. Podrá utilizarse la firma mecanizada o electrónica avanzada bajo cualquier procedimiento que permita la acreditación de la veracidad de la misma en cuanto a la correspondencia entre el documento y el titular de la firma, quien en todo caso deberá estar al momento de la emisión del documento investido de las facultades necesarias para la suscripción del mismo, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo 2º de la Ley N° 17.322.

Artículo 6º. Se podrá utilizar la firma mecanizada o electrónica avanzada en todos aquellos casos en que el Jefe de Servicio, el Director Nacional o el Gerente General de la respectiva institución de seguridad social, o sus delegatarios, dicten resoluciones fundadas que, conforme lo prescribe el artículo 2º de la Ley N° 17.322, importen una deuda de carácter previsional.

Artículo 7º. El uso de la firma mecanizada deberá ajustarse a las siguientes formalidades.

1. Siempre deberá estar identificada la persona a cargo de la custodia del cuño. Al efecto deberá procederse con delegación correspondiente y de acuerdo con las formalidades legales, y podrá en el mismo acto establecerse un orden de subrogación para el caso de ausencia de titular a cargo de la custodia. La institución correspondiente deberá proveer de un lugar seguro den-

tro de sus dependencias en el cual pueda guardarse el cuño sin peligro de ser vulnerado.

2. La firma mecanizada deberá estamparse en cada una de las fojas que conforman las resoluciones de cobranzas de deudas previsionales o de seguridad social.

Artículo 8º. Los procedimientos que se establezcan en virtud del art. 5º del presente reglamento deberán ajustarse a las instrucciones que al efecto dicte el respectivo organismo fiscalizador de previsión o seguridad social.

Artículo 9º. Cada entidad de seguridad social deberá establecer mecanismos de resguardo de los cuños correspondientes.

Artículo 10º. El uso indebido de la firma estampada en la forma señalada, acarreará las responsabilidades administrativas, civiles y penales que la legislación establece.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- 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., Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Noviembre

- Ley N° 20.134. Concede un bono extraordinario a los exonerados por motivos políticos que indica *(publicada en esta edición del Boletín Oficial)*.

23 Noviembre

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

27 Noviembre

- Extracto de resolución exenta del Servicio de Impuestos Internos N° 140, del 23 de noviembre de 2006, que incorpora al ámbito de las obligaciones establecidas por la Resolución exenta N° 2, de 4.01.2005, consistentes en llevar y remitir a este Servicio el "Auxiliar de Registro de Impuesto de Timbres y Estampillas", a otras entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras no obligadas anteriormente por la mencionada resolución y a todas las entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Valores y Seguros o por la Superintendencia de Seguridad Social.

28 Noviembre

- Decreto N° 263, de 11.08.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 312, de 2002, que determina actividades a ejecutar y financiar por el Programa de Educación Media. Su artículo 1°, agrega, a continuación de la letra h) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 312 de 2002, la siguiente letra i):

"i) Pago de bono consistente en una suma máxima de \$60.000 por alumno, a pagar hasta en tres cuotas, para la práctica supervisada de los alumnos de la Enseñanza Media Técnico Profesional en establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. N° 2 de Educación de 1998 y por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980, matriculados para realizar su práctica profesional y el proceso de titulación. El bono se pagará en la medida que presente la documentación que acredite que efectivamente concurre al lugar y entidad en que se realiza la práctica, y participa de las actividades que ella implica.

El pago se efectuará en el segundo semestre del año 2006 y beneficiará a un máximo de 25.000 alumnos".

1º Diciembre

- Decreto N° 58, de 18.10.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa a la Médico Cirujano doña Patricia Miriam Vaccia Izami, RUT N° 6.503.033-0, como miembro titular y Presidenta de la Comisión de Apelaciones establecida en la Ley N° 19.404.
- Decreto N° 63, de 14.1.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa al médico cirujano don Guillermo Nelson Solar Oyanedel, RUT N° 5.075.004-3, como miembro titular y Presidente de la Comisión Ergonómica Nacional.

2 Diciembre

- Decreto N° 253, de 7.11.06, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento que regula el incentivo anual por logros de aprendizaje en el ámbito de la comunicación verbal, de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Resolución N° 251, de 16.10.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Delega facultades que indica en el Jefe del Departamento Programas Sociales de Capacitación para suscribir convenios por montos que excedan de 2.000 unidades tributarias mensuales y resoluciones aprobatorias de los mismos y deja sin efecto resolución que indica.

4 Diciembre

- Decreto N° 265, de 28.12.05, del Ministerio de Educación. Establece normas que regulan el programa de becas Presidente de la República.

7 Diciembre

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de diciembre de 2006 y 9 de enero de 2007.

13 Diciembre

- Ley N° 20.135. Concede una bonificación por retiro voluntario a los funcionarios municipales que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que concede bonificación por retiro voluntario a los Funcionarios Municipales que indica (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

13 Diciembre

- Ley N° 20.136. Elimina beneficio que indica para naves de transporte marítimo en el Puerto de Arica.
- Ley N° 20.143. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

14 Diciembre

- Ley N° 20.138. Autoriza la contribución de Chile a la acción contra el hambre y la pobreza mundial.
- Ley N° 20.141. Presupuestos del Sector Público para el año 2007. Los incisos 3° y 4° del artículo 6° de esta ley, prescriben:

Las empresas contratistas y subcontratistas que ejecuten obras o presten servicios financiados con recursos fiscales, que incurran en incumplimientos de las leyes laborales y previsionales durante el desarrollo de tales contratos, y sin perjuicio de las sanciones administrativas existentes, serán calificadas con nota deficiente en el área de administración del contrato; calificación que pasará a formar parte de los registros respectivos y se considerará en futuras licitaciones y adjudicaciones de contratos.

Las instituciones privadas, cualquiera sea su naturaleza, al momento de contratar con el Estado deberán acompañar un certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y de remuneración. En el evento que la institución privada contenga algún registro por incumplimientos laborales o de remuneraciones, o bien, no acompañe los referidos certificados en el momento correspondiente, no podrá contratar con el Estado sino hasta subsanar el defecto que adolece.

- Decreto N° 52, de 12.09.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento para la aplicación del inciso final del artículo 2° de la Ley N° 17.322, modificado por la Ley N° 20.023, que faculta el uso de la firma mecanizada o electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Certificado N° 12/2006, de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Determina interés corriente por el lapso que indica.

16 Diciembre

- Ley N° 20.137. Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 997, de 11.09.06, del Ministerio de Hacienda. Modifica Arancel Aduanero Nacional.

18 Diciembre

- Ley N° 20.139. Suspende la sustitución de embarcaciones pesqueras artesanales.

20 Diciembre

- Ley N° 20.142. Extiende la asignación de especialidad al grado efectivo a funcionarios civiles de Carabineros de Chile.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL

DEPARTAMENTO JURIDICO

CLAUSULA CONTRACTUAL. DURACION Y DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS EJECUTIVOS DE EMPRESAS Y PERSONAS DEL BANCO SANTANDER CHILE

Recurso de protección contra sanción administrativa, deducido por Banco Santander Chile y por trabajadores, en contra de Fiscalizador del Trabajo de Rancagua.⁽¹⁾

Doctrina

Se recurre de protección en contra del Servicio al haberse impuesto al recurrente una multa por no contener el contrato de trabajo, de nueve funcionarios que se desempeñan como ejecutivos de empresas y personas del Banco Santander Chile, la estipulación de la duración de la jornada diaria y semanal a que alude el artículo 10 del Código del Trabajo.

El recurrente fundamenta su acción constitucional en que dichos trabajadores no están sujetos a horarios debiendo regir lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo. Señalan que los trabajadores están de acuerdo con este régimen y así lo manifiestan al ingresar al Banco y suscribir sus contratos, motivo por el cual no se les registra su hora de ingreso o de salida del recinto de trabajo.

Al mismo tiempo recurren de protección los funcionarios del Banco Santander Chile respecto de quienes se aplicó la multa, señalando en su recurso que el actuar de la Inspección del Trabajo sería arbitraria e ilegal, toda vez que ellos aceptaron no estar sujetos a un régimen de horario ni al control de éste en atención a las funciones que realizan. Agregan que el hecho de haber firmado un contrato con el empleador, los derechos y obligaciones que emanan de él ingresaron a sus patrimonios, los que se ven vulnerados por la decisión del fiscalizador.

La Inspección del Trabajo, al informar el recurso señala que los diversos funcionarios del Banco Santander Chile habían sido excluidos de la limitación de jornada de trabajo, aun cuando debían presentarse en su oficina a las 8,45 hrs., y no podían salir de sus puestos de trabajo si no hasta después de las 14,00 horas, debiendo concurrir al Banco en forma diaria.

La Excma. Corte Suprema resuelve el recurso a favor de la Inspección del Trabajo ratificando que ésta realizaba una fiscalización en cumplimiento

(1) La Excma. Corte Suprema resuelve con uniformidad otros dos recursos de protección deducidos en los mismos términos por Banco Santander Chile y por los trabajadores respecto de los cuales se aplicó multa, en contra de otras dos fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo en que se sancionó del mismo modo. (Rol CS N° 5.443-2006 y 5.515-2006).

de la ley, como corresponde a su función, sin que pueda entenderse que su actuación importa la interpretación de los contratos, desde que ello no es posible si los propios recurrentes señalan que éstos no tienen cláusula sobre el horario. Agrega que, como es natural, no se puede hacer una interpretación de una cláusula inexistente, contrariamente a lo que sostienen los recurrentes.

Del fallo se desprende el carácter de irrenunciable que tiene para el legislador la obligación de consignar en los respectivos contratos de trabajo la cláusula relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo. Al mismo tiempo se reconoce implícitamente el principio de primacía de la realidad al considerar que los hechos constatados por el fiscalizador han de primar por sobre los acuerdos formales que las partes invocan en la especie para su defensa.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 22 de agosto de 2006.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus fundamentos primero a quinto, ambos inclusivos, que se eliminan.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

1º) Que, como esta Corte Suprema ha venido destacando en forma reiterada, el Recurso de Protección de garantías constitucionales, establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de La República, constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar, destinado a amparar el libre ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en esa misma disposición se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio;

2º) Que, como se desprende de lo manifestado, es requisito indispensable de la acción cautelar de protección, la existencia de un acto u omisión ilegal –esto

es, contrario a la ley, según el concepto contenido en el artículo 1º del Código Civil– o arbitrario –producto del mero capricho de quien incurre en él– y que provoca algunas de las situaciones o efectos que se han indicado, afectando a una o más de las garantías –preexistentes– protegidas, consideración que resulta básica para el análisis y la decisión de cualquier recurso como el que se ha interpuesto, cuestión que también se ha expresado con frecuencia;

3º) Que en el caso de la especie, se ha constatado que no concurren las exigencias previamente anotadas, como se pone de relieve a continuación. Don Juan Carlos Latife Hanna, abogado, en representación de Banco Santander Chile, dedujo la presente acción cautelar contra el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Rancagua, don Andrés Carrasco M, debido a que, según expresa, incurrió en el acto ilegal y arbitrario consistente en la aplicación de la multa de 40 UTM mediante la Resolución N° 060176380654-1, por no contener el contrato de trabajo de nueve funcionarios que se desempeñan como ejecutivos de empresas y personas en esa institución, la estipulación de la duración de la jornada diaria y semanal, excediéndose para tal efecto en las atribuciones que contempla la ley para la fiscalización labo-

ral, al interpretar la ley en la aplicación de los contratos individuales de trabajo, causando grave privación, perturbación y amenaza al legítimo ejercicio de las garantías que asegura a su representada la Constitución Política en su artículo 19 N°s. 3 inciso cuarto y 24, esto es, el derecho a ser juzgado por el tribunal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad a ella, y no por comisiones especiales, y el derecho de propiedad respectivamente. A esta acción se acumuló la que interpusieran contra el mismo fiscalizador los funcionarios del Banco Santander Chile cuyos contratos originaron la multa antes indicada, por considerar su aplicación como un acto ilegal y arbitrario, que afecta el derecho a la libertad de trabajo y su protección, que les asiste, así como su derecho de propiedad, garantizados en el artículo 19 N° 16 y 24 de la Constitución Política de la República, respectivamente;

4º) Que la empresa recurrente afirma que atento las funciones que los ejecutivos de cuenta desarrollan, que implican la necesidad de entrar y salir del Banco sin control, por ejemplo a realizar visitas a clientes, es que no están sujetos a horarios. Agrega que si bien el artículo 10 del Código del Trabajo dispone que los contratos de trabajo deben contener la duración y distribución de la jornada laboral, el artículo 22 del mismo cuerpo legal establece excepciones a la obligación anterior. Señala que los trabajadores están de acuerdo con este régimen y así lo manifiestan al ingresar al Banco y suscribir sus contratos, motivo por el cual no se les registra su hora de ingreso o de salida del recinto de trabajo, por lo que, establecerles con posterioridad en el contrato de trabajo un horario determinado sería un acto unilateral de su parte que los perjudicaría, desde que al no tenerlo pueden reunirse libremente con sus clientes fuera del establecimiento, lo que implica un beneficio en sus remuneraciones. Posteriormente afirma que la acti-

vidad de interpretar la ley para hacerla extensiva a un contrato de trabajo firmado de común de acuerdo entre las partes corresponde únicamente a los juzgados del trabajo, según lo prescribe el artículo 420 del código del ramo;

5º) Que, por su parte, los funcionarios del Banco Santander Chile respecto de quienes se aplicó la multa a esa institución, manifiestan en su recurso que el actuar del recurrido es arbitrario e ilegal, toda vez que ellos aceptaron no estar sujetos a un régimen de horario ni al control de éste en atención a las funciones que realizan, que implica la necesidad de ausentarse del lugar en que se desempeñan, para captar clientes. De lo contrario requerirían volver cada vez a su lugar de trabajo para marcar la hora de salida final, o ir antes de las visitas a clientes al banco, para no incurrir en atrasos, situaciones éstas que implican inconvenientes para el desempeño de sus tareas. Además, por el hecho de haber firmado un contrato con el empleador, los derechos y obligaciones que emanan de él ingresan a sus patrimonios, los que se ven vulnerados por la decisión del fiscalizador;

6º) Que, al informar a fs. 45, el recurrido señala, en lo que interesa para resolver, que luego de que se recibiera en la Dirección del Trabajo una solicitud de fiscalización hecha por el Sindicato Nacional Banco Santander Chile, en la que se señalaba que diversos funcionarios de esa institución habían sido excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, aunque de todas formas debían presentarse en su oficina a las 8,45 hrs., el día 18 de mayo del año 2006, dentro del proceso de fiscalización N° 2287 de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, visitó las dependencias de la empresa mencionada y constató que ningún trabajador de la plataforma comercial cuenta con registro de asistencia, que los trabajadores por los que se cursó la multa y que son también

recurrentes, se encontraban en el lugar de trabajo prestando servicios, que son ejecutivos de cuenta, que deben ingresar en la mañana en horario del Banco y que pueden salir de las dependencias de éste sólo después de las 14 hrs., que están sujetos a diversas formas de fiscalización, que deben rendir cuenta de sus tareas y que la concurrencia al banco es diaria;

7º) Que, como repetidamente se ha expresado por esta Corte, el artículo 2º del Código del ramo, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su empleo y, además, la de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor esta última que corresponde cautelar, en representación del Estado, a la Dirección del Trabajo y en cuya virtud, especialmente en lo que al actual recurso interesa, ésta debe fiscalizar la aplicación de la ley laboral. Por otro lado, el artículo 476 del Código precitado prescribe que La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo...;

8º) Que, de los antecedentes del recurso, aparece claramente que el recurrido, cumpliendo su labor dentro de un proceso de fiscalización de la Inspección del Trabajo, constató situaciones objetivas, descritas en el considerando sexto, que importan incumplimiento de las leyes laborales, específicamente a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, no concurriendo ninguna de las situaciones de excepción del artículo 22 del mismo cuerpo legal. Es decir, la Inspección estaba fiscalizando el cumplimiento de la ley, como corresponde a su función, sin que pueda entenderse que su actuación importa la

interpretación de los contratos, desde que ello no es posible si los propios recurrentes señalan que éstos no tienen una cláusula sobre el horario. Como es natural, no se puede hacer una interpretación de una cláusula inexistente, contrariamente a lo que sostiene la empresa recurrida;

9º) Que, en armonía con lo expuesto, debe concluirse que la autoridad recurrida no vulneró la ley ni incurrió en arbitrariedad al imponer la sanción que se ha reprochado, dado que actuó en el marco de una fiscalización para la cual está expresamente facultada por ley, y luego de constatar hechos concretos de conculcación de una disposición legal. En consecuencia, esta acción cautelar no puede prosperar, y debe ser desechada. En conformidad, asimismo, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte, sobre tramitación del recurso de protección, se revoca la sentencia apelada, de seis de julio último, escrita a fs. 55, y se declara que se desestiman los recursos deducidos en lo principal de la presentación de fs. 9 y en el escrito de fs. 26 respectivamente.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Gálvez.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros señores Ricardo Gálvez, Milton Juica, señorita María Antonia Morales, señor Adalis Oyarzún y Abogado Integrante señor Carlos Künsemüller. No firman la señorita Morales y señor Künsemüller no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo por estar en comisión de servicios la primera, y ausente el segundo.

Rol Nº 3.575-2006.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato Individual. Cumplimiento	5.032/091	24.11.06	48
Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Base de cálculo	5.412/092	20.12.06	50
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Con- cursos. Convocatoria. Oportunidad	5.413/093	20.12.06	51
Estatuto de Salud. Contrato de trabajo. Cumplimiento ..	5.414/094	20.12.06	52
Empleador. Responsabilidad. Alcance	5.415/095	20.12.06	54

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.

5.032/091, 24.11.06.

Téngase por aclarado y complementado el Dictamen N° 4.067/076, de 11.09.2006, sólo en la parte indicada en el presente Oficio y, en todo lo demás, se reitera que La Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación de Desempeño desde 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible equivalente al 100% de desempeño.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9°.

Concordancias: Dictamen N° 4.067/076, de 11.09.2006.

Mediante presentación del antecedente, se solicita aclaración del Dictamen N° 4.067/076, de 11.09.2006, y se complementa en los siguientes aspectos:

- 1) Específicamente, cuando el dictamen en cuestión señala *"la empresa no puede unilateralmente pagar el bono sin consideración al desempeño funcionario"*, ¿significa que la Dirección de la Fundación La Familia no puede modificar el sistema de evaluación mediante el cual se mide el desempeño y que se expresa en un bono económico y, en este evento, nunca podrán ser aplicados los avances de las metodologías de evaluación si no cuentan con el acuerdo de todos los trabajadores, y cómo podrán consensuarse esos instrumentos con trabajadores que no tienen competencia técnica sobre esas metodologías?
- 2) ¿El dictamen significa que la Dirección de la Fundación puede unilateralmente

aplicar un instrumento nuevo y/o modificar el antiguo, pero respetando la evaluación del desempeño y asociándola al bono en los mismos porcentajes de años anteriores?

- 3) ¿El mismo dictamen significa que el sistema de evaluación puede cambiarse respecto de los trabajadores que no quieren seguir aplicándolo y, de ser así, cómo debería entenderse la división del monto global del bono que se ha repartido en los últimos años y, por ello, evaluar a un grupo de trabajadores con un sistema y a otros con el antiguo?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, la Dirección del Trabajo y a requerimiento del sindicato N° 2 de la Fundación que ocurre, ha resuelto que *"La Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación de Desempeño desde 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible equivalente al 100% de desempeño"*.

Ello, porque de acuerdo con los antecedentes proporcionados por el sindicato

que consultaba y el detallado informe evacuado por la misma Fundación en su oportunidad, y lo dispuesto por los artículos 9º del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, la fundación empleadora otorga con el acuerdo de los trabajadores, el pago de un bono cuyo monto está vinculado al Sistema de Evaluación del Desempeño elaborado por la misma Fundación en *"la manifestación del deber de organizar, dirigir y administrar la institución"*, como lo destaca esta última en su informe aludido.

Cabe agregar que el mismo pronunciamiento tiene su origen en el hecho de que los trabajadores tienen diferencias y existe una disputa, para modificar el Sistema de Evaluación del Desempeño implementado por su empleadora y que, frente a esta situación, la Fundación había decidido suspender la aplicación de ese sistema de evaluación y pagar el bono en cuestión sin consideración al desempeño funcionario, decidiendo distribuir dicho pago igualmente para todos los trabajadores, lo que a juicio de algunos trabajadores podría ser arbitrario y discriminatorio, al favorecer a un segmento de trabajadores de menos ingresos pero perjudicial para los trabajadores técnicos y profesionales.

En este contexto, corresponde precisar, en primer lugar, que el pronunciamiento en cuestión, lejos de impedir la modificación del sistema de evaluación implementado por la empleadora, precisamente

lo que deja establecido es que la Fundación, mientras no haya modificado dicho sistema que todos los actores de la relación laboral pretenden, debe seguir pagando el bono de la forma que señala el dictamen.

En esa perspectiva, el dictamen impugnado en ningún caso impide que la empleadora pueda modificar ese sistema de evaluación del desempeño funcionario, como tampoco dicho pronunciamiento contiene ninguna afirmación que suponga el impedimento para que la Fundación ocuriente pueda implementar un sistema de evaluación distinto para un segmento determinado de trabajadores, y establecer los criterios que estime adecuados para distribuir y dividir el monto global del bono que se ha repartido en los últimos años pero siempre que cuente con el acuerdo de este segmento de trabajadores.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, téngase por aclarado y complementado el Dictamen N° 4.067/076, de 11.09.2006, sólo en la parte indicada en el presente Oficio y, en todo lo demás, se reitera que la Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación de Desempeño desde 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible equivalente al 100% de desempeño.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.**5.412/092, 20.12.06.**

No resulta procedente considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios que dan derecho a la asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de la Ley N° 19.070, los períodos servidos como docentes en Instituciones de Educación Superior tales como Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades Públicas o Privadas.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1°, 6°, 7°, 8° y 48

Mediante ordinario del antecedente ..., ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente considerar, para los efectos del reconocimiento de años de servicios que dan derecho a la asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de la Ley N° 19.070, los períodos servidos como docente en Institución de Educación Superior, tales como Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades Públicas o Privadas.

Atendido que la referida consulta incide en una materia de carácter técnico-pedagógica, se requirió informe al Ministerio de Educación, Secretaría de Estado que tuvo a bien emitir el correspondiente informe a través de ordinarios de los antecedente N°s. 1 y 4, cuyas copias se adjuntan, en los cuales se concluye que "los años trabajados en instituciones de enseñanza superior no son computables para la obtención de la asignación de experiencia

debido a que el Estatuto Docente regula funciones docentes de aula, directivas y técnico pedagógicas, servicios prestados en las unidades educacionales de nivel prebásico, básico y medio".

Para arribar a tal conclusión se fundamenta en lo dispuesto en los artículos 6°, 7° y 8° del Estatuto Docente que regulan las funciones docentes, en relación con el artículo 1° y 48 que se refieren, respectivamente, a la aplicabilidad del citado cuerpo legal y a la asignación en análisis.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y lo informado por el Ministerio de Educación, cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios que dan derecho a la asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de la Ley N° 19.070, los períodos servidos como docentes en Instituciones de Educación Superior tales como Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades Públicas o Privadas.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. CONVOCATORIA. OPORTUNIDAD.

5.413/093, 20.12.06.

No existe impedimento legal alguno para que las Corporaciones Municipales llamen a concurso público para llenar un cargo vacante durante el período en que el personal docente hace uso de su feriado legal, en los términos del artículo 41 de Estatuto Docente.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 28, inciso 1°. Decreto Reglamentario 453, del Ministerio de Educación de 1991, artículo 81.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para llamar a concurso público durante el período en que el personal docente hace uso de su feriado legal, en los términos del artículo 41 de Estatuto Docente.

Sobre el particular, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 28 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los concursos a que se refiere el artículo anterior deberán ser publicitados, a lo menos, en un diario de circulación nacional. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacionales, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas antes del 15 de diciembre del año en que se produjo la vacante a fin de dar cumplimiento al artículo 26. Asimismo, podrá convocarse a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25".

Por su parte, el artículo 81 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, prevé:

"El Departamento de Administración de Educación Municipal o la Corporación Educacional en su caso, convocará a concurso público nacional de antecedentes dos veces al año debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de abril, con el objeto de llenar las vacantes que se hubieren producido en la dotación docente de los establecimientos educacionales de su dependencia o en el organismo de administración del sector de su dependencia.

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior podrá llamarse a concurso público de antecedentes cada vez que fuere imprescindible llenar una vacante producida y no fuere posible contratar a un profesional de la educación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 65 de este Reglamento".

El análisis conjunto de las disposiciones legal y reglamentaria precedentemente transcritas, permite afirmar que las Corporaciones Municipales deberán convocar, en el evento de existir cargos vacantes a llenar, a concurso público nacional de antecedentes dos veces al año, una antes del quince de diciembre y otra en el mes de abril.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe señalar que del mismo análisis se infiere que el legislador ha establecido, además de los concursos públicos nacionales, la posibilidad de llamar también extraordinariamente a concursos públicos de antecedentes cada vez que fuere necesario llenar una vacante en que no resulte procedente utilizar la modalidad de la contrata.

Conforme con lo expuesto precedentemente, posible es afirmar que la convocatoria a concursos públicos extraordinarios no está sujeta a condición alguna en cuanto a su oportunidad, como sería, precisamente, que el llamamiento no se efectúe en el período de interrupción de las actividades escolares, que corresponde al feriado de los docentes del sector educacional en cuestión.

Ahora bien, de llevarse a efecto el certamen en el referido período de feriado, preciso es sostener que el empleador podrá, en ejercicio de su facultad de convocatoria, citar a los docentes que deben formar parte de la Comisión Calificadora para que cumplan con las funciones que la misma le impone, pero sólo hasta por tres semanas consecutivas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas, cumpla en informar a Ud. que no existe impedimento legal alguno para que las Corporaciones Municipales llamen a concurso público para llenar un cargo vacante durante el período que el personal docente hace uso de su feriado legal, en los términos del artículo 41 del Estatuto Docente.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO DE TRABAJO. CUMPLIMIENTO.

5.414/094, 20.12.06.

Se ajusta a derecho la exigencia impuesta por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Las Condes, para hacer cumplir la jornada semanal de 22 horas establecida en el contrato de trabajo, a médico ginecólogo que la cumplía sólo en 11 horas semanales.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 15.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.887/87, de 23.05.2000 y 2.946/140, de 11.05.2000.

Mediante presentaciones del antecedente 4), se solicita pronunciamiento sobre la legalidad de la modificación de la jornada de trabajo, de médico ginecólogo dependiente de la Corporación Municipal de Educación y Salud de Las Condes, cuyo empleador mediante Memorándum N° 420 de 14.09.2005, instruye que a partir del 01.10.2005

el funcionario debe cumplir la jornada semanal de 22 horas establecida en el contrato, en circunstancias que, según el funcionario, existía un acuerdo verbal para que esa misma jornada se hiciera efectiva de hecho en algo menos de 11 horas a la semana, en cuyo caso el médico se retiraba una vez atendidas todas las pacientes citadas, esto es, entre las 09:30 horas y las 10:00 horas de cada día.

Al respecto, cúmplome informar lo siguiente:

En el numeral 1) del Dictamen N° 1.887/87, de 23.05.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "1)La carga horaria semanal del personal regido por la Ley N° 19.378, sólo puede modificarse durante la fijación de la dotación, cada año antes del 30 de septiembre del año precedente respectivo".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley N° 19.378, el legislador fijó la jornada ordinaria semanal del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pero igualmente contempló la posibilidad de la contratación con jornada parcial o inferior a la jornada ordinaria, las que se determinarán en su caso, según la dotación indispensable para desarrollar las actividades de cada año, que debe proponer la entidad administradora antes del 30 de septiembre del año respectivo y definida antes del 30 de noviembre del mismo año, atendido lo dispuesto por el artículo 12 del citado estatuto jurídico.

En la especie, se consulta sobre la legalidad de la decisión de la entidad administradora de salud primaria municipal, para hacer cumplir la jornada semanal de 22 horas establecida en el contrato de trabajo del médico ginecólogo que ocurre, luego de haberse autorizado según el mismo trabajador para cumplir esa misma jornada en algo menos de 11 horas a la semana.

De acuerdo con la normativa citada que rige la materia, la duración de la jornada de trabajo del personal regido por la Ley N° 19.378, queda determinada según sea la dotación que se haya establecido en los términos previstos por los artículos 10 y siguientes de la citada ley, en cuya virtud por dotación se entiende el número total de horas semanales de trabajo que la entidad administradora requiere para atender el servicio asistencial de salud primaria,

constituyendo ésta la oportunidad para modificar o alterar la carga horaria del personal.

De ello se deriva que la entidad administradora denunciada, al hacer cumplir la jornada semanal de trabajo establecida en el contrato respectivo, se ha limitado a ejercer la facultad y el deber institucional de entregar la atención asistencial que demanda la población usuaria según la dotación que la misma entidad propuso en su oportunidad, y así lo ha entendido el mismo trabajador que ocurre al señalar en el acta de comparecencia de 24.10.2006, cumplida ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente. en donde expresamente señala "que acatando las instrucciones del Director del Trabajo Sr. Marcelo Albornoz, quien le señaló que debía cumplir lo establecido en el Estatuto de Salud Municipal, desde el mes de Enero de 2006, procedió a marcar el Registro Control de Asistencia y cumplir la jornada laboral".

No altera lo anterior, el hecho de que expresa o tácitamente en algún momento de la relación laboral, el trabajador con el conocimiento de la corporación empleadora, haya cumplido la jornada semanal de 22 horas sólo en 11 horas a la semana, porque el contrato de trabajo en salud primaria municipal se establece según las disposiciones de la ley del ramo y no por el acuerdo de las partes como ocurre en el Código del Trabajo, cuerpo legal este último que no es aplicable al personal afecto a la Ley N° 19.378, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.946/140, de 11.05.2000.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que se ajusta a derecho la exigencia impuesta por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Las Condes, para hacer cumplir la jornada semanal de 22 horas establecida en el contrato de trabajo, a médico ginecólogo que la cumplía sólo en 11 horas semanales.

EMPLEADOR. RESPONSABILIDAD. ALCANCE.**5.415/095, 20.12.06.**

- 1) ***El empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se deberían adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.***
- 2) ***La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 153, inciso 1°; 154 N° 5 y 9; 184, inciso 1°, y 187. Ley N° 16.744, art. 7°, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen Ord. N°. 374/30, de 26.01.2000.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de responsabilidad que tendría la empresa Sociedad de Servicios Comerciales Multiservice F. L. Limitada, por las enfermedades que pudieren afectar a sus trabajadores por razones de sobrepeso o mala alimentación derivada de conductas personales, pese a las medidas adoptadas por la empresa al respecto a través de su casino y nutricionistas, y si se trataría de enfermedades a consecuencia del trabajo.

Agrega, que la empresa, además de mantener un casino y nutricionista para la adecuada alimentación del personal, periódicamente solicita a los trabajadores exámenes preventivos de salud, especialmente para desempeño en altura, los que dan por resultado exceso de peso, y por ello problemas musculares, lumbares, hipertensión, colesterol, etc. de riesgos para el trabajador, causados por una ali-

mentación ajena a la que otorga la empresa.

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

El artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

De la disposición legal citada se desprende que es obligación del empleador tomar todas las medidas que sean necesarias para proteger de manera eficaz la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

De esta suerte, la norma legal en comento consagra lo que se denomina el deber de seguridad del empleador, o la obligación de adoptar los medios neces-

rios para impedir que el trabajo o faena pueda significar riesgo para la vida y salud del trabajador.

Ahora bien, como se deriva de la misma disposición legal, el deber de seguridad del empleador tiene vigencia y subsiste en cuanto el trabajador se encuentre en la faena o en el trabajo, por lo que lo que ocurra en otro ámbito, fuera del trabajo, como podría ser el privado de la persona del trabajador, no origina, por regla general, tal deber de seguridad del empleador.

De este modo, si la empresa se preocuparía, por una parte, de prestar una adecuada alimentación a sus trabajadores, supervisada por nutricionistas que laboran en dependencias del casino de la misma empresa, y por otra, de exigirles periódicamente chequeos o controles médicos, se estaría cumpliendo en este aspecto con el deber de seguridad comentado, en cuanto prevenir que por una alimentación inadecuada se pudiese producir exceso de peso de los dependientes con las secuelas de salud y laborales correspondientes.

De esta manera, los hábitos de alimentación y de vida de los trabajadores fuera de la empresa no irrogarían responsabilidad a la misma, a menos que ante una condición riesgosa del trabajador por exceso de peso no se tomara medidas en cuanto a trabajos o lugares apropiados para evitar accidentes o daños a la integridad del trabajador.

En efecto, cabe agregar, que de conformidad al artículo 153, inciso 1º, del Código del Trabajo, toda empresa que ocupe normalmente 10 o más trabajadores está obligada a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deban sujetarse los trabajadores, *en relación con sus labores, perma-*

nencia y vida en dependencias de la respectiva empresa, conteniendo como disposiciones mínimas, entre otras, al tenor del artículo 154 N° 5, las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores, y N° 9, las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento, de todo lo cual es posible derivar que las facultades y obligaciones propias del empleador en materia de regulación del desempeño y comportamiento de los trabajadores dicen relación con su estadía en la empresa o establecimiento, pero no en lugares ajenos a ellas.

Por otra parte, corresponde hacer presente, que el artículo 187, del mismo Código del Trabajo, señala:

"No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trata, sean públicas o privadas".

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador no puede admitir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Asimismo, que la calificación pertinente debe ser realizada por los organismos competentes legalmente, teniendo en consideración la opinión de entidades especializadas, sean públicas o privadas.

De esta suerte, si los Servicios de Salud o las Mutualidades de Seguridad,

entre otros, califican que determinada faena es superior a las fuerzas del trabajador, o pueden comprometer su salud o seguridad, el empleador estaría impedido de admitirlo a laborar en la misma, lo que llevaría a concordar otra función que no irrogara tal riesgo.

En cuanto a si la obesidad de los trabajadores o las enfermedades derivadas de ella serían enfermedad profesional cabe señalar que aun cuando a este Servicio no le compete pronunciamiento al respecto, el artículo 7º, inciso 1º de la Ley N° 16.744 sobre seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone: "*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*".

De este modo, enfermedad profesional sería, sin perjuicio de otras consideraciones que no compete efectuar a este Organismo, la que tiene su causa inmediata o directa en el ejercicio de una determinada labor que conlleva un riesgo para la salud del trabajador, y que le produce incapacidad o la muerte, por lo que la obesidad causada por malos hábitos de alimentación no cumpliría tal requisito de la ley, si el ejercicio de un trabajo específico no sería el motivo de la misma, y por ello no podría ser enfermedad profesional, como tampoco las secuelas que derivarían de aquella, sino que enfermedad común, no cubierta por la Ley N° 16.744.

Corresponde consignar que lo anteriormente expuesto ha tenido su confirmación en lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante Oficio Ord. N° 52.183, de 13.10.2006, del Ant. ..., la que ha precisado que: "*esta Superintendencia manifiesta que el artículo 7º de la ley 16.744 establece que se considera*

enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte".

"De acuerdo con dicha definición la relación entre la dolencia y el ejercicio del trabajo realizado por la persona debe necesariamente ser directa. Dicho en otros términos, el desempeño de las funciones del trabajador es el que debe ponerlo en contacto con el riesgo específico de contraer una determinada enfermedad, estando en contacto con un riesgo específico".

"Desde este punto de vista, no se divisa de que forma, un trabajo normal puede provocarle a quien lo desempeña el aumento de peso en términos de transformarlo en obeso. Tal como se señala, más bien la obesidad obedecerá a malos hábitos propios de la persona, sea que la colación se la proporcione el empleador en forma directa o le pague una bonificación para su alimentación durante la jornada laboral".

"Precisado lo anterior, cabe destacar que el hecho de que el exceso de peso sea un factor predisponente que favorezca la aparición de síntomas, lesiones o patologías determinadas, no implica que ellas vayan a adquirir la tipificación de laborales".

"Finalmente, cabe recordar que dada la responsabilidad que cabe al empleador de cuidar la salud y seguridad del trabajador y no exponerlo a tareas que le implique riesgos que su estado de salud no le permita soportar, como el trabajo en altura, es recomendable efectuar exámenes preocupacionales".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Ud. que el empleador no sería responsable de hábitos personales

del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se debería adop-

tar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.

La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744.

RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- RESOLUCIÓN

1.437 (extracto) 6.12.06.

Dirección del Trabajo

Aprueba procedimientos para la definición, manejo y rendición de caja chica en la Dirección del Trabajo. Instruye su aplicación. Deja sin efecto orden de servicio y circulares que indica.

2.- CIRCULAR

143 (extracto), 19.12.06.

Departamento de Inspección

Informa centralización de cobranzas de la Administradora de Fondos de Cesantía

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.338, 6.12.06.

Fondo Nacional de Pensiones asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio.

Atendido lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1° del Decreto Ley N° 869, de 1975 y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, en relación al límite de ingresos que debe exigirse a los postulantes de pensiones asistenciales para determinar el requisito de carencia de recursos, informo a Ud. que por la aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, modificado por la Ley N° 19.262, la pensión mínima de vejez e invalidez del artículo 26 de la Ley

N° 15.386, se reajustó a contar del 1° de diciembre de 2006, en un 2,12%, alcanzando a un valor de \$ 89.715,87 mensuales.

Por tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, a contar de diciembre de 2006, la cifra que debe aplicarse a los postulantes para determinar la carencia de recursos es de \$ 44.857, 94, correspondiente al 50% del valor señalado en el párrafo anterior.

2.339, 6.12.06.

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 2006, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

1. REAJUSTE GENERAL DE PENSIONES

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262, todas

las pensiones de regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáti-

camente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

De acuerdo con los referidos Decretos Leyes dado que el 30 de noviembre de 2006, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que la variación del Índice de Precios al Consumidor alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 2006, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ya citados, vigente al 30 de noviembre de 2006, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 2005 y el 30 de noviembre de 2006, esto es, en un 2,12%.

2. REAJUSTE DE PENSIONES MINIMAS

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ya citados, a contar del 1° de diciembre 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 2,12%. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre 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 diciembre de 2006.

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE DICIEMBRE 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	89.715,87
b) De viudez, sin hijos	58.219,76
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	48.699,38
d) De orfandad y otros sobrevivientes	13.457,38
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial el causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	34.931,84
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	29.219,64

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	50.345,71
b) De viudez sin hijos	29.109,89
c) De viudez con hijos	24.349,69
d) De orfandad	6.728,69

3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

a) De vejez	28.618,86
b) De viudez	19.797,18
c) De orfandad	4.292,84

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	98.097,40
b) De viudez, sin hijos	72.643,73

c) De viudez, con hijos	62.729,66
d) De orfandad	13.457,38
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	48.410,094
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	42.462,59

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	98.097,40
b) De viudez sin hijos	29.109,89
c) De viudez con hijos	24.349,69
d) De orfandad	6.728,69

3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

a) De vejez e invalidez	69.538,65
b) De viudez	29.998,72
c) De orfandad	4.292,84

C. Pensiones mínimas de pensiones 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	104.666,62
b) De viudez, sin hijos	72.643,73
c) De viudez, con hijos	62.729,66
d) De orfandad	13.457,38
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	48.410,94
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	42.462,59

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	104.666,62
b) De viudez sin hijos	29.109,89
c) De viudez con hijos	24.349,69
d) De orfandad	6.728,69

Cabe recordar que el último inciso 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme a la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados son de aplicación general y ya no

corresponde incrementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

3. REAJUSTE DE LA BONIFICACION CONCEDIDA POR LA LEY N° 19.403 A LAS PENSIONES MINIMAS DE VIUDEZ Y DE LA MADRE DE LOS HIJOS NATURALES DEL CAUSANTE, HOY MADRE DE LOS HIJOS DE AFILIACION NO MATRIMONIAL DEL CAUSANTE

El artículo 10° de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2006 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 2,12% de reajuste.

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE DICIEMBRE DE 2006 DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.403 A LAS PENSIONES MINIMAS (EN PESOS)

A. Beneficiarios menores de 70 años de edad.

1. Pensiones mínimas Art. 26 Ley N° 15.386.

a) Viuda sin hijo	10.254,86
b) Viuda con hijo	10.254,86
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	6.152,93
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (Art. 24 N° 15.386)	6.152,93

2. Pensiones mínimas Art. 27 Ley N° 15.386.

a) Viuda sin hijo	5.127,42
b) Viuda con hijo	5.127,42

B. Beneficios de 70 años de edad y más.**1. Pensiones mínimas Art. 26 Ley N° 15.386.**

a) Viuda sin hijo	10.198,69
b) Viuda con hijo	8.831,36
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	6.917,14
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	6.096,77

2. Pensiones mínimas art. 27 Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	5.127,42
b) Viuda con hijo	5.127,42

4. REAJUSTE DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.539

El artículo 12 de la Ley N° 19.539 establece que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se conceden, serán imponderables en los términos y porcentajes que la pensión respectiva y se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2006 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 2,12% de reajuste.

MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE DICIEMBRE DE 2006 DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.539 A 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) De viudez, sin hijos	21.241,30
b) De viudez, con hijos	17.304,26

c) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	12.744,75
d) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante con hijos	10.382,55

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De viudez sin hijos	10.620,64
b) De viudez con hijos	8.652,14

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	15.254,98
b) De viudez, con hijos	11.821,77
c) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	3.530,32
d) Madre de hijos de afiliación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	1.470,32

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De viudez, sin hijos	14.811,41
b) De viudez, con hijos	12.214,27

5. REAJUSTE DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.953

Dado que el monto de la bonificación establecida en el artículo 7° de la Ley N° 19.953, para las beneficiarias de pensiones de viudez, de 75 años de edad y más, está definido como la diferencia entre el porcentaje de la pensión de vejez e invalidez para los pensionados de 75 años y más que les corresponda y la pensión más las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539 que perciban las titulares, y que a contar del 1° de diciembre de 2006, aumentó el valor de las pensiones y de estas últimas bonificaciones, los montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2006 de estas bonificaciones son los siguientes:

**MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL
1º DE DICIEMBRE DE 2006 DE LAS
BONIFICACIONES DE LA LEY Nº 19.953
A LAS PENSIONES MINIMAS**

A. Beneficiarios de 75 años de edad y más.

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley Nº 15.386.

a) De viudez, sin hijos	6.569,22
b) De viudez, con hijos	5.583,84
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley Nº 15.386)	3.941,57
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art.24 Ley Nº 15.386)	3.350,30

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley Nº 15.386.

a) De viudez, sin hijos	55.617,90
b) De viudez, con hijos	47.275,25

6. REAJUSTE DE LAS PENSIONES ASISTENCIALES.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10º de la Ley Nº 18.611, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 2006, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. Nº 869, de 1975, ni las pensiones

asistenciales del artículo 245 de la Ley Nº 16.464, las que conservarán durante el presente mes el valor vigente a noviembre último, debiendo reajustarse a contar del 1º de enero de 2007 en un 2,05%.

7. REAJUSTE DEL LIMITE MAXIMO INICIAL DE LAS PENSIONES

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Nº 18.675, sustituido por el artículo 9º de la Ley Nº 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley Nº 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. Nº 2.448, de 1979.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1º de diciembre de 2006 será de \$ 837,622.

- 8.** El superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-527, 06.06

Destino de los fondos de cesantía y de pensiones al fallecimiento de un afiliado.

Ha recurrido a esta Superintendencia la madre de una hija de filiación no matrimonial de un afiliado a una A.F.P., fallecido, solicitando información para obtener los beneficios que a ella le corresponden respecto del saldo de la cuenta individual de cesantía que dicho trabajador mantenía en la A.F.C. Chile S.A., toda vez que esa entidad habría requerido a la recurrente contar con la tutoría de la menor.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término respecto de los fondos de la cuenta individual por cesantía, cabe señalar que el artículo 18 de la Ley N° 19.728, que estableció el Seguro de Desempleo, dispuso que en caso de fallecimiento del trabajador, dichos fondos se pagarán a la persona o personas que el trabajador haya designado ante la Sociedad Administradora. A falta de expresión de voluntad del trabajador, dicho pago se hará a las personas designadas en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo. Estos pagos se efectuarán bastando acreditar, por los beneficiarios, su identidad o el estado civil respectivo.
2. Asimismo, el número 1° del punto 2. del Capítulo III, de la Circular N° 6, del Seguro de Cesantía, de esta Superintendencia, dispone en el mismo sentido que en caso de fallecimiento de un trabajador sujeto al Seguro Obligatorio por Cesantía, el valor total de los fondos que registre en la Cuenta individual, se pagará por la Sociedad Administradora, a la o las personas que el trabajador haya designado en forma expresa y por escrito ante la Sociedad Administradora, debidamente individualizadas mediante su nombre, apellidos y número de cédula nacional de identidad. En el caso que las personas designadas sean dos o más, los fondos se pagarán en los porcentajes establecidos por el trabajador, y a falta de expresión de voluntad, el pago se

efectuará distribuyendo el valor total en partes iguales. La o las personas designadas por el trabajador, acreditarán su calidad de beneficiarios, mediante su cédula nacional de identidad.

3. Por su parte, el número 2° de la misma norma, dispone que *si el trabajador no ha efectuado ninguna designación, en la forma señalada anteriormente, el pago se efectuará en el siguiente orden: a) al cónyuge; b) A falta de cónyuge, a los hijos de filiación matrimonial y/o extramatrimonial, y c) A falta de las personas señaladas en las letras a) y b) a los padres de filiación matrimonial o extramatrimonial del fallecido.*

La calidad de beneficiario se acreditará de la siguiente forma:

- a) Cónyuge, con el certificado de matrimonio, otorgado con posterioridad a la fecha de fallecimiento del trabajador.
 - b) Hijos, con el certificado de nacimiento, y
 - c) Padres, con el certificado de nacimiento del trabajador.
4. Finalmente el número 3° del referido punto 2. del referido Capítulo III, de dicha Circular, señala que *a falta de expresión de voluntad del trabajador, de cónyuge, de hijos o de padres, el valor total de los fondos se pagará a sus herederos*, previa presentación del auto de posesión efectiva de la herencia, debidamente inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces respectivo, cualquiera que sea el valor de los fondos registrados en la Cuenta Individual por Cesantía, a la fecha de fallecimiento del trabajador.

5. Requerido informe a la A.F.C. Chile S.A., ha señalado que el afiliado fallecido registra un saldo de \$ 90.762 el cual está disponible para ser pagado de acuerdo a lo dispuesto en la normativa citada precedentemente.

De acuerdo al Capítulo III, de la Circular, para solicitar el retiro de los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía de un trabajador fallecido, el o los beneficiarios deberán suscribir en alguno de los Centros de Atención de Público de la Sociedad Administradora, un formulario destinado al efecto. Se deberá acreditar la identidad del o los solicitantes y acompañar el certificado de defunción del trabajador y los documentos que correspondan, según la calidad que tengan el o los beneficiarios y de acuerdo a lo indicado en el número 2. del presente Oficio, según corresponda. Asimismo, la normativa indica que la Sociedad Administradora deberá efectuar el pago al beneficiario, dentro de un plazo de diez días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la Solicitud con toda la documentación que corresponda, atendida la calidad del beneficiario. En caso que el beneficiario fuere menor de edad, el pago se efectuará al padre, *madre*, tutor o curador, según corresponda.

6. En consecuencia, si el trabajador fallecido no designó a un beneficiario de sus fondos de cesantía, aquéllos corresponderán al cónyuge. Sólo a falta de éste, dichos fondos pertenecerán a los hijos, y en caso de ser éstos menores de edad, su pago se hará a la madre, tutor o curador. En este último caso, si la recurrente acredita ser la madre de la hija de filiación no matrimonial del causante, resulta improcedente que la A.F.C. Chile S.A. le exija acreditar su tutoría.

7. Por otra parte y sin perjuicio de lo anterior, en relación a los derechos previsionales causados por el afiliado fallecido, cabe señalar que requerido informe a la A.F.P. a la que éste se encontraba incorporado, se ha constatado que el trabajador falleció sin derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia establecido en el artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980, por lo que las eventuales pensiones de sobrevivencia que aquél generase deberán financiarse solamente con los fondos que aquél logró acumular en su cuenta de capitalización individual, registrando actualmente un saldo de 56,18 cuotas.

Al respecto, cabe señalar que el inciso primero del artículo 5° del citado D.L. N° 3.500, dispone que serán beneficiarios de pensión de sobrevivencia los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal, el o la cónyuge sobreviviente, los hijos de filiación matrimonial, de filiación no matrimonial o adoptivos, los padres y la madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante.

8. Sobre el particular, el artículo 8° del citado cuerpo legal establece que los hijos para ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia, deben ser solteros y cumplir uno de los siguientes requisitos:
- a) Ser menores de 18 años de edad;
 - b) Ser mayores de 18 años de edad y menores de 24, si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.

La calidad de estudiante deberá tenerla a la fecha del fallecimiento

del causante o al cumplir los 18 años de edad; y

- c) Ser inválido, cualquiera sea su edad, en los términos establecidos en el artículo 4°. Para estos efectos, la invalidez puede producirse después del fallecimiento del causante, pero antes de que cumpla las edades máximas establecidas en la letra a) o b) de este artículo, según corresponda.

9. Asimismo, el artículo 9° del citado decreto ley establece que las madres de hijos de filiación no matrimonial del causante tendrán derecho a pensión de sobrevivencia *si, a la fecha del fallecimiento era soltera o viuda y vivía a expensas del causante.*
10. En virtud de lo anterior y sin perjuicio de la gestión que la interesada debe efectuar ante la A.F.C. CHILE S.A. indicada en el número 5. del presente Oficio, también procede que la recurrente concorra a la A.F.P. solicitando se le informe de los beneficios previsionales que le corresponden, con el objeto que se otorgue pensión de sobrevivencia a la hija del afiliado y la interesada en calidad de madre de hijo de filiación no matrimonial, si acredita cumplir con los requisitos señalados en el número anterior del presente Oficio.

Con todo, cabe reiterar que debido a que el trabajador falleció sin la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia a que se refiere el artículo 59 del D.L. N° 3.500, las pensiones de sobrevivencia que aquél pueda generar, se financiarán solamente con los fondos que mantenía en la A.F.P. y sólo se pagarán hasta que éstos se agoten íntegramente.

FIS-543, 06.06.**Informa sobre irrenunciabilidad de las pensiones.**

Se ha hecho llegar a esta Superintendencia la presentación de la hija de un afiliado quien señala que una A.F.P. hizo entrega de los fondos previsionales quedados al fallecimiento de su padre a la cónyuge sobreviviente de éste, de quien se encontraba separado de hecho por más de 20 años. Añade que la cónyuge cedió los derechos hereditarios a favor de los hijos y otorgó un mandato para ser presentado ante la Administradora; sin embargo, dicho mandato fue posteriormente revocado para quedar ella como beneficiaria, sin que la A.F.P. formulara objeción alguna.

Sobre la materia objeto de la presentación cabe informar lo siguiente:

Es preciso señalar primeramente que el inciso primero del artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que serán beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los componentes del grupo familiar entendiéndose por tal, el o la cónyuge sobreviviente los hijos legítimos, naturales o adoptivos, los padres y la madre de los hijos naturales del causante.

Por su parte, el artículo 6° del mismo texto señala que la cónyuge sobreviviente, para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia, debe haber contraído matrimonio con el causante a lo menos con seis meses de anterioridad a la fecha de su fallecimiento o de tres años, si el matrimonio se

verificó siendo el causante pensionado de vejez o invalidez. Estas limitaciones no se aplicarán si a la época del fallecimiento la cónyuge se encontrare embarazada o si quedaren hijos comunes.

Conforme a las disposiciones precedentemente citadas una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos para tener derecho a pensión de sobrevivencia, la cónyuge adquiere un derecho personalísimo que no es susceptible de renunciar.

Lo anterior por cuanto los derechos previsionales son personalísimos, irrenunciables, intransferibles e imprescriptibles, y sólo pueden ser percibidos por aquellas personas a quienes la ley les ha concedido la calidad de beneficiarios de los mismos no pudiendo ser tal derecho objeto de transferencia a terceros.

De esta forma, no es posible que, en virtud de una cesión de derechos hereditarios, pueda ser transferido el derecho a pensión de sobrevivencia de una cónyuge a sus hijos.

Finalmente cabe señalar que el D.L. N° 3.500, de 1980, no contempla normas similares a las contenidas en los artículos 968 y siguientes del Código Civil sobre indignidades para suceder al difunto, que impidan a un beneficiario percibir una pensión de sobrevivencia.

FIS-580, 06.06.**Requisitos para el pago en calidad de herencia de fondos previsionales de afiliado fallecido en accidente del trabajo.**

Una persona recurrió a esta Superintendencia manifestando su desacuerdo con la atención otorgada por una A.F.P. al requerirle gestiones que dilatarían el trámite y le harían incurrir en mayores gastos para obtener el pago de la herencia quedada al fallecimiento de su cónyuge en un accidente del trabajo. Por lo anterior, solicita que esta Superintendencia determine la posición de dicha herencia que corresponde, por una parte, a su grupo familiar y, por otra, a los hijos de filiación no matrimonial del causante.

Al respecto, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

1. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 87 del D.L. N° 3.500, de 1980, el afiliado que fallezca por un accidente del trabajo o enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744, por el decreto con fuerza de Ley N° 338, de 1960, hoy D.F.L. N° 29, de 2004, o de cualquier otro cuerpo legal que contemple la protección contra riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, causará pensión de sobrevivencia en los términos que establecen esas leyes. *En estos casos, los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual del afiliado, incrementarán la masa de bienes del difunto.*
2. Sobre el particular, el número 3.3., del Pago de Herencia, del Capítulo VII, de la Circular N° 1.302, de esta Superintendencia, dispone que cuando la solicitud de pago de herencia es producto

de que el fallecimiento del causante estaría afecto a las disposiciones legales que contemplan la protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, será responsabilidad de la Administradora verificar, previo a su pago, que las pensiones de sobrevivencia generadas están cubiertas por la institución u organismo correspondiente, mediante un certificado emitido por éste, el cual debe ser solicitado a la respectiva Institución por la propia Administradora.

A su vez, dicha norma indica que los fondos destinados a herencia se pagarán a los herederos del afiliado fallecido previa presentación del auto de posesión efectiva debidamente inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces del departamento correspondiente. Al respecto, cabe señalar que el inciso final del artículo 72 del D.L. N° 3.500, señala que no se exigirá acreditar la posesión efectiva de la herencia al cónyuge ni a los padres e hijos de filiación matrimonial o no matrimonial del afiliado, para retirar el saldo a que se refiere el inciso anterior de este mismo artículo, *en aquellos casos en que éste no exceda de cinco Unidades Tributarias anuales.*

3. A su vez, el número 3.4., de los Pagos de Herencia, del citado Capítulo VII de la referida Circular N° 1.302, establece que se entenderá válida una solicitud de herencia cuando la Administradora haya recibido de parte de los herederos el *auto de posesión efectiva*

y el mandato legal que establece el representante de los herederos o en su reemplazo el documento que establezca la partición de los bienes del causante. Asimismo, dicha norma dispone que para la materialización del pago cuando exista un representante legal, la Administradora emitirá el cheque a nombre de aquél y cuando exista partición de herencia emitirá el o los cheques de acuerdo a lo establecido en dicho documento. En caso de herederos menores de edad, los cheques se emitirán a nombre del padre o madre sobreviviente, tutor, curador o guardador, según corresponda.

Sin embargo, el referido número 3.4. señala que la Administradora podrá emitir un cheque de pago de herencia sin la existencia de un mandato que establezca el representante de los herederos o de un documento de partición de las siguientes situaciones:

- Existencia de un solo heredero.
 - Existencia de un solo grupo familiar, compuesto por una cónyuge e hijos menores de edad.
 - Existencia de un testamento que establezca el destinatario de los fondos de la cuenta individual del causante.
4. Cabe señalar que mediante Oficio Ord. N° 5.904, de fecha 11 de abril de 2006, esta Superintendencia reiteró el criterio uniforme sostenido por este Organismo respecto de la improcedencia de que las Administradoras de Fondos de Pensiones efectúen particiones de bienes, ni aun por razones excepcionales. Del mismo modo, esta Superintendencia carece de facultades legales para efectuar la partición de los fondos previsionales quedados al

fallecimiento de un afiliado, por lo que resulta improcedente acceder a la solicitud de la recurrente en tal sentido.

No obstante lo anterior, este Organismo Fiscalizador en conocimiento de que en la práctica la partición de los bienes de una herencia donde concurren varios herederos sumada al trámite de la posesión efectiva resulta en muchos casos onerosa y difícil de obtener, ha instruido a las A.F.P. en el sentido de obviar el requisito de la partición y del otorgamiento de un mandato si concurren de consuno todos los herederos al cobro de la herencia, entendiéndose que ellos dividirán posteriormente de común acuerdo lo percibido, conforme a lo dispuesto en el artículo 1325 del Código Civil.

5. Requerido informe a la A.F.P., ésta ha acompañado la documentación de respaldo de la situación planteada, constatándose que con fecha 7 de diciembre de 2005 la recurrente suscribió Solicitud de Herencia, para sí y su hija, como también para los hijos de filiación no matrimonial del afiliado. Asimismo, se da cuenta de que con fecha 22 de diciembre de 2005, la Administradora emitió el Certificado de Saldo, constatando la existencia en la cuenta del afiliado fallecido de un saldo de 542,47 cuotas del Fondo Tipo B, valorado a esa fecha en \$ 8.373.664 y de 0,08 cuotas en el Fondo Tipo C, valoradas en \$1.344. A su vez, con fecha 3 de enero de 2006, la A.F.P. recibió de la Mutualidad de Empleadores de la Ley N° 16.744 la resolución de constitución de pensión de supervivencia para la interesada y su hija.
6. Por lo tanto, es posible concluir que la Administradora ha actuado de acuerdo a la normativa vigente, y para que aquélla proceda al pago de los fondos

en calidad de herencia, requiere en primer término que los herederos presenten el Certificado de Impuesto de Herencia, según instrucciones impartidas en la Circular N° 19, de fecha 8 de abril de 2004, del Servicio de Impuestos Internos.

Asimismo, para obtener el pronto pago de los fondos hereditarios del causante, pueden comparecer ante la citada Administradora la totalidad de los he-

rederos al pago o presentar el mandato legal que designa al representante de todos ellos, o bien, exhibir la documentación que acredita la partición de los bienes del causante.

En virtud de lo anterior, el pago en calidad de herencia de los fondos que el afiliado mantenía en la A.F.P. se encuentra pendiente a la espera de las gestiones de los herederos mencionadas precedentemente.

FIS-593, 06.06.

Improcedencia de autorizar desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, por el hecho de optar el afiliado por una pensión no contributiva, por gracia, según la Ley N° 19.234, renunciando, por ende, al Bono de Reconocimiento a que tuvo derecho.

Concordancia: Oficio Ord. N° J/8.485, de fecha 7 de mayo de 2003, de esta Superintendencia.

Se ha dirigido a esta Superintendencia una persona, solicitando se autorice en definitiva su desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, atendido que, por haber optado por una pensión no contributiva, por gracia, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 19.234, ha renunciado al Bono de Reconocimiento que se le emitiera y, por consiguiente, cumple las exigencias establecidas por la Ley N° 18.225 para ejercer ese derecho.

Fundamenta su solicitud en lo resuelto por la Contraloría General de la República en su Oficio Ord. N° 20.595, de fecha 27 de abril de 2004, cuya copia acompaña, según el cual, al ejercerse la opción que otorga el artículo 16 de la referida Ley N° 19.234 y optar el interesado por la pensión no

contributiva, renunciando al referido Bono, las imposiciones que éste representa adquieren nuevamente vigencia en el régimen antiguo y son consideradas para el cálculo de la pensión de que se trata y, por lo mismo, quedan consumidas en el otorgamiento de dicha franquicia, desapareciendo este instrumento como tal.

Agrega que mediante Resolución N° 45.413, de fecha 4 de julio de 2005, este Organismo rechazó la solicitud que en tal sentido formulara en marzo de ese mismo año, basado en el informe emitido por la Superintendencia de Seguridad Social en su Oficio Ord. N° 28.096, de fecha 16 de junio de 2005, según el cual "no registra imposiciones en el Antiguo Sistema de Previsión, por lo que no tuvo la calidad de imponente del mismo".

Como esta última información es errónea –puesto que registra 17 años y 6

meses de cotizaciones en la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares– recurrió ante la citada Superintendencia de Seguridad Social solicitando la reconsideración de su informe, organismo que no se ha pronunciado sobre esta petición, pero sí le ha informado la jurisprudencia de este Servicio respecto a la improcedencia de autorizar la desafiliación del Nuevo Sistema de Pensiones por el ejercicio del derecho de opción a que se ha aludido anteriormente, jurisprudencia con la que, según lo resuelto por la Contraloría General de la República, se muestra en desacuerdo.

Según lo anterior, concluye que de autorizarse su desafiliación de este Sistema retornaría al antiguo sistema previsional, traspasándose las cotizaciones enteradas en una A.F.P., lo que, a su juicio, le permitiría renunciar luego a la pensión no contributiva, por gracia.

Sobre el particular, cabe manifestar en primer término que con los antecedentes que obran en nuestro poder y puesto que la Superintendencia de Seguridad Social efectivamente no se ha pronunciado acerca de la condición de ex imponente del antiguo sistema previsional que usted detentaría, como tampoco, sobre el lapso que las cotizaciones enteradas en él abarcan, este Organismo se ve impedido de determinar si la Resolución N° 45.413, de 2005, ya aludida, dictada dentro del contexto de la Ley N° 18.225 y por la que se rechazó su solicitud de desafiliación del Nuevo Sistema de Pensiones se encuentra o no acorde a su situación previsional.

Sin embargo y partiendo de los supuestos que usted ha proporcionado, esto es, que fue imponente de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y que obtuvo por intermedio del Instituto de Normalización Previsional una pensión no contributiva, por gracia, de acuerdo a lo preceptuado en la Ley N° 19.234, modifi-

cada por la Ley N° 19.582, esta Superintendencia debe manifestarle que efectivamente, entre otros, mediante el Oficio Ord. N° J/8485, de 2003, que se cita en concordancias, ha resuelto acerca de la improcedencia de autorizar la desafiliación del sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 a quienes para acceder a dicho beneficio, renuncian al Bono de Reconocimiento a que han tenido derecho.

En efecto, cabe señalar que en virtud del N° 9 del artículo 1° de la Ley N° 19.582, se sustituyó el artículo 16 de la Ley N° 19.234, por el siguiente: "Las pensiones a que se refieren los artículos 6° y 15 serán incompatibles con cualquiera otra pensión proveniente de regímenes previsionales, que hayan obtenido o a que puedan tener derecho los interesados, con excepción de las concedidas conforme al D.L. N° 3.500, de 1980. Lo serán igualmente con el otorgamiento de bonos de reconocimiento a que se refiere el citado decreto ley. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de opción a que hubiere lugar, entre dichos beneficios.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, la pensión del artículo 6° será compatible con las pensiones de sobrevivencia otorgadas por las instituciones de previsión social del régimen antiguo".

En lo que respecta a los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, puede señalarse que, en virtud del nuevo artículo 16 de la Ley N° 19.234, se les otorga exclusivamente el derecho a optar entre la pensión no contributiva y el Bono de Reconocimiento, sin que resulte jurídicamente procedente dar otro alcance al ejercicio de ese derecho. Por lo tanto, de ninguna forma puede interpretarse que el hecho que el afiliado que opta por la pensión no contributiva y deba devolver el bono de reconocimiento de que es titular o renunciar al que tiene derecho, si no le ha sido emitido, constituya por sí una causal

que lo faculte para desafiliarse del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500.

Como es sabido, actualmente la única causal legal vigente por la cual procede autorizar la desafiliación del Nuevo Sistema de Pensiones es la contemplada en la letra b) del artículo 1° de la Ley N° 18.225, respecto de aquellas personas que hayan sido imponentes de instituciones de previsión de los regímenes administrados hoy por el Instituto de Normalización Previsional, y que por no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 4° transitorio del D.L. N° 3.500, esto es, no registrar a lo menos doce cotizaciones mensuales en alguna institución de previsión en los cinco años anteriores a la publicación de este Decreto Ley (noviembre de 1975 y octubre de 1980), no tengan derecho a Bono de Reconocimiento, o que teniendo derecho a éste sólo conforme al inciso cuarto del referido artículo, tengan a lo menos 60 meses de cotizaciones anteriores a julio de 1979.

Del análisis conjunto del artículo 16 de la Ley N° 19.234, en su texto actual, y de la letra b) del artículo 1° de la Ley N° 18.225, se desprende que la pensión no contributiva es incompatible con el Bono de Reconocimiento, sin perjuicio del derecho de opción que tiene el afiliado, y para que se materialice su opción por la pensión no contributiva es requisito devolver el bono de reconocimiento emitido o renunciar al derecho de bono de reconocimiento, en el caso de que no haya sido emitido. En consecuencia, el ejercicio del derecho de opción supone siempre que el afiliado sea titular del derecho a bono de reconocimiento, calculado conforme al inciso primero o cuarto del artículo 4° transitorio del D.L. N° 3.500, ya citado.

Por lo tanto, puede concluirse que el ejercicio del derecho de opción, unido a la devolución del Bono de Reconocimiento,

no constituye una causal que faculte al afiliado que tenga la calidad de exonerado por motivos políticos, para solicitar su desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, pues para que opere el ejercicio del derecho de opción, es requisito ser titular o tener derecho a bono de reconocimiento.

En consecuencia, en ningún caso por la vía de la interpretación procede dar al ejercicio del derecho de opción entre pensión no contributiva y Bono de Reconocimiento, establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.234, el alcance de configurar una causal de desafiliación, pues respecto de los exonerados afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, se reglamentó en forma expresa cuando ella procede (artículo 15 del Reglamento de la Ley N° 19.234, contenido en el D.S N° 39, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) y con sujeción a la Ley N° 18.225.

Se ha estimado pertinente precisar que la opción por una pensión no contributiva, por gracia, implica la devolución del Bono de Reconocimiento que hubiera sido emitido o la renuncia material al derecho si el instrumento no hubiera sido emitido, pues del contenido del Oficio Ord. N° 21.980, ya citado, de la Superintendencia de Seguridad Social y al efectuar en él ese Organismo el análisis de nuestra jurisprudencia, pareciera desprenderse la conclusión contraria.

Por último, cabe señalar que este criterio no se contrapone con el sostenido por la Contraloría General de la República en el Oficio cuya copia ha adjuntado a su presentación, pues luego de la opción por la pensión no contributiva, por gracia, el Bono de Reconocimiento efectivamente deja de ser exigible y por aplicación del artículo 14 de la Ley N° 19.234, las cotizaciones enteradas en el antiguo sistema entre la fecha de la exoneración y el 10 de

marzo de 1990, se entienden consumidas en el otorgamiento del beneficio y, por

ende, no pueden ser utilizadas en el otorgamiento de ningún otro beneficio.

FIS-22-S, 07.06.

Aclara aplicación del artículo 24 de la Ley N° 19.728.

En consideración a los reclamos que esta Superintendencia ha recibido por parte de trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía, que dicen relación con los requisitos para acceder al Fondo de Cesantía Solidario, específicamente, respecto de la manera de considerar la cotización del mes inmediatamente anterior al despido, se ha estimado necesario efectuar una interpretación de la norma contenida en la letra a) del artículo 24 de la Ley N° 19.728.

Al respecto, debe señalarse que la norma contenida en la letra a) del artículo 24 de la Ley N° 19.728, dispone que tienen derecho a recibir prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario los trabajadores que cumplan, entre otros, con el siguiente requisito: Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario en el período inmediatamente anterior al despido.

Conforme a lo dispuesto en la norma precedente transcrita, y debido a que el

registro de cotizaciones importa su acreditación en la cuenta del Fondo de Cesantía Solidario, la dificultad para acceder a este beneficio se ha presentado en aquellos trabajadores que, teniendo doce o más cotizaciones continuas al Fondo de Cesantía Solidario, no registran acreditada la cotización correspondiente al mes anterior al despido, en razón de que los procesos de acreditación de pago de cotizaciones tienen al menos un desfase de 45 días entre la fecha efectiva de su pago y la fecha de su acreditación.

Considerando lo anterior, esta Superintendencia concluye que en los casos en que el trabajador tenga 12 o más cotizaciones continuas al Fondo de Cesantía Solidario en los meses anteriores al despido, se entiende que cumple el requisito señalado en la letra a) del artículo 24, de la citada ley y, por tanto, no deberá considerarse la cotización del mes precedente al despido para computar las doce cotizaciones acreditadas.

FIS-671, 07.06.***Constitución de pensión de sobrevivencia a favor de la cónyuge de un afiliado fallecido, causada con anterioridad a la declaración de divorcio del causante.***

Se ha solicitado a esta Superintendencia un informe acerca de si los fondos previsionales quedados en la cuenta de capitalización individual de un afiliado fallecido con fecha 16 de junio de 2006, deberían pagarse como pensión de sobrevivencia a sus hijos, excluyendo a la cónyuge, atendido que se encuentra en tramitación la sentencia que declara el término del matrimonio por divorcio.

Al respecto podemos señalar en primer término que los artículos 59 y 60 de la Ley N° 19.947 disponen en lo pertinente, que el divorcio producirá efectos entre los cónyuges desde que quede ejecutoriada la sentencia que lo declara, y el artículo 60, que el divorcio pone fin a las obligaciones y derechos de carácter patrimonial cuya titularidad y ejercicio se funda en la existencia del matrimonio, como los derechos sucesorios recíprocos y el derecho de alimentos.

De conformidad con las disposiciones precedente enunciadas, y a los anteceden-

tes proporcionados por la Administradora de Fondos de Pensiones, no se encuentra acreditado que a la fecha de fallecimiento del afiliado la sentencia de divorcio se encontrara ejecutoriada, puesto que a esa data permanecía en consulta ante la ltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso.

De lo relacionado se sigue que, de no encontrarse ejecutoriada la sentencia de divorcio, el matrimonio habría terminado por la muerte de uno de los cónyuges, correspondiendo que a la cónyuge sobreviviente se le reconozca su calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia, de conformidad con lo prescrito en el artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980.

Finalmente, debemos señalar que las Administradoras de Fondos de Pensiones pagan los beneficios sólo a las personas que acreditan cumplir con los requisitos legales para acceder a ello, siendo en consecuencia responsables de que dichos pagos se efectúen conforme a las disposiciones del D.L. N° 3.500, de 1980.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

42.103, 5.09.06.

No es aplicable a los profesores encargados de escuelas rurales, beneficios del artículo 38 Transitorio de Ley N° 19.070.

La Contraloría Regional del Bío-Bío ha remitido la presentación del Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal de la Municipalidad de Los Alamos, mediante la cual solicita se emita un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad de los beneficios previstos en el artículo 38 transitorio de Ley N° 19.070, a 3 Directores de Escuelas Rurales –tipo G–, quienes debían cesar en ellos de conformidad a lo dispuesto en la letra a), del artículo 37 transitorio del citado Estatuto de los Profesionales de la Educación, y cuyos empleos directivos fueron suprimidos de la dotación docente para el año 2006 por baja de matrícula.

Asimismo, don XX., Doña YY. y don ZZ., directores de las mencionadas Escuelas G, solicitan un pronunciamiento sobre la misma materia.

Finalmente, don MM., Presidente Comunal del Colegio de Profesores de Chile A.G. de Los Alamos, refiriéndose a la misma situación planteada, hace presente que, en su opinión, corresponde que a los directores aludidos se les aplique lo dispuesto en el artículo 38 transitorio de Ley N° 19.070, por cuanto cesaron en sus cargos de acuerdo a lo establecido en Ley N° 20.006, el

28 de febrero de 2006 y, porque la supresión de sus empleos se debe hacer efectiva a contar del 1° de marzo de dicho año.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 37 transitorio de Ley N° 19.070, dispone que los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 del Estatuto de los Profesionales de la Educación, en aquellos casos que estén siendo actualmente desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de Ley N° 19.410, se efectuarán de acuerdo a la gradualidad que allí se indica y que aquellos que no concursen o que habiéndolo hecho, no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, cesarán al término del año escolar 2005, 2006 y 2007, respectivamente.

Por su parte, el artículo 38 transitorio del texto legal referido establece –en lo que interesa– que los directores a que se refiere el artículo 37 transitorio, que no postulen o que haciéndolo no resulten elegidos por un nuevo período de 5 años, tendrán derecho a ser designados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5°, de Ley N° 19.070, en establecimientos

de la misma municipalidad, con igual número de horas a las que servía en el cargo de director, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización establecida en el inciso final del artículo 32. Dichos cargos se suprimirán en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado.

Al respecto, es útil aclarar, como cuestión previa, que los cargos de directores asignados a las unidades educativas tipo "G" contempladas en el artículo 24 del D.L. N° 2.327 de 1978 –como acontece en la especie–, ya sea que se desempeñen en escuelas uni, bi, tri o polidocentes, son homólogos, por regla general, al de un docente propiamente tal, denominándose profesores encargados.

Asimismo, útil resulta consignar que dichos profesionales de la educación realizan tanto labores de docencia de aula como docentes directivas, con una carga horaria que se distribuye, por regla general, contemplando como función principal, la función docente.

Puntualizado lo expuesto, es menester referirse a la situación de quienes excepcionalmente fueron incorporados a la data de entrada en vigencia de la Ley N° 19.070, como docentes superiores, y se les designó como "directores".

En este contexto, dable es manifestar que según lo ha expresado el Dictamen 7.751 de 2006, el artículo 37 transitorio de Ley N° 19.070 se encuentra referido a los concursos regulados en el artículo 32 de la ley citada, destinados a la provisión de cargos de directores, esto es, de profesionales de la educación que cumplen, como función principal, la función de docencia directiva, vale decir, aquella atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, con arreglo al artículo 7° de ese cuerpo estatutario.

Por lo tanto, la circunstancia de que a los citados profesionales de la educación se les haya o no diferenciado su designación, separando el número de horas cronológicas a servir en funciones directivas y docentes, o simplemente indicándose que realizarían funciones directivas con la totalidad de la carga horaria, no obsta a lo anteriormente expuesto, toda vez que, el aludido pronunciamiento concluyó que los profesores encargados aunque tengan asignadas horas de docencia directiva, no tienen la calidad jurídica de directores y, por ende, se encuentran al margen de las normas de concursabilidad aplicables a estos últimos.

De este modo, puesto que las plazas servidas por los profesores encargados no deben ser concursadas en los términos establecidos en la normativa transitoria en comento, los directores de que se trata, no debieron cesar en sus cargos al término del año escolar 2005, vale decir, en la especie, el 28 de febrero de 2006, y, por ende, tampoco procede que se les apliquen las disposiciones del artículo 38 transitorio de Ley N° 19.070.

A mayor abundamiento, cabe notar que si se estimare que los empleos de los interesados debieron ser concursados, tampoco resultaría procedente aplicar en la especie lo dispuesto en el artículo 38 transitorio de Ley N° 19.070, dado que no se cumple la hipótesis esencial sobre la cual descansa la aplicación de dicho precepto legal, cual es la realización de un certamen para proveer el cargo de director.

No obstante, en la situación que nos ocupa, se produjo una adecuación de la dotación docente, la que debía regir a contar del 1 de marzo de 2006, suprimiéndose de la dotación docente por baja de matrícula los empleos directivos que desempeñaban los interesados, como da cuenta el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal de la Municipalidad de Los Alamos

vigente para el año 2006, infiriéndose de este último instrumento que las horas que cumplían no fueron suprimidas de la dotación docente.

Es menester aclarar que contrario a lo entendido por el Municipio, no resulta procedente suprimir cargos de la dotación docente, toda vez que como se desprende claramente del artículo 72, letra i), de Ley N° 19.070, el legislador únicamente ha autorizado para suprimir horas cronológicas de trabajo semanales y, sólo excepcionalmente se ha referido a la supresión de cargos en el artículo 38 transitorio del mencionado cuerpo legal estatutario, cuando concurren los supuestos previstos en dicha norma, esto es, en el evento que el director que no postuló al concurso o que lo perdió haya optado por desempeñarse en alguna de las funciones contempladas en el artículo 5° hasta cumplir la edad de jubilación.

Lo anterior, por cuanto la dotación docente, acorde lo previene el artículo 20 del referido Estatuto de los Profesionales de la Educación, se expresa en horas cronológicas de trabajo semanales y sólo puede ser fijada o adecuada conforme a las causales indicadas en los N°s. 1 a 5 del artículo 22, a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir.

Precisado lo expuesto, resulta necesario recordar que el artículo 42 de Ley N° 19.070, previene –en lo que interesa– que los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional.

Ahora bien, en el asunto en comento, acorde con los antecedentes tenidos a la vista –Decreto N° 536 de 1991, de la Municipalidad de Los Alamos, que fijó la primera dotación docente–, se ha podido determinar que los recurrentes desempeñaban una jornada de 44 horas cronológicas semanales en los establecimientos educacionales G-802, G-803 y G-807, para cumplir funciones directivas.

Así, entonces, y puesto que los citados profesionales de la educación fueron designados en funciones directivas, la Municipalidad de Los Alamos deberá proceder a destinarlos a otros planteles de enseñanza de la comuna, con la carga horaria que tenían asignada para desempeñar funciones directivas, vale decir, como subdirectores o inspectores generales. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 61.441 de 2004).

Sin embargo, es útil anotar, que las consideraciones precedentes no implican que no pueda darse aplicación a la normativa prevista en el artículo 22 de Ley N° 19.070, relativa a las facultades municipales para adecuar las dotaciones docentes.

Finalmente, es menester indicar que si por la errada interpretación del artículo 37 transitorio del referido texto legal se puso término a la relación laboral de los recurrentes, el Municipio deberá proceder a su reincorporación pagándoles las remuneraciones correspondientes al tiempo en que estuvieron alejados de sus funciones, pues se entiende que no las cumplieron por un acto de la autoridad que configuró una causal de fuerza mayor no imputable a ellos.

En consecuencia, la Municipalidad de Los Alamos deberá proceder a regularizar la situación de los docentes afectados en los términos expuestos en el cuerpo del presente dictamen.

46.208, 29.09.06.

Sobre pago de remuneraciones en cargo homologable creado para dirigente gremial.

Don XX., expresa que esta Contraloría General, mediante su Dictamen N° 23.024, de 2006, le reconoció su fuero gremial y, por ende, su derecho a la inamovilidad funcionaria, por lo que al no solicitarse, por decisión del Subsecretario del Interior, conforme a lo prescrito en el inciso cuarto del artículo septuagésimo de Ley N° 19.882, la creación en la planta de la Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior un cargo homologable al que él servía en dicha entidad, se había vulnerado su fuero gremial.

En el mismo pronunciamiento se señaló que la respectiva autoridad debía disponer la contratación del referido funcionario en un cargo homologable al que le correspondía de haberse respetado su inamovilidad, hasta que se produzca la vacancia en un cargo de esa naturaleza.

No obstante lo expresado, el ocurrente indica que el Ministerio del Interior ha desconocido lo manifestado en el mencionado pronunciamiento, por lo que solicita que este Organismo Fiscalizador disponga el acatamiento de lo expresado en el citado dictamen.

En relación con lo anotado, la Subsecretaría del Interior ha hecho presente a esta Entidad Fiscalizadora que se encuentra en la imposibilidad de acceder a lo resuelto en el mencionado dictamen, ya que, por una parte, la Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior no cuenta con la disponibilidad financiera ni de dotación para contratar al petionario y que, por otra, la Dirección de

Presupuestos le ha señalado que "no es posible incrementar la dotación máxima de personal".

Al respecto, esta Contraloría General debe hacer presente que los artículos 1°, 6° y 9° de Ley N° 10.336, disponen, en lo que interesa, que este Organismo de Control tiene por objeto, entre otras materias, vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo, correspondiéndole exclusivamente al Contralor General informar sobre los asuntos que se relacionen con el indicado cuerpo de normas, agregando su artículo 9°, que al Contralor General le compete exclusivamente emitir por escrito su informe, a petición de cualquier Jefe de Oficina o Servicio acerca de todo asunto relacionado con las atribuciones y deberes de los empleadores públicos y que estos informes serán obligatorios para los funcionarios, en el caso o casos concretos a que se refieran.

Pues bien, en mérito de lo consignado, esta Contraloría General debe manifestar que el Dictamen N° 23.024, de 2006, contiene un pronunciamiento que a la luz de los preceptos anotados importa su cumplimiento obligatorio para el servicio de que se trata.

Precisado lo anterior, y en relación con el aspecto específico que sirve de fundamento al Ministerio del Interior para no dar cumplimiento a lo expresado en el citado dictamen, esto es, la falta de recursos que debería desembolsar para pagar las remuneraciones del petionario, cabe anotar que ellos, por su naturaleza deberán provenir

del subtítulo 21 "Gastos en Personal", ítem 01 "Personal de Planta" o ítem 02 "Personal a contrata", dependiendo de la forma en que se dará cumplimiento al referido dictamen.

Ahora, en el evento que los fondos consultados en la asignación pertinente no fueren suficientes para efectuar aquel egreso, el Servicio deberá necesariamente procurarse los fondos para solventarlo mediante los trasposos o incrementos de recursos del ítem respectivo, que sea menester efectuar por aplicación de las normas sobre modificaciones presupuestarias, dictadas conforme al artículo 26 del D.L. N° 1.263, de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado, contenidas para el presente ejercicio en el Decreto N° 1.488, de 2005, del Ministerio de Hacienda.

En relación con lo señalado, debe anotarse que de los antecedentes adjuntos aparece que en la solicitud de provisión de fondos formulada a la Dirección de Presupuestos, mediante Oficio N° 6.373, de 14 de junio de 2006, de la División de Administración y Finanzas del Ministerio del In-

terior, no se menciona que respecto del recurrente existe un pronunciamiento de esta Contraloría General que obliga a mantenerlo en funciones, razón por la que aquella Dirección, para denegar el pago de la especie, se basa en condiciones relativas a la improcedencia de modificar la dotación máxima de personal sin tener presente, al parecer, los fundamentos del indicado dictamen en comento.

En estas condiciones y, reiterando su Dictamen N° 23.024, de 2006, esta Contraloría General debe concluir que don XX. tiene derecho a continuar desempeñándose en un cargo de la planta de la Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior que sea equivalente al que ocupó en esa entidad hasta el 30 de junio de 2006, o a ser contratado en los términos señalados en dicho pronunciamiento y, además, a gozar de los estipendios que se le han dejado de pagar por el concepto de que se trata.

Complémntase el Dictamen N° 23.024, de 2006, de esta Contraloría General.

43.058, 11.09.06.

El artículo 38 inciso 3° de Ley N° 19.070, constituye una norma de protección a las remuneraciones de los directores de establecimientos educacionales y no una prórroga en sus cargos.

La Contraloría Regional del Bío-Bío ha remitido la presentación del Alcalde de la Municipalidad de Arauco, en que solicita se emita un pronunciamiento que precise si el derecho de los directores que se encuadran en la hipótesis que contempla el inciso tercero del artículo 38 transitorio D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de

Educación –que fija el texto de Ley N° 19.070, sobre Estatuto Docente–, de mantener su designación o contrato en la respectiva dotación, significa que pueden continuar desempeñándose en calidad de tales.

Al respecto, es útil recordar que el inciso 1° del artículo 37 transitorio de Ley

Nº 19.070 –agregado por el Nº 3 del artículo único de Ley Nº 20.006–, que establece concursabilidad de los cargos de directores de establecimientos educacionales municipales, preceptúa, en lo que interesa, que los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de esta ley, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de publicación de Ley Nº 19.410 –2 de septiembre de 1995–, se efectuarán de acuerdo a la gradualidad que indica.

A su turno, el artículo 38 transitorio, inciso tercero, del aludido ordenamiento legal previene que, sin embargo, aquellos directores a quienes les falte para cumplir la edad de jubilación el tiempo equivalente a la duración de un período como director, o un plazo menor, tendrán derecho a mantener su designación o contrato en la dotación docente con la misma remuneración, hasta cumplir la edad de jubilación. En todo caso –agrega dicho precepto–, se entenderá que cesarán como directores por el solo ministerio de la ley, al momento de verificarse los concursos a que se refiere el precitado artículo 37 transitorio, según corresponda.

Sobre el particular, cabe señalar, como cuestión previa, que el inciso final del artículo 38 transitorio constituye una norma protectora de remuneraciones referida a los profesionales de la educación que se desempeñan como directores y que se encuentran próximos a jubilar, tendiente a reconocerles el derecho a ser designados o contratados en la dotación docente con la misma retribución hasta el cumplimiento de la edad que les permita jubilar, fecha en que deberán marginarse del Municipio. (Aplica Dictamen Nº 7.751, de 2006).

Sin embargo, la prerrogativa enunciada no implica, en modo alguno, que sus

beneficiarios puedan ejercer labores superiores en calidad de directores de establecimientos educacionales hasta cumplir la edad de acogerse a jubilación.

En efecto, es menester tener presente que acorde lo manifestado por la jurisprudencia administrativa, contenida en el Dictamen Nº 29.649, de 2006, esta normativa especial debe concordarse, en primer término, con el espíritu que ha inspirado al legislador a contar de la modificación introducida por Ley Nº 19.410 al Estatuto de los Profesionales de la Educación, cual es, consagrar el principio de la concursabilidad de las vacantes de directores de establecimientos educacionales y, por otra parte, con el objetivo pretendido por Ley Nº 20.006, que no es otro que el de uniformar la situación de todos los directores de planteles educativos de administración municipal, en lo referente a la extensión del período de ejercicio de sus respectivos cargos.

Siendo ello así, esta Entidad Fiscalizadora cumple con informar, compartiendo lo expresado por la Contraloría Regional del Bío-Bío en su informe contenido en el Pase Interno, que de la interpretación armónica de las disposiciones contenidas en Ley Nº 20.006 y, asimismo, del contexto del artículo 38 transitorio de Ley Nº 19.070, se desprende que resulta procedente que los directores a quienes afecta la situación configurada en el inciso final en estudio, permanezcan en la respectiva dotación docente hasta cumplir la edad de jubilación de 60 o 65 años, según corresponda, desempeñándose en alguna de las funciones del artículo 5º del antedicho cuerpo estatutario –exceptuada, por cierto, la de director de una unidad educacional–, con los mismos emolumentos y demás beneficios que percibían en sus cargos –inclusive la asignación de responsabilidad directiva de un 25%, que el artículo 51 permanente del Estatuto Docente concede a los directores de establecimientos educacionales en ejer-

cicio-, y la carga horaria de que eran titulares.

A mayor abundamiento, lo precedentemente expuesto se ve reforzado por el tenor de la preceptiva en comento, la que establece expresamente que desde el momento en que se verifiquen los correspondientes certámenes, los servidores amparados por la hipótesis descrita cesarán como directores por el solo ministerio de la ley,

de lo cual se deduce consecuentemente que una vez convocados los concursos a que se refiere el ya anotado artículo 37 transitorio de Ley N° 19.070, los directores que deban ser renovados, por mandato legal imperativo serán relevados de su función, cesando automáticamente en su ejercicio, sin perjuicio de seguir perteneciendo a la dotación docente –en los términos descritos en el cuerpo del presente oficio–, sin necesidad de concursar.

45.001, 22.09.06.

No procede establecer que el término de contratos celebrados conforme al Código del Trabajo en el marco de convenio suscrito entre la Municipalidad y la Junta Nacional de Jardines Infantiles, se produzca por la conclusión del trabajo o servicio que ha dado origen a dichos contratos.

La Municipalidad de Quinta Normal, junto con remitir nuevamente a esta Contraloría General, para su trámite de registro, los Decretos N°s. 842, 843, 971, 1.068 y 1.139, de 2005 y 23, de 2006 –que aprueban contrataciones reguladas por el Código del Trabajo para desempeñarse en los jardines infantiles que se indican–, solicita la reconsideración de los Oficios N°s. 6.896, 6.928, y 8.920, todos de 2006, mediante los cuales esta Entidad de Control manifestó –al registrar con observaciones los referidos actos administrativos–, en síntesis y en lo que interesa, que si bien el Código del Trabajo establece que la duración del contrato de trabajo constituye una cláusula esencial, no permite que esa vigencia pueda sujetarse a una condición, como era la de fijar como fecha de término del mismo la conclusión del convenio que ese municipio mantiene con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

Pues bien, en la aludida solicitud de reconsideración se expresa que un error en

la redacción de la respectiva cláusula ha hecho aparecer que la duración de los contratos se sujetaba a una condición, pero que la voluntad del municipio no ha sido ésa, sino la de celebrar contratos por obra, faena o servicio determinado.

Por ello, el municipio propone, a fin de subsanar la mencionada observación, modificar la referida cláusula por una que señala, en lo que interesa, que los contratos tendrán la misma duración y vigencia que el convenio de colaboración para el funcionamiento de jardines infantiles, suscrito entre la Municipalidad de Quinta Normal y la JUNJI, y que su término se producirá en virtud de la causal contemplada en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, puesto que su objeto es la ejecución de un servicio determinado.

Precisado lo anterior, y en forma previa, se debe destacar, por una parte, que

mediante el aludido convenio la JUNJI transfiere al municipio fondos para el funcionamiento de determinados jardines infantiles administrados por éste, y, por la otra, que, según se desprende de los antecedentes tenidos a la vista, las contrataciones de la especie tienen por objeto la prestación, en esos jardines, de servicios profesionales y técnicos de educación de párvulos, y, en un caso, de servicios de aseo.

En ese contexto, cumple manifestar que no resulta admisible la afirmación efectuada por el municipio, en orden a que, en la especie, se estaría en presencia de contratos por obra, faena o servicio determinado, toda vez que los mismos argumentos que la entidad edilicia proporciona en sus presentaciones para fundar tal aseveración, conducen, precisamente, a la conclusión contraria.

En efecto, la municipalidad recurrente, en base a la jurisprudencia administrativa y judicial que cita, y a las normas legales que señala, sostiene que una característica de la esencia de los contratos por obra, faena o servicio determinado es que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador.

Añade el municipio que tales contratos tienen una causa natural de término, que es la conclusión de la obra o servicio determinado para el cual fue contratado el trabajador. Es decir, la vigencia del contrato se encuentra circunscrita o limitada a la duración de la obra material o intelectual específica y determinada que el trabajador se obligó a ejecutar.

Como puede apreciarse, la circunstancia de que el municipio empleador haya celebrado un convenio con la JUNJI que le permite financiar el funcionamiento y administración de los jardines infantiles de

que se trata, en ningún caso habilita para entender que la conclusión de tal convenio pueda estimarse como una "causa natural de término" del servicio al que se obligaron los trabajadores.

Debe recordarse que acorde con los contratos de trabajo acompañados, las funciones encargadas suponen el desempeño, en los diversos casos, de las labores de educadora de párvulos, técnico en atención de párvulos y auxiliar de aseo, es decir, se trata de la realización de labores de carácter permanente, las que, en cuanto tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza.

Una interpretación contraria implicaría aceptar que la sola voluntad del empleador sería suficiente para establecer que la causal de terminación de un determinado contrato ha sido la conclusión de la obra, faena o servicio respectivo, bastando que incorpore en el contrato cualquier situación que eventualmente pueda impedirle cumplir con sus obligaciones como empleador, y entender que su concurrencia acarrea la terminación del contrato por la causal antes enunciada, lo que resulta inadmisibile.

Precisado lo anterior, cabe recordar que el Código del Trabajo contempla, respecto de la duración de contratos de trabajo, la posibilidad de establecer un plazo fijo, que no puede exceder de un año, o bien, un plazo indefinido, de manera que tales son las alternativas por las que, en la especie, podría haber optado el municipio al definir la época de terminación de los respectivos contratos.

En este contexto, cumple manifestar que no resulta admisible la propuesta del municipio, en orden a establecer que el plazo de los contratos será el mismo que el del convenio celebrado con la JUNJI, por cuanto de acuerdo a lo antes expuesto, dicha duración no resulta conciliable con la

regulación contenida en el referido Código en relación con la materia, atendido lo cual esta Contraloría General debe desestimar la solicitud de reconsideración.

En consecuencia y considerando que subsiste el vicio de que adolecen los contratos aprobados mediante los Decretos N°s. 842, 843, 971, 1.068 y 1.139, de 2005, y 23, de 2006 –cual es la no determinación de un plazo de duración en los términos previstos en el Código del Traba-

jo–, procede concluir que la Municipalidad de Quinta Normal deberá modificarlos, contemplando un plazo de los servicios acorde con dicha normativa.

Se restituyen los referidos decretos, a fin de que ese municipio proceda a su modificación en conformidad con lo precedentemente expuesto, y remita, en el plazo de 10 días, los actos administrativos pertinentes a esta Contraloría General, para los efectos del correspondiente registro.

46.483, 2.10.06.

Las personas que hayan obtenido la bonificación de retiro a que se refiere el artículo séptimo de Ley N° 19.882 no pueden desempeñarse en un empleo en los servicios o entidades a que alude el artículo octavo de la misma norma, antes del plazo de cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido.

El señor Jaime Naranjo Ortiz, Vicepresidente del Senado, ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que determine si una persona que obtuvo la bonificación por retiro de que trata el artículo séptimo y siguientes de Ley N° 19.882, puede trabajar como consultor o asesor a honorarios en instituciones públicas o empresas con participación privada y estatal, antes de cinco años de haberse acogido a dicho beneficio.

En relación con la materia, cabe tener presente, en primer lugar, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo octavo de la indicada Ley N° 19.882, serán beneficiarios de la bonificación por retiro, los funcionarios de carrera o a contrata de las entidades afectadas a la asignación de modernización de Ley N° 19.553 y aquellos que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Fon-

do Nacional de Salud, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, instituciones afectas al artículo 17 de Ley N° 18.091 y al artículo 9° del D.L. N° 1.953, de 1977 y Contraloría General de la República, que tengan 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años, si son mujeres, y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos.

Por su parte, el artículo décimo de la misma Ley N° 19.882, previene que "los funcionarios que cesen en sus cargos y que perciban la bonificación, no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna entidad comprendida en el ámbito de este beneficio, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido", en las condiciones que esa norma fija.

Ahora bien, y en lo que concierne al impedimento que se ha establecido en esta última norma para nombrar o contratar personal por parte de las entidades comprendidas "en el ámbito de este beneficio", es dable tener presente que de lo dispuesto en el indicado artículo octavo es posible inferir que los "servicios públicos" que determinadamente menciona, están afectos a la prohibición que se analiza. De igual modo, están también sujetas a esa restricción, las otras "entidades" e "instituciones" a las cuales ese artículo octavo alude genéricamente, dando como referencia determinadas leyes a las que éstas se encuentran afectas.

En este sentido, cabe tener en cuenta que el precepto en examen, hace mención a las "entidades" afectas a Ley N° 19.553, las cuales, según lo dispuesto en el artículo 2° de este último texto, son aquellas "instituciones regidas por las disposiciones remuneracionales del D.L. N° 249, de 1974, incluyendo a las autoridades ubicadas en los niveles A, B, y C; del Servicio de Impuestos Internos; y de la Dirección del Trabajo", con exclusión de las entidades y servicios que esa norma menciona en sus incisos segundo y tercero.

Enseguida, el señalado artículo octavo, se refiere a las "instituciones" afectas al artículo 17 de Ley N° 18.091, como son la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, contemplada expresamente en dicha norma, y todas aquellas que una ley les haga aplicable dicho artículo 17, como sucede, por ejemplo, con la Superintendencia de Valores y Seguros y la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, las que se encuentran afectas a esa disposición por mandato del artículo 11 de Ley N° 19.301.

Finalmente el citado artículo octavo alude a las instituciones afectas al artículo

9° del D.L. N° 1.953, de 1977, que son aquellas "empresas" y "entidades" indicadas en el artículo 3° del citado D.L. N° 249, el cual, a su vez, alude a las empresas estatales no mencionadas en el artículo 2° de ese decreto ley, a aquellas entidades públicas o privadas, en que el Estado o sus servicios, Instituciones o Empresas tengan aportes de capital mayoritarios o en igual proporción.

Como es dable advertir el indicado D.L. N° 249, hace una mención genérica a "empresas" y "entidades", de modo que para determinar en forma precisa cuál de ellas se encuentran actualmente comprendidas en esas normas, resulta indispensable efectuar un estudio caso a caso, particularmente, si se considera que desde la época en que entró a regir dicho cuerpo legal hasta la fecha, diversas "empresas estatales" o "entidades públicas o privadas" en que el Estado o sus servicios, instituciones o empresas efectuaron aportes de capital, han experimentado importantes cambios en su naturaleza, régimen jurídico y permanencia de esos aportes.

En consecuencia, atendido lo expuesto y considerando que la consulta no se refiere a alguna entidad en particular, esta Contraloría General debe limitarse a manifestar, en todo caso, que ninguna persona que haya obtenido la bonificación de que se trata –y antes del plazo de cinco años siguientes al término de su relación laboral–, puede desempeñarse en un empleo titular, a contrata o en virtud de un convenio a honorarios, en los servicios que específicamente señala el artículo octavo de Ley N° 19.882, o en aquellas entidades e instituciones a que alude el mismo precepto, tales como los antes indicados, en la medida, por cierto, que el interesado no devuelva dicho beneficio, en las condiciones que establece la ley.

48.505, 13.10.06.

Las personas contratadas a honorarios por un servicio público no se encuentran amparadas por Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Servicio Nacional de Menores ha requerido a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca de si las personas contratadas a honorarios por un servicio público se encuentran amparadas por Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Lo anterior atendido que, según expone, Ley N° 19.345, en cuya virtud se dispuso la aplicación de Ley N° 16.744, a los trabajadores del sector público que señala, no se refiere específicamente a los funcionarios públicos, sino que utiliza el término "trabajadores", expresión que según luego se precisa en el artículo 11 de la citada Ley N° 19.345, comprende a los trabajadores, personal y funcionarios a que se refiere el artículo 1° de ese mismo texto legal.

Sobre el particular conviene tener presente que Ley N° 19.345, establece en lo pertinente, en su artículo 1°, que los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, y del Congreso Nacional, a quienes no se les aplique en la actualidad Ley N° 16.744, quedarán

sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal.

Luego, el artículo 11 de Ley N° 19.345, previene que "cada vez que en esta ley se utilizan los vocablos "trabajadores" o "trabajador", se entenderá que comprenden a los trabajadores, personal y funcionarios a que se refiere el inciso primero de su artículo 1°."

Como es posible observar de ambas disposiciones, la delimitación que efectúa el artículo 11, respecto del alcance de la voz trabajador que se emplea en ese texto legal, tiene por único y exclusivo objeto aclarar que aquella expresión alude únicamente a las personas que quedan comprendidas en el artículo 1° de Ley N° 19.345, esto es, todos aquellos servidores que según los diversos estatutos funcionarios que los pueden regir (v.g. Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, Código del Trabajo, etc.), tienen la calidad de trabajadores, personal y funcionarios de las entidades referidas en aquel artículo 1°.

De lo recién establecido, cabe colegir, entonces, que la protección que ordena Ley N° 19.345, no alcanza a aquellas personas que si bien pueden prestar algún servicio a favor de los organismos aludidos en el artículo 1° de esa ley, no tienen, sin embargo, según las respectivas normas estatutarias, la calidad de trabajadores, personal o funcionarios de los mismos.

Precisado lo anterior, cumple considerar en seguida que el artículo 11 de Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, permite a los organismos públicos regidos por dicho Estatuto dentro de los que se cuenta el Servicio Nacional de Menores, contratar sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, para realizar labores accidentales y que no sean habituales de la Institución y a extranjeros que posean título en la especialidad que se requiera. Además esta norma contempla la posibilidad de contratar también a honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos. Añade finalmente este precepto, que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de dicho Estatuto.

Que en relación con la norma antes indicada, como bien lo expone el propio servicio recurrente, esta Contraloría General ha precisado en forma invariable a través de su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 27.242, de 1990 y 13.800, de 2001, que las per-

sonas contratadas a honorarios no poseen la calidad de funcionarios de la Administración y al no registrarse por las normas del estatuto respectivo, tienen como única norma reguladora de sus relaciones con aquélla el propio convenio que ha servido de base al acto administrativo que materializa su contratación, careciendo de los derechos que en general rigen para los empleados públicos, pues, naturalmente, no tienen la calidad de personal de planta ni a contrata.

De lo expuesto, se infiere que las personas contratadas a honorarios, dada la naturaleza de esa contratación, no quedan comprendidas dentro del ámbito de aplicación fijado por el artículo 1° de Ley N° 19.345, pues a la luz de lo que luego dispone el artículo 11 de ese cuerpo legal, tales servidores, no tienen la calidad de trabajadores, personal o funcionarios de esas instituciones.

En consecuencia, en razón de lo expresado, esta Entidad de Control concluye que las personas contratadas a honorarios por el Servicio Nacional de Menores, no gozan de conformidad a las normas pertinentes de Ley N° 19.345, de la protección de Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

ÍNDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none"> • Diego Olivares, Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores: "En Chile tenemos tres centrales sindicales y todas deben ser respetadas" 	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Reforma Previsional. Protección para la vejez en el nuevo milenio 	5
CARTILLA	
<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de protección personal en trabajo forestal 	16
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 20.137. Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica 	19
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 20.143. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica 	21
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 20.134. Concede un bono extraordinario a los exonerados por motivos políticos que indica 	32
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 20.135 Concede una bonificación por retiro voluntario a los funcionarios municipales que indica 	35
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto N° 52, de 2006, del M.T. y P.S. Aprueba reglamento para la aplicación del inciso final del artículo 2° de la Ley N° 17.322, modificado por la Ley N° 20.023, que faculta el uso de la firma mecanizada o electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social 	37
DEL DIARIO OFICIAL	39

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Cláusula contractual. Duración y distribución de la jornada de trabajo de los ejecutivos de empresas y personas del Banco Santander Chile 43

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 47

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

5.032/091, 24.11.06.

Téngase por aclarado y complementado el Dictamen N° 4.067/076, de 11.09.2006, sólo en la parte indicada en el presente Oficio y, en todo lo demás, se reitera que La Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación de Desempeño desde 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible equivalente al 100% de desempeño 48

5.412/092, 20.12.06.

No resulta procedente considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios que dan derecho a la asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de la Ley N° 19.070, los períodos servidos como docentes en Instituciones de Educación Superior tales como Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades Públicas o Privadas 50

5.413/093, 20.12.06.

No existe impedimento legal alguno para que las Corporaciones Municipales llamen a concurso público para llenar un cargo vacante durante el período en que el personal docente hace uso de su feriado legal, en los términos del artículo 41 de Estatuto Docente 51

5.414/094, 20.12.06.

Se ajusta a derecho la exigencia impuesta por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Las Condes, para hacer cumplir la jornada semanal de 22 horas establecida en el contrato de trabajo, a médico ginecólogo que la cumplía sólo en 11 horas semanales 52

5.415/095, 20.12.06.

- 1) El empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se deberían adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.

2) La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744.	54
---	----

RESOLUCION Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Resolución

1.437 exenta (extracto), 6.12.06.

Aprueba procedimientos para la definición, manejo y rendición de caja chica en la Dirección del Trabajo. Instruye su aplicación. Deja sin efecto orden de servicio y circulares que indica	58
--	----

2.- Circular

143 (extracto), 19.12.06.

Informa centralización de cobranzas de la Administradora de Fondos de Cesantía	58
--	----

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.338, 6.12.06.

Fondo Nacional de Pensiones asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio	59
---	----

2.339, 6.12.06.

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 2006, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979	59
---	----

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-527, 06.06.

Destino de los fondos de cesantía y de pensiones al fallecimiento de un afiliado	64
--	----

FIS-543, 06.06.

Informa sobre irrenunciabilidad de las pensiones	67
--	----

FIS-580, 06.06.

Requisitos para el pago en calidad de herencia de fondos previsionales de afiliado fallecido en accidente del trabajo	68
---	----

FIS-593, 06.06.

Imprudencia de autorizar desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, por el hecho de optar el	
--	--

afiliado por una pensión no contributiva, por gracia, según la Ley N° 19.234, renunciando, por ende, al Bono de Reconocimiento a que tuvo derecho	70
FIS-22-S, 07.06.	
Aclara aplicación del artículo 24 de la Ley N° 19.728	73
FIS-671, 07.06.	
Constitución de pensión de sobrevivencia a favor de la cónyuge de un afiliado fallecido, causada con anterioridad a la declaración de divorcio del causante	74
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
42.103, 5.09.06.	
No es aplicable a los profesores encargados de escuelas rurales, beneficios del artículo 38 Transitorio de Ley N° 19.070	75
46.208, 29.09.06.	
Sobre pago de remuneraciones en cargo homologable creado para dirigente gremial	78
43.058, 11.09.06.	
El artículo 38 inciso 3° de Ley N° 19.070, constituye una norma de protección a las remuneraciones de los directores de establecimientos educacionales y no una prórroga en sus cargos	79
45.001, 22.09.06.	
No procede establecer que el término de contratos celebrados conforme al Código del Trabajo en el marco de convenio suscrito entre Municipalidad y la Junta Nacional de Jardines Infantiles, se produzca por la conclusión del trabajo o servicio que ha dado origen a dichos contratos	81
46.483, 2.10.06.	
Las personas que hayan obtenido la bonificación de retiro a que se refiere el artículo séptimo de Ley N° 19.882 no pueden desempeñarse en un empleo en los servicios o entidades a que alude el artículo octavo de la misma norma, antes del plazo de cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido	83
48.505, 13.10.06.	
Las personas contratadas a honorarios por un servicio público no se encuentran amparadas por Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	85



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 216
Enero de 2007

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

ENTREVISTA

- Diego Olivares, Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores: "En Chile tenemos tres centrales sindicales y todas deben ser respetadas".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Reforma Previsional. Protección para la vejez en el nuevo milenio.

CARTILLA

- Elementos de protección personal en trabajo forestal.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.137. Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica.
- Ley Nº 20.143. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.
- Ley Nº 20.134. Concede un bono extraordinario a los exonerados por motivos políticos que indica.
- Ley Nº 20.135 Concede una bonificación por retiro voluntario a los funcionarios municipales que indica.
- Decreto Nº 52, de 2006, del M.T. y P.S. Aprueba reglamento para la aplicación del inciso final del artículo 2º de la Ley Nº 17.322, modificada por la Ley Nº 20.023, que faculta el uso de la firma mecanizada o electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Cláusula contractual. Duración y distribución de la jornada de trabajo de los ejecutivos de empresas y personas del Banco Santander Chile.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

RESOLUCION Y CIRCULAR 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.

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

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 División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Claudia Donaire Gaete	Jefe División Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	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)
Guillermo Oliveros López	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 Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe División de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

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

División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Diego Olivares, presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), se refiere al sindicalismo y plantea su opinión sobre diversos temas que hoy suscitan interés como la subcontratación, la flexibilidad laboral y la reforma previsional.

En Doctrina, Estudios, y Comentarios, incluimos el documento Reforma Previsional. Protección para la vejez en el nuevo milenio, que explica los alcances del proyecto de ley de esta importante reforma.

La cartilla del mes informa sobre los elementos de protección personal en trabajo forestal. Este documento ha sido elaborado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente de la División de Inspección.

En Normas legales y reglamentarias, entre otras, publicamos las Leyes N°s. 20.137, que reforma el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, que otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica, y la Ley N° 20.143, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.

De la jurisprudencia institucional, destacamos el Dictamen 5.415/095, que concluye que el empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se debería adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.

En la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad Jurídica de la División de Relaciones Laborales, presenta un interesante fallo sobre cláusula contractual, duración y distribución de la jornada de trabajo de los ejecutivos de empresas y personas del Banco Santander Chile.

Por último, de la normativa institucional de otros órganos públicos, destacamos la publicación de la Circular N° 2.339, de 2006, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 2006, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Claudia Donaire Gaete

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División 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.

