



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Abril 2009



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# REBAJA PARCIAL Y SUSTITUCION DE MULTA POR CAPACITACION

## PROGRAMA DE CAPACITACION A MICROEMPRESARIOS

La Dirección del Trabajo en su permanente afán por promover el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores(as), ha diseñado dos programas de capacitación para microempresarios(as).

Se trata de programas dirigidos a todos aquellos empleadores(as) que tengan hasta 9 trabajadores(as) o entre 10 y 25 trabajadores(as) que hayan sido sancionados con una multa por infracción a la normativa laboral por la Dirección del Trabajo.

En el caso de los empleadores(as) con 9 o menos trabajadores(as), ellos(as) podrán optar a la sustitución total de la multa por capacitación.

Si se trata de empleadores(as) que tengan entre 10 y 25 trabajadores(as) contratados podrán acceder a la rebaja de un 90% de la multa.

### ¿COMO FUNCIONAN?

El empleador(a) multado podrá solicitar ante la Inspección del Trabajo que lo sancionó, dependiendo del número de trabajadores(as) bajo su subordinación, la rebaja parcial o la sustitución de la multa correspondiente por la asistencia obligatoria a un programa de capacitación gratuito dictado por profesionales de la Dirección del Trabajo.

### ¿PUEDE SER RECHAZADA LA PETICION?

Sí. En ambos casos, es facultad del Inspector del Trabajo el aceptar o rechazar la solicitud, atendiendo a los antecedentes que

estén en su poder, los que entregue el empleador(a) y los requisitos exigidos para el caso.

### REQUISITOS PARA OPTAR A LA CAPACITACION, EN AMBOS CASOS:

- Tener hasta 9 trabajadores(as) contratados, o entre 10 y 25 de ellos, dependiendo del caso.
- Haber sido sancionado por la Dirección del Trabajo con una multa por infringir la normativa laboral o previsional.
- Haber corregido la situación que dio origen a la multa dentro de los plazos legales (30 días).
- No haber hecho uso de este beneficio durante los 12 meses anteriores a la solicitud.
- Presentar la solicitud de sustitución o de rebaja parcial, según corresponda, dentro de los 30 días corridos, contados desde el momento de la notificación.

### ¿QUE OCURRE SI NO ASISTE A LA CAPACITACION?

En los dos casos, si no cumple con la obligación de asistir a la capacitación se mantendrá la sanción originalmente impuesta, pero a ella se agregará otra multa por la inasistencia a la actividad de capacitación. Tampoco podrá hacer uso de este beneficio nuevamente durante los próximos 12 meses.

## ¿CUANTO TIEMPO DURA LA CAPACITACION?

Tiene una duración de 6 horas distribuidas en dos medias jornadas. En casos calificados se puede realizar una capacitación de 4 horas en un día.

### SEDES REGIONALES DIRECCION DEL TRABAJO

**ARICA Y PARINACOTA** • Dirección Regional del Trabajo  
Arturo Prat 305, 2º piso, Arica  
Teléfono: (58) 584765

**TARAPACA** • Dirección Regional del Trabajo  
Serrano 389, Iquique  
Teléfono: (57) 416392

**ANTOFAGASTA** • Dirección Regional del Trabajo  
14 Febrero 2431, 5º piso, Antofagasta  
Teléfono: (55) 284285

**ATACAMA** • Dirección Regional del Trabajo  
Atacama 443, 2º piso, Copiapó  
Teléfono: (52) 230610

**COQUIMBO** • Dirección Regional del Trabajo  
O'Higgins 200, La Serena  
Teléfono: (51) 317796

**VALPARAISO** • Dirección Regional del Trabajo  
Von Schröeders 493, Viña del Mar  
Teléfono: (32) 2253807

**L. B. O'HIGGINS** • Dirección Regional del Trabajo  
Plaza Los Héroes 389, Rancagua  
Teléfono: (72) 240660

**MAULE** • Dirección Regional del Trabajo  
6 Oriente 1318, Talca  
Teléfono: (71) 227100

**BÍO-BÍO** • Dirección Regional del Trabajo  
Castellón 435, Concepción  
Teléfono: (41) 2230171

**LA ARAUCANIA** • Dirección Regional del Trabajo  
Balmaceda 802, Temuco  
Teléfono: (45) 230225

**LOS RIOS** • Dirección Regional del Trabajo  
Yungay 550, 3º piso, Valdivia  
Teléfono: (63) 239820

**LOS LAGOS** • Dirección Regional del Trabajo  
Talca 90, Oficina 401, Puerto Montt  
Teléfonos: (65) 272326 - 250159 - 253630

**AYSEN** • Dirección Regional del Trabajo  
Arturo Prat 18, Coyhaique  
Teléfono: (67) 211447

**MAGALLANES** • Dirección Regional del Trabajo  
Fagnano 523, Punta Arenas  
Teléfono: (61) 229019

**METROPOLITANA** • Dirección Regional del Trabajo  
Moneda 723, Santiago  
Teléfono: (02) 7317173

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO<sup>(\*)</sup>(1)

## LEY N° 19.518

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

Proyecto de Ley:

### TITULO PRELIMINAR

#### Párrafo 1° Normas Generales

**Artículo 1°.** El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de

Enseñanza, y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley.<sup>(2)</sup>

No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.<sup>(3)</sup>

Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.<sup>(4)</sup>

También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 14.10.97.

(1) Las modificaciones incorporadas a esta norma desde el año 2003 a la fecha, son las siguientes:

Ley N° 20.267, publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008. D.F.L. N° 22, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007. D.F.L. N° 21, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007. Ley N° 20.124, publicada en el Diario Oficial de 27 de octubre de 2006. Ley N° 20.121, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2006. Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004. D.F.L. N° 3, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003.

(2) Este inciso fue modificado por la letra a) del número 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

(3) Este inciso fue incorporado por la letra b) del número 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

(4) Este inciso fue incorporado por la letra b) del número 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.<sup>(5)</sup>

**Artículo 2°.** En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:

- a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
- b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
- c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente ley, y
- d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente ley.

**Artículo 3°.** En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a:

- a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y
- b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orienta-

ción laboral, así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones.

**Artículo 4°.** Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

**Artículo 5°.** Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

**Artículo 6°.** Las referencias que se hacen en esta ley al Servicio Nacional y al Director Nacional deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y del Director Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

**Artículo 7°.** Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

**Artículo 8°.** Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

#### **Párrafo 2°**

#### **Del Consejo Nacional de Capacitación**

**Artículo 9°.** Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

(5) Este inciso fue incorporado por la letra b) del número 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación.

También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Consejo sesionará, a lo menos, cada tres meses convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y emitirá, una vez al año, un informe público sobre las deliberaciones y acuerdos que haya adoptado en el ejercicio de sus funciones.

Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional.

También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

## TITULO I DE LA CAPACITACION

### Párrafo 1° Normas Generales

**Artículo 10.** Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.<sup>(6)</sup>

El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales.<sup>(7)</sup>

**Artículo 11.** Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2° de esta ley.

**Artículo 12.** Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o

(6) (7) Este inciso fue agregado por el número 2 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas cuyo único objeto social sea la capacitación y las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, las municipalidades, registrados para estos efectos en el Servicio Nacional en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley, los que podrán prestar servicios de capacitación sin estar sujetos a la limitación señalada precedentemente.<sup>(8)</sup>

No obstante lo anterior, las actividades correspondientes a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán realizadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.<sup>(9)</sup>

#### Párrafo 2°

#### De los Comités Bipartitos de Capacitación

**Artículo 13.** Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

**Artículo 14.** Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de esta ley.

**Artículo 15.** El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades.

- b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y
- c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

**Artículo 16.** El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación.

**Artículo 17.** La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

(8) (9) Este inciso fue agregado por el número 3 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

- b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

**Artículo 18.** Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

### **Párrafo 3°**

#### **De los Organismos Técnicos de Capacitación y de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación**

**Artículo 19.** El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técni-

cos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos:

- 1° Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y
- 2° Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, durante el mes de marzo del año siguiente, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en el año calendario precedente en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.<sup>(10)</sup>

No será aplicable lo establecido en los incisos anteriores a las entidades destinadas a impartir actividades de nivelación de estudios básicos y medios que trata este cuerpo legal, definidos de este modo por el Ministerio de Educación.<sup>(11)</sup>

**Artículo 20.** Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:

- a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta ley, o

(10) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 2, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso en el sentido de intercalar, después de la coma (,) que sigue a la palabra "caso", la frase "durante el mes de marzo del año siguiente," y sustituyó la frase "los dos últimos años" por "el año calendario precedente".

(11) Este inciso fue agregado por el número 4 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

- b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente ley, o
- c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.

**Artículo 21.** Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1° Contar con personalidad jurídica, la que deberá tener como único objeto social la prestación de servicios de capacitación.<sup>(12)</sup>
- 2° Acreditar que disponen de la certificación bajo la Norma NCh 2728, establecida como Norma Oficial de la República por la Resolución exenta N° 155, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicada en el Diario Oficial el 19 de mayo de 2003, o aquella que la reemplaza.<sup>(13)</sup>
- 3° Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el Registro, acreditada según lo establece el reglamento.
- 4° Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución.

El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Orga-

nismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

Cuando los organismos técnicos de capacitación dejaren de cumplir con alguno de los requisitos señalados en este artículo, cesará su inscripción en el Registro Nacional, perdiendo su calidad de organismos capacitadores.<sup>(14)</sup>

**Artículo 22.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, no podrán inscribirse ni permanecer en el Registro las personas jurídicas que tengan como socios, directivos, gerentes o administradores a:

- a) Las personas que hayan sido condenadas por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. Asimismo, los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta y demás establecidos en los artículos 232 y 233 de la Ley de Quiebras.

La inhabilidad a que se refiere esta letra cesará desde que el procesado fuere sobreseído o absuelto. Asimismo, cesará la inhabilidad cuando se acredite el cumplimiento de la pena;<sup>(15)</sup>

(14) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 1, publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, agregó este inciso.

(15) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 2, letras a) y b), publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, modificó esta letra en el sentido de eliminar las palabras "o estén procesadas", entre las expresiones "que hayan sido condenadas" y "por crimen o simple delito"; y las palabras "procesadas o" entre las expresiones "personas fallidas" y "condenadas por delitos" y agregar, en el segundo párrafo, a continuación del punto y coma (;) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente frase: "Asimismo, cesará la inhabilidad cuando se acredite el cumplimiento de la pena;".

(12) (13) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 3, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, reemplazó este número.

- b) Los funcionarios públicos que tengan que ejercer de acuerdo a la ley, funciones de fiscalización o control sobre las personas jurídicas inscritas en el Registro, y
- c) Los que hayan sido administradores, directivos o gerentes de un organismo técnico de capacitación sancionado con la revocación de la inscripción conforme a esta ley.

La inhabilidad a que se refiere esta letra regirá por el plazo de cinco años, contado desde la fecha de la resolución de cancelación de la inscripción del organismo técnico de capacitación del que hayan sido administradores, directivos o gerentes.<sup>(16)</sup>

Para los efectos de este artículo se entenderá por administradores, directivos y gerentes a las personas que tengan poder de decisión y facultades de administración.

**Artículo 23.** Existirán además de las entidades señaladas en el artículo 12, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, en sesión celebrada al efecto. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones

mensuales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de constitución; o, por un grupo de empresas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que disponga de personalidad jurídica y de la solvencia necesaria para responder por las obligaciones que pudiere contraer el organismo técnico intermedio para capacitación.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación para cuyo fin deberán efectuar los aportes en dinero que se convengan, con arreglo a los estatutos. A los aportes realizados por las empresas les será aplicable lo dispuesto en las normas del Párrafo 4º del Título I de esta ley.

En el acta constitutiva deberá constar la aprobación de los estatutos y la elección de la mesa directiva, así como la individualización de las empresas que concurran a la constitución.

Dichos estatutos deberán contemplar, a lo menos, lo siguiente:

- a) El nombre y domicilio del organismo;
- b) Los fines que se propone y los medios económicos de que dispondrá para su realización y el patrimonio inicial con que contarán;
- c) Las categorías de socios, sus derechos y obligaciones, las condiciones de incorporación y las formas y motivos de exclusión;
- d) Los órganos de administración, ejecución y control, sus atribuciones, la representación judicial y extrajudicial del organismo, las normas relativas a la elección y renovación de la directiva como asimismo los requisitos para elegir y ser elegidos, y
- e) El destino de los bienes en caso de disolución del organismo. Si nada dijeren, se destinarán al Servicio Nacional.

(16) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 2, letra c, publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, modificó esta letra en el sentido de intercalar su nuevo párrafo segundo.

**Artículo 24.** Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán constituirse por escritura pública o instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los que han de regirse.

El organismo depositará una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo a que se refiere el inciso anterior, ante el Servicio Nacional, el que llevará un registro de éstos.

Estos organismos gozarán de personalidad jurídica, por el solo hecho de publicar en el Diario Oficial un extracto del instrumento constitutivo, incluyendo el número de registro que le haya sido asignado por el Servicio Nacional.

El extracto deberá contener a lo menos el nombre y domicilio del organismo, su objetivo, el nombre de los miembros de su directorio y el número de los asociados a él.

El depósito y publicación a que se refieren los incisos anteriores, deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acta, y si no se realizaren dentro de ese plazo, deberá procederse nuevamente en la forma dispuesta en el artículo anterior.

Las modificaciones a los estatutos, aprobadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidos a escritura pública, deberán registrarse dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la escritura pública respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en este artículo y el precedente.

Con todo, los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán funcionar como tales sino una vez transcurrido el plazo a que se refiere el artículo siguiente, siempre que el Servicio Nacional no hubiere objetado su constitución o sus estatutos.

**Artículo 25.** El Servicio Nacional no podrá negar el registro de un organismo técnico

intermedio para capacitación y deberá autorizar a lo menos tres copias del instrumento constitutivo, debiendo otorgarle un número de registro, el que constituirá su autorización de funcionamiento.

Sin embargo, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha del depósito, el Servicio Nacional podrá objetar la constitución de este organismo si faltare cumplir alguno de los requisitos para constituirlo, o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

Dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de las observaciones, el organismo deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas. Si así no se procediere, el Servicio Nacional, mediante resolución dictada al efecto, cancelará la personalidad jurídica del organismo, ordenando su eliminación del registro respectivo.

En tal caso, los miembros de la mesa directiva responderán solidariamente por las obligaciones que el organismo haya contraído en el tiempo intermedio.

**Artículo 26.** No podrán ser directores ni gerentes de un organismo técnico intermedio para capacitación las personas que:

- a) Incurran en algunas de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 de esta ley, o
- b) Posean la calidad de socio, directivo, administrador o gerente de un organismo técnico de capacitación inscrito en el Registro.

La infracción a este artículo será sancionada en la forma contemplada en el artículo 75. La aplicación de dos multas por el mismo hecho será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.

**Artículo 27.** Los organismos contemplados en este Párrafo estarán obligados a con-

servar durante tres años sus libros, formularios, documentos y demás antecedentes justificatorios de las acciones comprendidas en esta ley. El plazo se contará desde la fecha en que se realizó la respectiva acción.

Corresponderá al Servicio Nacional velar por que estos organismos observen las disposiciones de esta ley, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades. Para los efectos antes aludidos, el Servicio Nacional podrá examinar las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de dichos organismos y requerir de sus administradores y personal, las explicaciones y antecedentes que juzgue necesarios sobre su funcionamiento, utilización de los recursos y, en general, respecto de cualquier situación que sea necesario esclarecer.

Los funcionarios del Servicio que tomen conocimiento de los antecedentes señalados en el inciso anterior, están obligados a mantener reserva de ellos. En caso de infracción serán castigados como responsables del delito de violación de secreto y se aplicarán las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal, según corresponda.

Lo expresado se entiende sin perjuicio de las facultades que le caben al Servicio de Impuestos Internos o a otros organismos fiscalizadores.

**Artículo 28.** De la resolución referida en el artículo 25 podrá reclamarse ante el Juez de Letras en lo Civil correspondiente al domicilio del afectado, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El Juez resolverá sin forma de juicio, con informe del Servicio Nacional.

**Artículo 29.** Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán con ocasión del desarrollo de actividades autorizadas por esta ley, discriminar arbitrariamente se-

gún sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, y en ningún caso desarrollar acciones de proselitismo o fomento de estas discriminaciones.

#### **Párrafo 4°**

#### **De la Capacitación y su Financiamiento**

**Artículo 30.** Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala este cuerpo legal.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

**Artículo 31.** Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores.

Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

**Artículo 32.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las acciones de capacitación podrán ser efectuadas por las empresas, aislada o conjuntamente, pudiendo recurrir en cualquiera de esas dos modalidades a los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12, o a los organismos técnicos intermedios para capacitación, para que realicen u organicen programas de capacitación para su personal, según corresponda.

**Artículo 33.** Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.<sup>(17)</sup>

El empleador deberá comunicar dichas acciones al Servicio Nacional al menos un día hábil antes que ellas comiencen.<sup>(18)</sup>

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, siempre y cuando sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que desarrolla, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.<sup>(19)</sup>

(17) (18) Este inciso fue reemplazado por el número 5 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

(19) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 4, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, intercaló entre la coma (,) que sucede a la palabra "laboral" y el vocablo "cuando", la frase "siempre y cuando sea necesario para el buen

Con todo, si los empleadores suscribieran contratos de capacitación, en un número igual o superior al diez por ciento de su dotación permanente, el cincuenta por ciento de éstos, a lo menos, deberán ser personas discapacitadas definidas como tales por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7° y siguientes de la Ley N° 19.284, o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, el Servicio Nacional de la Mujer, el Servicio Nacional de Menores u otros Ministerios o Servicios Públicos. Una resolución del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo establecerá cada año el tipo de programas y los beneficiarios definidos para este efecto.<sup>(20)</sup>

El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.<sup>(21)</sup>

**Artículo 34.** Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este Párrafo serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos,

#### Continuación Nota (19)

funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que desarrolla.

Este inciso fue modificado por el número 5 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

(20) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 5, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, agregó este inciso.

(21) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 5, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso, pasando de sexto a ser séptimo.

La Ley N° 19.765, artículo 1°, número 5, publicada en el Diario Oficial de 2 de noviembre de 2001, modificó este inciso.

así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

**Artículo 35.** El Servicio llevará un Registro Nacional de Cursos en el que se inscribirán, previa aprobación del Servicio, los cursos de capacitación que los organismos ofrezcan a las empresas, con cargo a la franquicia tributaria establecida en el artículo siguiente. Dicha inscripción tendrá una vigencia de cuatro años, contados desde la fecha de su autorización. Transcurrido dicho plazo, los organismos técnicos de capacitación podrán solicitar una nueva inscripción para cada curso. El Servicio estará facultado para cobrar por la inscripción y la actualización de cada uno de ellos, una suma que se fijará cada año por Resolución Exenta del Director Nacional. El Reglamento establecerá la forma y procedimiento de pago.<sup>(22)</sup>

Todo curso propuesto en aquellas áreas específicas en que se cuenta con estándares acreditados por la Comisión de Certificación de Competencias Laborales, deberá estar basado en los estándares existentes y deberán ser adecuadamente modularizados para ser inscritos en el Registro Nacional de Cursos. Dicha exigencia será efectiva a partir de los doce meses siguientes, contados desde la fecha de aprobación del estándar por parte de la citada Comisión y su duración dependerá de la vigencia que establezca para el estándar la misma. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos cursos inscritos en el Registro Nacional de Cursos mantendrán la vigencia establecida al momento de su inscripción.<sup>(23)</sup>

(22) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 6, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, agregó este inciso.

(23) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 3, publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, agregó el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los anteriores incisos segundo, tercero y cuarto, a ser tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

Esta norma no se aplicará a los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de Técnicos de Nivel Superior, impartidos por los Centros de Formación Técnica, señalados en el inciso tercero del artículo 1° de la presente ley.<sup>(24)</sup>

El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.<sup>(25)</sup>

Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.<sup>(26)</sup>

**Artículo 36.** Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles

(24) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 6, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, agregó este inciso.

(25) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 6, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso, pasando de primero a ser tercero.

(26) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 6, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso, pasando de segundo a ser cuarto.

igual o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año.<sup>(27)</sup>

Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponibles sea inferior a 35 unidades tributarias mensuales, no podrán descontar los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria establecida en este artículo.<sup>(28)</sup>

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.<sup>(29)</sup>

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.<sup>(30)</sup>

(27) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 7, letras a) y b), publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificaron este inciso en el sentido de sustituir el guarismo "13 por "9" y agregar su párrafo final.

(28) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 7, letra c) publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, agregó este inciso.

(29) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 7, letra c) publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso, pasando de segundo a ser tercero.

(30) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 7, letra c) publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso, pasando de tercero a ser cuarto.

Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1 sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado.<sup>(31)</sup>

**Artículo 37.** Con todo, las empresas deberán contribuir con:

- a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley.

**Artículo 38<sup>(32)</sup>.** Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos y entidades inscritos en el Registro a que se refiere el artículo 19, los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técni-

(31) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 7, letra c) publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso, pasando de cuarto a ser quinto.

Este inciso fue agregado por el número 6 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

(32) Este artículo fue sustituido por el número 7 del artículo 1° de la Ley N° 19.765, D.O. 2.11.2001.

cos intermedios para capacitación y los gastos en que incurran con ocasión de los programas contemplados en el artículo 1º y en el inciso segundo del artículo 10.

**Artículo 39.** El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable.

Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.

**Artículo 40.** Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se registrará por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo.

**Artículo 41.** El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

**Artículo 42.** El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

**Artículo 43.** Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

**Párrafo 5°****De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación**

**Artículo 44.** Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

**Artículo 45.** El Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten, preferentemente, a beneficiarios de escasos recursos.

**Artículo 46.** El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a:

- a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 unidades tributarias mensuales en el año calendario anterior al de postulación al beneficio;<sup>(33)</sup>
- b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por

enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.

Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

- c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;
- d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de be-

(33) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 8, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, reemplazó esta letra.

neficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial;

- e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para

el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

- f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.

Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

**Artículo 47.** La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas. Serán aplicables a estos procedimientos las normas sobre administración financiera del Estado.

Las características de estos procedimientos, así como los demás requisitos, garantías, condiciones y modalidades para la selección y adjudicación serán materia del Reglamento.

Las acciones de capacitación financiadas por el Fondo, deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, los recursos contemplados en la letra c) del artículo 46, serán asignados directamente a las empresas beneficiarias, de acuerdo a lo establecido en estos casos en la presente ley y su Reglamento. Asimismo, serán asignados directamente los recursos destinados a la ejecución de los programas anuales a que se refieren los incisos segundo y tercero de la letra e) del artículo 46, mediante convenios que se celebrarán entre el Servicio Nacional y las instituciones debidamente inscritas a que se refiere dicha letra e).<sup>(34)</sup>

**Artículo 48<sup>(35)</sup>.** Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación que se desarrollen en conformidad a la letra a) del artículo 46, se financiarán con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, y su asignación deberá efectuarse a través de licitación pública, en la que sólo podrán participar los organismos inscritos en el Registro señalado en el artículo 19.

Para la selección y adjudicación de los cursos de capacitación previstos en este artículo, el Servicio deberá tener presente la coherencia entre el tipo de calificaciones ofrecidas, con las áreas de actividades económi-

cas prioritarias de la región o localidad en que se ejecutarán, las que, junto con los criterios de priorización de los beneficiarios, serán propuestas anualmente con la participación del sector público y privado, convocados por las Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y ratificadas por el Consejo Nacional de Capacitación.

Esta modalidad de financiamiento será incompatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de la presente ley.

**Artículo 49<sup>(36)</sup>.** Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el artículo anterior, las empresas señaladas en la letra a) del artículo 46 de la presente ley, que tengan a lo menos 3 meses de antigüedad desde su correspondiente iniciación de actividades a la inscripción de los beneficiarios en el curso de capacitación. Trátándose de personas jurídicas, sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.

Para acceder a los cursos de capacitación señalados en el artículo 48, las empresas deberán cumplir con los requisitos previstos en el inciso anterior. El Servicio Nacional asignará el beneficio entre las unidades productivas postulantes, a través de Resolución Exenta del Director Nacional; será cada adjudicado el que decidirá a qué curso aplicará el beneficio y el pago será directo al organismo capacitador elegido por el beneficiario, entre aquellos que hayan resultado adjudicados después del procedimiento de licitación pública respectivo.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

(34) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 9, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso en el sentido de eliminar la expresión "y en los artículos 48 a 56".

(35) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 10, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, reemplazó este artículo.

(36) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 11, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, reemplazó este artículo.

**Artículo 50**<sup>(37)</sup>. Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria, con un límite de 9 unidades tributarias mensuales por persona beneficiaria.

**Artículo 51.** Eliminado.<sup>(38)</sup>

**Artículo 52.** Eliminado.<sup>(39)</sup>

**Artículo 53.** Las empresas sólo podrán solicitar el financiamiento a que se refieren los artículos precedentes por los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación.

Las empresas beneficiarias podrán solicitar además, el financiamiento de los gastos que requieran realizar por concepto de viáticos y traslados, cuando la ejecución del programa se realice en una localidad distinta de aquella donde los trabajadores capacitados desempeñen sus labores habitualmente. Este último beneficio será otorgado por el Servicio Nacional cuando estime que sea necesario para asegurar el éxito de la actividad. Con

todo, el financiamiento de los gastos por concepto de viáticos y traslados no podrá exceder del 10% de los gastos directos de la respectiva actividad de capacitación.

**Artículo 54.** Eliminado.<sup>(40)</sup>

**Artículo 55.** Eliminado.<sup>(41)</sup>

**Artículo 56.** Eliminado.<sup>(42)</sup>

**Artículo 57.** Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 50% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.<sup>(43)</sup>

Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

(37) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 12, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este artículo en el sentido de agregar la última frase.

(38) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 13, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, eliminó este artículo.

(39) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 13, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, eliminó este artículo.

(40)(41)(42) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 13, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, eliminó este artículo.

(43) La Ley N° 20.124, artículo primero, número 1, publicada en el Diario Oficial de 27 de octubre de 2006, modificó este inciso en el sentido de reemplazar el guarismo "40%" por "50%".

El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por mayores de 15 y menores de 25 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo. En el caso de menores entre 15 y 18 años, deberán acreditar haber culminado su educación básica y media o encontrarse cursando cualquiera de estas durante la vigencia del contrato.<sup>(44)</sup>

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

**Artículo 58.** Para acceder a los beneficios señalados en esta ley se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Respecto de la formación en la empresa como de la enseñanza relacionada, el empleador deberá establecer en el programa respectivo, el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada una. La enseñanza relacionada podrá proporcionarla el empleador a través de los organismos a que se refiere el artículo 12, con instructores contratados al efecto o con personal de la propia empresa, autorizados por el Servicio Nacional.

(44) La Ley Nº 20.124, artículo primero, número 2, publicada en el Diario Oficial de 27 de octubre de 2006, modificó este inciso en el sentido de sustituir la expresión "menores de 21 años" por "mayores de 15 y menores de 25 años", y agregar, al final de dicho inciso, luego del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente frase final "En el caso de menores entre 15 y 18 años, deberán acreditar haber culminado su educación básica y media o encontrarse cursando cualquiera de estas durante la vigencia del contrato."

**Artículo 59.** Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz.

Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado en el inciso anterior.

**Artículo 60.** Corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación que organicen programas de aprendizaje y que sean autorizados por el Servicio Nacional, tendrán derecho a percibir por una vez, una comisión equivalente a un 10% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, como compensación de todos los gastos en que incurran, tales como, los de promoción, organización, elaboración y administración de dichos programas.

Los excedentes, si los hubiere, ingresarán al patrimonio de los citados organismos.

**Artículo 61.** Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiese tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0,5 se elevarán al entero siguiente.

**Artículo 62.** Son obligaciones especiales del aprendiz:

- a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;
- b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y
- c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si el empleador pusiere término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo.

**Artículo 63.** Las indemnizaciones que pudiesen corresponder por la terminación del contrato de aprendizaje serán íntegramente de cargo del empleador.

**Artículo 64.** Corresponderá al Servicio Nacional la visación de los contratos de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a las disposiciones del presente Párrafo y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje correspondiente.

**Artículo 65.** En todo aquello que no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje.

**Artículo 66.** Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes.

**Artículo 67.** La infracción a la prohibición establecida en el artículo 182 del Código del Trabajo se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de esta ley.

**Artículo 68.** El Servicio Nacional podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que éstos desarrollen programas o acciones de capacitación, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 5° de la presente ley.

Estos programas, que serán financiados total o parcialmente por el Fondo Nacional de Capacitación, podrán ser ejecutados directa-

mente por el órgano de la Administración del Estado, o bien, por los organismos técnicos de capacitación aludidos en el artículo 12.

En todo caso, dichos programas o acciones se desarrollarán bajo la fiscalización y supervigilancia del Servicio Nacional.

El Servicio Nacional podrá, también, celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que con recursos de éstos, organice, administre y supervise programas de capacitación, en favor de los beneficiarios que dichos convenios determinen.

En la ejecución de estos convenios, el Servicio Nacional, deberá sujetarse a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que éste dispone para el desarrollo de sus propias actividades. En el convenio respectivo se indicará el monto máximo que el organismo deberá pagar al Servicio Nacional por concepto de gastos administrativos que demande su cumplimiento.

**Artículo 69.** Los cursos de capacitación a que se refiere la letra d) del artículo 46, deberán desarrollarse fuera de las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

**Artículo 70.** El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en las letras a) y

d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que, a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo, podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que, en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.<sup>(45)</sup>

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación.

Facúltase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

## TITULO II DE LA INFORMACION LABORAL

**Artículo 71.** Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

**Artículo 72.** El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional, será el encargado de fiscalizar el fiel cumplimiento de las normas legales y técnicas que regulen la acción de las oficinas municipales de información laboral.

Para el mejor logro de la facultad señalada en el inciso anterior, respecto de las oficinas municipales de información laboral, el Servicio Nacional tendrá en consideración la información que le proporcionen acerca de su

(45) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 14, publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó este inciso en el sentido de sustituir los vocablos "en la letra d)" por la frase "en las letras a) y d)".

funcionamiento, comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores.

**Artículo 73.** En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7°, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.
5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

**Artículo 74.** Las Oficinas Municipales de Información Laboral no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas Oficinas no podrán intervenir en la celebración de los contratos de trabajo.

### TITULO III DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

**Artículo 75.** Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la presente ley, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales.

Las sanciones por las infracciones antes descritas se aplicarán administrativamente por los funcionarios del Servicio Nacional que determine el Reglamento. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe y efectuarán la notificación de la resolución correspondiente.

Las resoluciones que apliquen las multas administrativas serán reclamables ante el Juez de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II de Libro V del Código del Trabajo.

**Artículo 76.** El administrador, gerente o director de una entidad que fingiere estar inscrita en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, y ejerciere los actos propios de los organismos inscritos, será penado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de hasta 50 unidades tributarias mensuales.

**Artículo 77.** Los organismos técnicos de capacitación citados en el artículo 12, podrán ser sancionados con la cancelación de su inscripción en el Registro Nacional, cuando incurran en alguna de las siguientes causales:<sup>(46)</sup>

- a) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional;

(46) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 4, letra a), publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, modificó este inciso en el sentido de eliminar las anteriores letras a) y e), pasando las actuales letras b), c) y d), a ser a), b) y c), respectivamente, y la actual letra f), a ser d).

- b) Por infracción a lo dispuesto en el artículo 29 del presente Estatuto;
- c) Por la utilización de la autorización del Servicio Nacional en acciones o cursos diversos a los comprendidos en ella o en condiciones distintas a las aprobadas;
- d) Si proporcionare información falsa o engañosa acerca de las características y el desempeño que exhiba al interior del Sistema.
- e) Por la promoción de servicios, productos, bienes u otros, distintos de capacitación, asociados al uso de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36, ya sea directamente o a través de piezas publicitarias escritas, radiales, de televisión, informáticas o de los mensajes utilizados directamente por personas encargadas por el organismo capacitador como fuerza de ventas.<sup>(47)</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, a las entidades que requieran de autorización del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, para operar como escuelas de conductores, se les cancelará su inscripción en el Registro Nacional consignado en el artículo 19 de esta ley, cuando la escuela de conductores haya sido cancelada del Registro del Ministerio de Transportes, como medida de sanción. Lo anterior será sin perjuicio de las facultades del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para cancelar su inscripción en el Registro por las infracciones a las normas del Estatuto.<sup>(48)</sup>

Las entidades a quienes se les cancele la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, no

(47) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 4, letra b), publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, agregó esta letra.

(48) La Ley N° 20.267, artículo 38, número 4, letra c), publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2008, intercaló este inciso, pasando los anteriores incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente.

podrán inscribirse nuevamente sino después de transcurrido un año, contado desde la fecha de la cancelación.

La cancelación de la inscripción a que se refiere el inciso primero se efectuará mediante resolución fundada del Director Nacional, la que deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de la resolución.

**Artículo 78.** El Servicio Nacional podrá cancelar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación, cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejare de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 23 para el otorgamiento de la personalidad jurídica;
- b) Si interfiriere en la libre afiliación o desafiliación de las empresas; o si fuere condeñado por la Comisión Resolutiva por infracción al Decreto Ley N° 211, de 1973. Facúltase al Servicio Nacional para poner en conocimiento de dicha Comisión las presuntas infracciones a la norma legal antes citada, y
- c) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional.

**Artículo 79.** Si los aportes que efectuaren los asociados a los organismos técnicos intermedios para capacitación no se destinaren a los fines previstos en el artículo 23, no habrá lugar a la franquicia tributaria correspondiente que contempla este cuerpo legal. Todo ello, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro del organismo y de las acciones legales que procedieren.

**Artículo 80.** La cancelación del registro de un organismo técnico intermedio para capacitación se hará mediante resolución fundada del Director Nacional.

La resolución del Director Nacional que cancela el registro de un organismo, deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de dicha resolución.

Los organismos a quienes se les cancele el registro no podrán nuevamente obtenerlo sino después de transcurridos dos años, contados desde la fecha de la publicación del extracto referido en el inciso anterior.

De esta resolución podrá reclamarse en los términos establecidos en el artículo 28 de esta ley.

**Artículo 81.** Todo aquel que percibiere indebidamente alguno de los beneficios contemplados en los programas que el Servicio Nacional desarrolle con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, ya sea proporcionando antecedentes falsos o por cualquier medio fraudulento, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas.

#### TITULO IV DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

**Artículo 82.** El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Direcciones Regionales que existirán en cada región del país y de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 85.

**Artículo 83.** El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;
- b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación;
- c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación;
- d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;
- e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley;
- g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente ley;
- h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;
- j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y

- k) Cumplir las demás funciones que le asigne esta ley.

**Artículo 84.** La dirección superior y la administración del Servicio Nacional corresponderá al Director Nacional del Servicio, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este cuerpo legal y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

El Director Nacional tendrá la representación legal del Servicio y, en el orden judicial, las facultades señaladas en ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, con excepción de la de transigir.

**Artículo 85.** Corresponderá especialmente al Director Nacional:

1. Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades del Servicio.
2. Designar a los funcionarios del Servicio.
3. Crear o modificar unidades administrativas o de operación, establecer Direcciones Regionales y oficinas provinciales, fijarles sus funciones y dependencias y asignarle su personal y recursos, especialmente de acuerdo con las normas de regionalización.
4. Autorizar al Jefe del Departamento Jurídico u otros funcionarios para resolver determinadas materias actuando por orden del Director.
5. Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa.

**Artículo 86.** Sin perjuicio de las instrucciones, resoluciones y providencias que dicte el Director Nacional respecto de las Direccio-

nes Regionales, a éstas, en el ámbito de sus respectivas regiones, les corresponderá especialmente las siguientes funciones:

- a) Promover y ejecutar los planes y políticas generales de capacitación;
- b) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación;
- c) Prestar asesoría a las oficinas municipales de información laboral;
- d) Recibir las solicitudes de inscripción de los organismos capacitadores a que se refieren los artículos 19 y siguientes de esta ley;
- e) Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4° del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional, y
- g) Las demás que disponga esta ley.

**Artículo 87.** El Director Nacional será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República y será subrogado por el funcionario que éste designe.

**Artículo 88.** Sustitúyense, a contar del día 1 de abril de 1995, las Plantas de Personal del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, adecuadas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las siguientes:

	Grado E.U.S.	Nº de cargos		Grado E.U.S.	Nº de cargos
Director Nacional	2	1	Profesional	8	2 <sup>(53)</sup>
			Profesional	9	1 <sup>(54)</sup>
PLANTA DE DIRECTIVOS <sup>(49)</sup>			Subtotal		30 <sup>(55)</sup>
Jefe Departamento	4	5	PLANTA DE TECNICOS		
Director Regional	5	5	Técnico	9	3
Director Regional	6	10	Técnico	10	3
Jefe de Subdepartamento	7	1	Técnico	11	2
Jefe de Subdepartamento	8	1	Técnico	12	4
Directivo	10	2	Técnico	13	2
Directivo	11	2	Técnico	14	2
Directivo	12	3	Técnico	16	2
Directivo	10	1 <sup>(50)</sup>	Técnico	22	1
Subtotal		30 <sup>(51)</sup>	Subtotal		19
PLANTA DE PROFESIONALES			PLANTA DE ADMINISTRATIVOS		
Profesional	4	1	Administrativo	12	3
Profesional	5	2	Administrativo	13	2
Profesional	6	4	Administrativo	14	5
Profesional	7	6	Administrativo	15	4
Profesional	8	3	Administrativo	16	4
Profesional	9	2	Administrativo	17	4
Profesional	10	2	Administrativo	18	2
Profesional	12	2	Administrativo	19	2
Profesional	13	2	Administrativo	20	2
Profesional	16	2	Administrativo	21	2
Profesional	7	1 <sup>(52)</sup>	Administrativo	23	2
			Administrativo	25	1
			Subtotal		33
			PLANTA DE AUXILIARES		
			Auxiliar	19	1
			Auxiliar	20	2

(49) El Decreto con Fuerza de Ley Nº 21, artículo primero, número 3, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, creó un cargo de Director Regional, grado 6º, en esta planta de personal.

El Decreto con Fuerza de Ley Nº 22, artículo primero, número 3, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, creó un cargo de Director Regional, grado 6º, en esta planta de personal.

(50) El Decreto con Fuerza de Ley Nº 3, artículo único, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003, creó este nuevo cargo.

(51) Los Decretos con Fuerza de Ley Nºs. 21 y 22, publicados en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, crearon nuevos cargos en esta planta de personal, por lo que el subtotal asciende a 30.

El Decreto con Fuerza de Ley Nº 3, artículo único, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003, creó un nuevo cargo de directivo, por lo que este Subtotal asciende a 28.

(52) El Decreto con Fuerza de Ley Nº 3, artículo único, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003, creó este nuevo cargo.

(53) (54) El Decreto con Fuerza de Ley Nº 3, artículo único, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003, creó este nuevo cargo.

(55) El Decreto con Fuerza de Ley Nº 3, artículo único, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003, creó nuevos cargos de profesionales, por lo que este Subtotal asciende a 30.

	Grado E.U.S.	Nº de cargos
Auxiliar	22	3
Auxiliar	24	2
Auxiliar	26	1
Subtotal		9
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>122<sup>(56)</sup></b>

**Artículo 89.** Fíjense los siguientes requisitos para el ingreso y promoción en las plantas y cargos que se indican:

#### PLANTA DE DIRECTIVOS

Jefes de Departamento, Directores Regionales y Jefe de Subdepartamento grado 7 E.U.S.:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- El cargo de Jefe de Departamento al que se le asignen funciones jurídicas requiere el título de abogado.

#### PLANTA DE DIRECTIVOS

Jefe de Subdepartamento grado 8 E.U.S.:

- Título de Contador Auditor o Contador Público.

Los cargos de Directivos grados 10, 11 y 12 E.U.S. requieren alternativamente:

(56) Los Decretos con Fuerza de Ley N°s. 21 y 22, publicados en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, crearon nuevos cargos en esta planta de personal, por lo que el Total General asciende a 122.

El Decreto con Fuerza de Ley N° 3, artículo único, publicado en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 2003, creó nuevos cargos en este artículo, por lo que el Total General asciende a 120.

- Título Profesional de una carrera de a lo menos seis semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o
- Título de Técnico otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

#### PLANTA DE PROFESIONALES

Los cargos de Profesionales entre grados 4 y 7 requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Los cargos de Profesionales entre grados 8 y 16 requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos siete (7) semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

#### PLANTA DE TECNICOS

Los cargos de Técnicos requieren, alternativamente:

- Título de técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de cuatro (4) semestres a lo menos; o
- Título de programador de Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica de una carrera de a lo menos cuatro (4) semestres; o

Título otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico Profesional del Estado o reconocido por éste, o título de contador; o

Licencia de Educación Media y cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 120 horas en áreas de gestión o aquellas propias de las labores del Servicio y experiencia de a lo menos cinco años en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

#### PLANTA DE ADMINISTRATIVOS

Para Grados 12 y 13 se requiere:

- Título de Secretaria Ejecutiva o de otra carrera equivalente.

Para Grados 14 a 21 se requiere:

- Licencia de Educación Media o equivalente.

#### PLANTA DE AUXILIARES

Para Grado 19 se requiere:

- Educación Básica aprobada y Licencia de conducir clase A o B.

Para Grados 20 a 26 se requiere:

- Educación Básica aprobada.

**Artículo 90.** El personal del Servicio Nacional se registrará por el Decreto Ley N° 249, de 1973, y por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

**Artículo 91.** El Servicio Nacional se financiará:

- a) Con los fondos que le asigne anualmente la Ley de Presupuestos;
- b) Con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras e internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) Con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de in-

ventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación.

Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen;<sup>(57)</sup>

- d) Con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título, y<sup>(58)</sup>
- e) Con los recursos que perciba por la inscripción de cursos de capacitación, de acuerdo al artículo 35 de esta ley.<sup>(59)</sup>

**Artículo 92.** El Servicio Nacional abrirá una cuenta especial, subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal, en la que depositará las sumas que ingresen a su patrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

**Artículo 93.** La Ley de Presupuestos del Sector Público consultará los aportes fiscales para el Servicio Nacional y el financiamiento de los programas que anualmente se ejecuten a través del Fondo Nacional de Capacitación.

#### TITULO FINAL

**Artículo 94.** La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Derógase a partir de igual fecha, el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido y sistematizado fuera aprobado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(57) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 15, letra a) publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó esta letra en el sentido de sustituir la coma (,) y la conjunción "y" que le sigue, por un punto y coma (;).

(58) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 15, letra b), publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, modificó esta letra en el sentido de reemplazar el punto final (.) por la expresión ", y".

(59) La Ley N° 19.967, artículo 1°, número 15, letra c), publicada en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 2004, agregó esta letra.

**Artículo 95.** Para todos los efectos el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a que se hace referencia en la presente ley se entenderá como el continuador legal del organismo del mismo nombre creado por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo Primero.** Las acciones de capacitación iniciadas antes de la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, hasta su extinción.

Los organismos capacitadores y organismos intermedios para capacitación, que hubieren sido autorizados o reconocidos con anterioridad a la vigencia de esta ley, mantendrán dichas calidades, pero deberán ajustarse a las disposiciones de ésta en el plazo de un año, contado desde la fecha de su entrada en vigor.

**Artículo Segundo.** El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, dentro del plazo de 60 días contados desde la publicación de esta ley, mediante una o más resoluciones, procederá a encasillar al personal en actual servicio, de acuerdo al orden del escalafón vigente. No obstante lo anterior, no serán objeto de encasillamiento un cargo de Director Regional (Metropolitano) Grado 5°, un Jefe de Subdepartamento Grado 7° y un cargo de Profesional Grado 8°, todos los cuales quedarán vacantes y a su respecto no procederá, por esta única vez, el ascenso; estos cargos serán provistos mediante concurso público, a excepción del cargo de exclusiva confianza de Director Regional (Metropolitano) Grado 5°, el cual será provisto mediante nombramiento del Director Nacional del Servicio.

**Artículo Tercero.** No obstante la norma general contenida en el artículo anterior, en los cargos de Profesional Grado 7 se encasillará a los funcionarios en actual servicio que posean título profesional y que ocu-

pan los cargos de la Planta Directiva, Jefe de Departamento Grado 7.

En el cargo de Profesional Grado 8 se encasillará al funcionario en actual servicio que posea título profesional y que ocupa un cargo de la Planta Directiva, Jefe de Departamento Grado 8.

En el cargo de Directivo Grado 12, se encasillará al funcionario más antiguo de la Oficina de Partes con conocimiento de computación a nivel de usuario y que ocupa un cargo de la Planta Administrativa.

En los cargos de Profesional Grado 12, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que ocupan cargos de la Planta Directiva y Administrativa, y que posean título de Bibliotecario y Profesor de Ciencias Naturales, Mención en Química, respectivamente, en el orden nombrado.

En los cargos de Técnico Grado 9, se encasillará a tres funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos de la planta profesional del Servicio y que posean título de Técnico en Cooperativas, Cartógrafo y Técnico en Planificación, en el orden nombrado.

En uno de los cargos de Técnicos Grado 10, se encasillará al funcionario en actual servicio que ocupa el cargo de la Planta Directiva de Jefe de Sección Contabilidad.

En los cargos de Técnico Grado 12, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos Grado 14 de la Planta Administrativa del Servicio y que hayan realizado Curso de Estadística de a lo menos 120 horas.

En los cargos de Técnico Grado 13, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que hayan realizado el Curso de Capacitación Básica de Administración en alguna Universidad y que ocupan cargos Grado 14 de la Planta Administrativa del Servicio y que tengan a lo menos cinco años de experiencia en funciones de supervisión de cursos o progra-

mas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

En los cargos de Técnico Grado 14, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que poseen título de Profesor de Educación Primaria Urbana o Contador, que ocupan cargos de la Planta Administrativa del Servicio.

En uno de los cargos de Técnico Grado 16, se encasillará al funcionario en actual servicio, egresado de técnico universitario en prevención de riesgos, que ocupa un cargo de la Planta Administrativa del Servicio.

**Artículo Cuarto.** Los encasillamientos o nombramientos en la nueva Planta, no significarán, para el personal en actual servicio en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, modificación alguna en los regímenes de previsión y de desahucio al que estén sujetos, aunque se produjeran cambios de grados y plantas, como tampoco la disminución de remuneraciones ni la pérdida de otros beneficios de que estén gozando a la fecha del encasillamiento o nombramiento, tales como bienes, tiempo de permanencia en el grado, asignación profesional, derecho conferido en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 18.972.

Toda diferencia de remuneraciones que eventualmente pudiera producirse, será pagada mediante planilla suplementaria, la que será imponible y reajutable en la misma forma y porcentaje en que lo sean las remuneraciones de los funcionarios del Sector Público. Dicha diferencia no será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de futuros ascensos o reconocimiento de nuevas asignaciones de antigüedad.

**Artículo Quinto.** La sustitución de las plantas y los encasillamientos o nombramientos, que establece la presente ley, no serán considerados, en caso alguno, como causales de término de los servicios ni supresión o fusión de cargos ni, en general, cese de funciones o de término de la relación laboral para ningún efecto legal.

**Artículo Sexto.** El personal que actualmente ocupe un cargo en extinción adscrito a la planta de directivos, por aplicación del derecho establecido en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 18.972, mantendrá inalterable su situación, no obstante la nueva planta establecida en esta ley, entendiéndose que dichos cargos quedan adscritos por el solo ministerio de la ley a la nueva planta.

**Artículo Séptimo.** Los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 89 para las diferentes plantas, no regirán respecto de los funcionarios actualmente en servicio, salvo para un cargo de Jefe de Departamento al que se asignen funciones jurídicas, un Jefe de Subdepartamento Grado 7 E.U.S. y un Jefe de Subdepartamento Grado 8.2 E.U.S. y para los cargos de Administrativos grados 12 y 13. Además, serán exigibles los requisitos para los cargos de carrera que sean provistos por concurso público, según lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de esta ley.

**Artículo Octavo.** El mayor gasto que origine la aplicación de esta ley durante el año 1997, se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del año indicado, sin perjuicio que la parte del mayor gasto que no pueda financiarse con dicho presupuesto, lo será con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida del Tesoro Público del presupuesto de la Nación para dicho año.

**Artículo Noveno.** No obstante lo dispuesto en el artículo 89, por única vez, los requisitos de ingreso y promoción para los cargos Directivos grados 10º, 11º y 12º E.U.S., serán poseer Licencia de Educación Media, haber seguido cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 200 horas en áreas propias de gestión del Servicio Nacional, y haber desarrollado funciones en el mismo Servicio por un período de a lo menos cinco años en las plantas de Profesionales, Técnicos o Administrativos.

**Artículo Décimo.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 88, los funcionarios sólo

tendrán derecho a percibir las diferencias de remuneraciones correspondientes a los primeros veinticuatro meses a contar de la fecha señalada en dicho artículo, que resultaren a su favor a consecuencia de la sustitución de plantas que en él se establece y que se produjeran antes de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley. Con posterioridad a esta fecha, tendrán derecho a las remuneraciones que correspondan, a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se efectúe dicha publicación.

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

Santiago, 10 de septiembre de 1997.-  
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social. Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY N° 19.518, QUE FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO<sup>(\*)</sup>(1)

## DECRETO SUPREMO N° 98

N° 98.- Santiago, 31 de octubre de 1997.-  
Vistos: Los artículos 32 N° 8 y 88, de la Constitución Política del Estado; la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

Que, el 1° de diciembre del año en curso entrarán en vigencia las disposiciones de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Que, se hace necesario reglamentar dichas disposiciones, para efectos de una adecuada ejecución de la ley, por lo que, en ejercicio de la potestad que me reconoce el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 27 de abril de 1998.

(1) Este párrafo fue rectificado por D.O. 13.05.99.

### TITULO I NORMAS GENERALES

**Artículo 1°:** Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional o simplemente al Servicio, o al Estatuto, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley N° 19.518.

**Artículo 2<sup>(2)</sup>:** Serán beneficiarios del Sistema Nacional de Capacitación, en lo que respecta a la franquicia tributaria consagrada en el Estatuto, los trabajadores dependientes, personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad y en general todos aquellos sujetos a las modalidades previstas en el artículo 33 de la Ley N° 19.518, de empresas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 36 del citado cuerpo legal, y en lo concerniente al Fondo Nacional de Capacitación, de preferencia, las personas de escasos recur-

(2) El Decreto N° 178, artículo único, número 1, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este artículo en el sentido de reemplazar la expresión "y aquellas sujetas al contrato de capacitación", por la oración "y en general todos aquellos sujetos a las modalidades previstas en el artículo 33 de la Ley N° 19.518, de empresas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 36 del citado cuerpo legal,".

sos, ya sea que se encuentren en actividad, cesantes, buscando trabajo por primera vez o que se desempeñen como trabajadores independientes.

## TITULO II DEL CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACION Y DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE CAPACITACION

**Artículo 3°:** Los consejeros provenientes del sector empresarial y laboral, que integren el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación a que alude el artículo 9° del Estatuto, serán designados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social o Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, según el caso, previa consulta a las organizaciones legalmente constituidas, representativas de dichos sectores, de carácter nacional o regional, respectivamente.

**Artículo 4°:** Tales consejeros durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser designados por otros períodos similares, con consulta a las organizaciones respectivas del sector empresarial y laboral.

**Artículo 5°:** El quórum para sesionar, tanto del Consejo Nacional como de los Regionales, será la mayoría absoluta de sus miembros.

## TITULO III DE LA CAPACITACION

### Párrafo I Normas Generales

**Artículo 6°:** Sólo las acciones de capacitación que se desarrollen en conformidad al Estatuto y al presente reglamento, darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que se señalan en estos cuerpos normativos.

**Artículo 7°:** La capacitación comprenderá actividades de instrucción extraescolar, que

permitan a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos relacionados y técnicas metodológicas pertinentes en relación a la población objetivo.

Asimismo, las empresas podrán también con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el Estatuto, efectuar actividades de capacitación de sus trabajadores tendientes a facilitar la movilidad laboral de éstos a otras actividades productivas, dentro de las mismas o en otras distintas.

La capacitación regulada por el Estatuto podrá incluir materias de formación y de orientación laboral, que aun cuando no tengan relación con competencias o habilidades laborales propiamente tales, sean complementarias o necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos para la respectiva acción de capacitación o a las que se programaren a futuro.

Se considerarán también capacitación, las acciones de formación sindical destinadas a los trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, cuando éstas hayan sido acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento.<sup>(3)</sup>

**Artículo 7° bis<sup>(4)</sup>:** Asimismo, podrá ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 del Estatuto, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética. Será aplicable a estas acciones, todas las normas que regulen las actividades de capacitación de los trabajadores, contempladas en el Estatuto y en el presente reglamento.

(3) Este inciso fue agregado por el artículo 1° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(4) Este artículo fue agregado por el artículo 2° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

## **Párrafo II**

### **Del Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación**

**Artículo 8°:** Las entidades que soliciten su inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación que lleva el Servicio Nacional, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 21, así como la no concurrencia de las inhabilidades a que se refiere el artículo 22, ambos del Estatuto, conforme a las reglas que se señalan a continuación.

El mencionado registro estará clasificado por área de actividad de capacitación. De este modo, será además obligatorio para las entidades que opten a la autorización pertinente, indicar de manera expresa en su solicitud, las áreas de capacitación que abarcarán o aquellas a las cuales se han dedicado con antelación, las que, en todo caso, deberán estar de acuerdo a sus estatutos o normas por las que se rigen.

**Artículo 9°:** Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 21 y la no concurrencia de las inhabilidades referidas en el artículo 22, ambos del Estatuto, el Servicio Nacional podrá requerir a las entidades postulantes al registro, toda la documentación y antecedentes que estime pertinentes.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que funcionarios del Servicio Nacional puedan verificar personalmente el cumplimiento de las condiciones a que alude el artículo 11 de este reglamento.

**Artículo 10<sup>(5)</sup>:** Las entidades que postulan a la autorización como organismos técnicos de capacitación deberán contemplar dentro de sus estatutos o normas por las que se rigen, como único objeto social, la capacita-

ción. El requisito de tener como objeto único, la capacitación no será exigible respecto de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.

Además, deberán disponer de la certificación bajo la norma chilena de calidad para Organismos Técnicos de Capacitación, "NCh 2728 Organismos Técnicos de Capacitación –Requisitos– o aquella que la reemplace. El requisito de disponer de la certificación bajo la norma NCh 2728 o aquella que la reemplace, se entenderá cumplido con la certificación de la oficina administrativa del respectivo organismo técnico autorizada ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en la región donde se solicite la inscripción en el registro aludido en el artículo 19 de la Ley N° 19.518.

Para efectos de la acreditación de la certificación señalada en el inciso segundo de este artículo, los organismos técnicos deberán presentar la certificación del Sistema de Gestión de Calidad, la que deberá individualizar debidamente a la entidad, contar con su número de registro, identificación de la norma bajo la que se certificó y la vigencia de dicha certificación, extendida por la entidad certificadora respectiva, la que deberá estar reconocida por el Instituto Nacional de Normalización como entidad certificadora para la norma de que se trate.

Sin perjuicio del cumplimiento permanente de todos los requisitos, para mantener la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, la certificación respectiva deberá estar vigente. En consecuencia, transcurrido el plazo de vigencia que le haya sido otorgada a esta certificación por la respectiva entidad certificadora, sin que haya sido actualizada por el Organismo Capacitador, el Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo revocará dicha inscripción en el Registro Nacional, por resolución.

**Artículo 11:** Las entidades que opten a la calidad de organismo técnico de capacitación

(5) El Decreto N° 178, artículo único, número 2, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, reemplazó este artículo.

deberán contar con una oficina administrativa apta e idónea en la región en la cual se solicita la inscripción correspondiente. La entidad postulante podrá tener dicha oficina a cualquier título.

Se entenderá apta e idónea para estos efectos, aquella dependencia que, por una parte, permita otorgar a los usuarios del sistema un buen servicio y, por otra, cuente con los recursos humanos y técnicos necesarios para proporcionar un eficiente cometido. Corresponderá al Servicio Nacional calificar que la misma reúna las exigencias antes indicadas, como también exigir la documentación administrativa y legal que estime necesaria<sup>(6)</sup>. El Servicio Nacional estará facultado para impartir normas técnicas y operativas para el cabal cumplimiento de esta exigencia.

No obstante lo anterior, la entidad solicitante podrá contar con más de una oficina administrativa para ejercer sus actividades de capacitación, lo cual deberá comunicar a este Servicio Nacional tan pronto ocurra, a fin que este último la fiscalice en los términos anteriores. De igual modo, se procederá respecto de las futuras oficinas administrativas.

La entidad postulante deberá consignar en su solicitud, además de lo indicado precedentemente, si dispone para el desarrollo de las actividades de capacitación, de salas de clases, talleres o laboratorios propios o a cualquier otro título o si, por el contrario, las efectuará en otro tipo de lugares, contratados especialmente al efecto.

**Artículo 12:** A los funcionarios públicos que ejercen funciones de fiscalización o control respecto de los Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el Registro pertinente, les estará vedado participar en éstos, ya sea como socios, directivos, gerentes o administradores.

(6) Este inciso fue rectificado por D.O. 13.05.99.

Lo anterior es sin perjuicio de las prohibiciones aplicables a los funcionarios públicos, contenidas en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y lo que al respecto puedan establecer leyes especiales.<sup>(7)</sup>

**Artículo 13:** Para la aplicación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 22 del Estatuto, el Servicio Nacional deberá mantener un registro o nómina de los organismos técnicos de capacitación que hayan sido sancionados con la revocación de la inscripción pertinente, con expresa mención de los administradores, directivos y gerentes existentes a la época de la sanción respectiva. De esta manera, sólo respecto de estas personas operará la inhabilidad consignada en este artículo.

**Artículo 14:** El Servicio Nacional se pronunciará sobre la solicitud de autorización de organismo técnico de capacitación, dentro del plazo de 30 días hábiles, a través de una resolución del Director Nacional.

**Artículo 15<sup>(8)</sup>:** Para impartir actividades o cursos de capacitación con sujeción al Estatuto, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar al Servicio Nacional la aprobación previa de los mismos, y su inscripción en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación, a que alude el inciso primero del artículo 35 de la Ley N° 19.518. La inscripción del curso en el Registro Nacional será dispuesta por resolución del Director Nacional. Dicho curso tendrá una vigencia de cuatro años a contar de la fecha de la referida resolución.

El Servicio Nacional estará facultado para cobrar a los organismos técnicos de capacita-

(7) Este inciso fue rectificado por D.O. 13.05.99.

(8) El Decreto N° 178, artículo único, número 3, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este artículo en el sentido de reemplazar el inciso primero e intercalar a continuación de dicho inciso primero, los incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, pasando los anteriores incisos segundo, tercero, cuarto y final, a ser séptimo, octavo, noveno y final, respectivamente.

ción, la suma que se establezca cada año por resolución exenta del Director Nacional, por la inscripción y actualización de los cursos, la que deberá ser fundada. Para la determinación de dicha suma, el Servicio Nacional se sujetará a criterios que resguarden la racionalidad en el acceso al Registro Nacional de Cursos y la exclusión de discriminaciones arbitrarias. Esta suma, necesariamente, deberá expresarse en una unidad reajutable oficial, de público conocimiento y de uso común en operaciones comerciales.

El pago deberá hacerse a través de transferencia electrónica o depósito en efectivo en la cuenta corriente del Servicio Nacional que se determine en la citada resolución. El comprobante de transferencia o depósito deberá ser entregado previamente a su inscripción en el Registro.

Los organismos capacitadores dispondrán de un plazo de 20 días corridos contado desde la solicitud de inscripción, para hacer entrega del comprobante de transferencia electrónica o depósito a que se refiere el inciso anterior. Transcurrido dicho plazo sin que el organismo interesado cumpla con el citado requisito, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá por no presentada la solicitud de inscripción o actualización respectiva y eliminará cualquier documentación entregada al efecto, sin perjuicio de la restitución de las sumas que hubieren sido enteradas, en su caso.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a su vez, resolverá dentro del plazo de 20 días corridos las solicitudes de inscripción y actualización de cursos, en su caso, desde la presentación de la respectiva solicitud.

Exceptúanse de la actualización y pago, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de Técnicos de Nivel Superior que dicten los Centros de Formación Técnica, señalados en el inciso 3º del artículo 1º de la Ley N° 19.518, y su reglamento contenido en el D.S. N° 186, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 3 de septiembre de 2002.

La autorización que otorgue el Servicio Nacional a las actividades o cursos de capacitación que presenten los organismos técnicos de capacitación, será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto.

Para los efectos de otorgar la autorización a que se refiere el inciso anterior, el Servicio Nacional, deberá analizar que el organismo técnico de capacitación y los cursos respectivos cumplan con las siguientes exigencias:

- a) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación de su nombre, objetivos y contenidos de las mismas, las cuales deberán estar referidas a una acción o curso de capacitación.
- b) Que mencionen las técnicas metodológicas que se utilizarán en la dictación de los cursos y el material didáctico que se empleará.
- c) Que dispongan de salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos, según corresponda, aptos e idóneos para el cumplimiento del proceso de instrucción correspondiente.
- d) Que consignen los requisitos, habilidades y destrezas y/o conocimientos de carácter laboral que los participantes deben reunir en forma previa, para acceder a la actividad o curso de capacitación de que se trate. En este caso, el organismo técnico de capacitación deberá velar porque estas exigencias permitan un desarrollo homogéneo del curso.
- e) Que indiquen la competencia laboral y docente de los instructores o profesores definidos para impartir la actividad de capacitación. El Servicio Nacional se reserva la facultad de efectuar observaciones o reparos respecto de dichas calidades, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por parte del organismo técnico.

Corresponderá al Servicio Nacional fiscalizar, en la oportunidad en que se ejecute el curso, que los instructores o profesores que lo imparten sean aquellos autorizados.<sup>(9)</sup>

- f) Que indique las características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos asistentes.

- g) Número total de horas cronológicas del curso y la distribución en horas teóricas y prácticas.
- h) Requisitos técnicos y administrativos que deben reunir los alumnos para la aprobación del curso, y
- i) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.
- j) Que no registre alguna multa aplicada por el Servicio Nacional impaga.<sup>(10)</sup>

Para los efectos de esta autorización, el Servicio Nacional aplicará pautas y criterios de carácter general y uniforme.

La aludida autorización podrá ser revocada en cualquier tiempo, si el curso de capacitación dejare de cumplir con el objetivo autorizado o si el organismo técnico de capacitación no contare con salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos aptos e idóneos para la ejecución del mismo, calificadas estas

(9) Este párrafo fue sustituido por el artículo 1° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

(10) Esta letra fue agregada por el artículo 2° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

situaciones por el Servicio Nacional, o bien, cuando cambiare el relator informado o disminuyere el total de horas cronológicas autorizadas por el Servicio.<sup>(11)</sup>

**Artículo 16:** La publicidad que realicen los organismos técnicos de capacitación respecto de sus cursos, a través de cualquier medio o forma de difusión, deberá efectuarse observando las características y condiciones en que los mismos fueren aprobados por el Servicio Nacional.

Para efectos de permitir el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior, el Servicio Nacional podrá impartir normas técnicas, aplicables a los organismos técnicos de capacitación.

La infracción a este artículo y a las normas técnicas antes aludidas, facultará al Servicio Nacional, para dejar sin efecto la autorización otorgada al curso correspondiente.

Lo establecido en este artículo también será aplicable a las entidades señaladas en el Título IV.<sup>(12)</sup>

### Párrafo III

#### De la capacitación efectuada por las empresas y su financiamiento

**Artículo 17<sup>(13)</sup>:** En conformidad a las normas del Estatuto, y el presente reglamento, las empresas podrán efectuar para sus trabaja-

(11) El Decreto N° 178, artículo único, número 4, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este artículo en el sentido de eliminar la siguiente frase después de la coma (,), que pasa a ser punto aparte (.); " , así como cuando la mencionada actividad de capacitación no fuere solicitada por los usuarios del Sistema de Capacitación por más de un año".

Este inciso fue reemplazado por el artículo 3° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

(12) Este inciso fue agregado por el artículo 3° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(13) Este artículo fue sustituido por el artículo 4° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

dores, individual o conjuntamente, programas o cursos de capacitación, en forma directa, contratarlos con organismos técnicos de capacitación, o a través del organismo técnico intermedio de capacitación al cual se encuentren afiliadas. En el caso de nivelación de estudios básicos y medios sólo podrán contratarlos con las entidades autorizadas por el Ministerio de Educación, cuando proceda.

**Artículo 18:** Cuando las empresas efectúen dichas actividades en forma conjunta, una de ellas deberá asumir el carácter de coordinadora, presentando al Servicio Nacional la nómina de las empresas participantes y sus respectivas comunicaciones, en las que se expresará la distribución proporcional de los gastos correspondientes al número de trabajadores asistentes.

**Artículo 19:** Las empresas que opten por ejecutar la capacitación al amparo del Estatuto, deberán comunicar los cursos y programas de capacitación, incluidos los de nivelación básica y media, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores, en conformidad a la ley, en el plazo y forma que el Servicio Nacional determine, y con a lo menos 24 horas antes de su inicio. Con todo, las empresas deberán informar en sus comunicaciones, según proceda, la calidad de dirigente sindical de sus trabajadores beneficiarios, haciendo mención a la negociación colectiva o al instrumento que corresponde el acuerdo, según corresponda.<sup>(14)</sup>

En caso que dichas actividades formen parte de un programa acordado por el comité bipartito de capacitación, la empresa, para optar al beneficio tributario adicional contemplado en el inciso 2° del artículo 39 del Estatuto, deberá enviar de manera previa o simultánea a la comunicación de la primera acción de capacitación comprendida en el programa, un ejemplar del mismo suscrito por todos los miembros del comité.

Sin perjuicio de lo anterior, el programa de capacitación podrá ser modificado o sustituido por otro, si el comité así lo acordare, siempre y cuando los cursos afectados por dicha modificación o sustitución, no hubieren comenzado a ejecutarse. El nuevo programa deberá ser comunicado al Servicio Nacional en la forma y oportunidad indicadas en el inciso anterior.

**Artículo 20:** El contrato de capacitación a que alude el inciso 4° del artículo 33 del Estatuto, deberá contener a lo menos las siguientes cláusulas esenciales:

1. Fecha de celebración del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de sus nombres, cédulas nacionales de identidad, y domicilio.
3. Indicación del programa de capacitación que desarrollará el eventual trabajador dentro de la empresa, el cual podrá contener un módulo de práctica al interior de la misma, si éste fuese necesario para su habilitación laboral.
4. La vigencia del contrato de capacitación, el cual no podrá exceder de dos meses, consideradas sus prórrogas.

Las actividades comprendidas en el contrato, se comunicarán al Servicio Nacional en los términos consignados en los artículos precedentes.

**Artículo 20 bis<sup>(15)</sup>:** Si las empresas optan por celebrar contratos de capacitación, deberán acreditar que ello es necesario para su buen funcionamiento o por la estacionalidad de la actividad que desarrollan, circunstancias que serán calificadas por el Servicio Nacional.

(14) Este inciso fue reemplazado por el artículo 5° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(15) El Decreto N° 178, artículo único, número 5, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, agregó este artículo.

Con todo, si los empleadores suscribieran contratos de capacitación en un número igual o superior al diez por ciento de su dotación permanente, el cincuenta por ciento de éstos, a lo menos, deberán ser personas discapacitadas definidas como tales por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7° y siguientes de la Ley N° 19.284, o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, el Servicio Nacional de la Mujer, el Servicio Nacional de Menores u otros Ministerios o Servicios Públicos. Una resolución del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo establecerá cada año el tipo de programas y los beneficiarios definidos para este efecto. La condición de beneficiario se acreditará mediante certificado del Servicio que administre el programa respectivo.

Para los efectos de verificar que el número de personas sujetas al contrato de capacitación corresponden a los límites señalados en el inciso anterior, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá solicitar a la empresa beneficiaria los medios de verificación de tal condición.

**Artículo 21:** En el evento que el contrato de capacitación terminare antes del tiempo estipulado por causas imputables al eventual trabajador, la empresa podrá imputar el costo de las actividades de capacitación que éste conlleve, en el evento que el citado beneficiario haya cumplido como mínimo el setenta y cinco por ciento del programa respectivo.

**Artículo 22:** El Servicio Nacional podrá autorizar a las empresas para que imputen a la franquicia tributaria establecida en el Estatuto, los gastos destinados a la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación, hasta un máximo equivalente al quince por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

Se entenderán por gastos de dirección y administración de la unidad, los siguientes rubros:

- a) Honorarios, remuneraciones, viáticos y gastos de movilización del personal de las unidades de capacitación contratados exclusivamente para desempeñar dicha función.
- b) Materiales de consumo necesarios para las funciones de la unidad de capacitación, calificados por el Servicio Nacional.

En todo caso, no podrán imputarse a la franquicia tributaria los gastos que irroguen los servicios prestados por una empresa externa, aun en el evento que la misma haya sido contratada para este solo efecto. Tampoco podrán imputarse los gastos por concepto de maquinarias y equipamiento efectuados a cualquier título.

Estas unidades de capacitación quedarán sujetas al control técnico del Servicio Nacional y se ceñirán a las instrucciones que éste les imparta para tales efectos, siempre y cuando, el financiamiento de las mismas se efectúe con cargo a la franquicia tributaria.

**Artículo 23:** El descuento referido en el artículo 36 del Estatuto se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en el gasto de capacitación. Si las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos.

**Artículo 24:** Para los efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto, se entenderá por costos directos de una actividad o curso, las sumas pagadas por las empresas a los organismos técnicos de capacitación, hasta el monto autorizado por el Servicio, por la capacitación de su personal, debidamente individualizado, y siempre que exista constancia del comprobante de pago de la prestación de los servicios; o bien, el total del aporte realizado por la empresa a un organis-

mo técnico intermedio para capacitación, con los límites establecidos en el Estatuto.

Constituirá también costo directo de una actividad de capacitación, las sumas pagadas por las empresas a las entidades aludidas en el Título IV, por concepto de nivelación básica y media.<sup>(16)</sup>

**Artículo 25:** En aquellos casos en que el curso de capacitación fuere realizado directamente por la empresa, se considerará como costos directos los siguientes rubros:

- a) Remuneraciones u honorarios de docentes o instructores, contratados exclusivamente para impartir los cursos.
- b) Remuneraciones por concepto de horas extraordinarias pagadas al personal de la empresa, originadas exclusivamente por su labor como docente o instructor de las actividades de capacitación, siempre y cuando éstas se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo.
- c) Material de consumo indispensable para el logro de los objetivos del curso.
- d) Material didáctico, tal como apuntes, guías, diapositivas, transparencias, cuadernos, papel, lápices u otros que el Servicio Nacional estime como tales.
- e) Arriendo de equipos que sean fundamentales para el logro de los objetivos de la capacitación.
- f) Viáticos y gastos de movilización de los docentes o instructores originados por las acciones de capacitación desarrolladas fuera de su lugar habitual de trabajo, y previa calificación de su pertinencia efectuada por el Servicio Nacional.

**Artículo 26:** Los gastos por concepto de viáticos y traslados de los participantes que

asistan a cursos que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, podrán ser autorizados por el Servicio Nacional para imputarlos a la franquicia tributaria, siempre que los mismos no excedan del diez por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

El Servicio Nacional autorizará los viáticos y traslados siempre que éstos se ajusten a valores reales y apropiados. Para dicho fin, las empresas deberán solicitar al Servicio Nacional, conjuntamente con la comunicación de la actividad de capacitación, la aprobación previa del viático y traslado.

**Artículo 27:** Se considerará también gastos de capacitación imputables a la franquicia tributaria, aquellos destinados al estudio de las necesidades de capacitación de la empresa, con un máximo equivalente al diez por ciento de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y sólo en la medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el cincuenta por ciento de los cursos y se capacite como mínimo el cincuenta por ciento de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propongan.

El estudio, podrá ser realizado por personas naturales o jurídicas, y deberá ser presentado al Servicio Nacional para su aprobación, conjuntamente con el programa de capacitación al cual accede, previo al inicio de los cursos comprendidos en este último.

**Artículo 28:** Los contribuyentes que se acojan a la franquicia tributaria del Estatuto, deberán presentar al Servicio Nacional una liquidación de todos los gastos realizados para la capacitación de sus trabajadores que puedan deducirse del Impuesto a la Renta o que deban considerarse como un gasto necesario para producir la renta, dentro del plazo de 60 días, contados desde el término de la respectiva acción de capacitación.

Lo anterior será aplicable a las acciones de nivelación de estudios básicos y medios, y

(16) Este inciso fue agregado por el artículo 6° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

de actualización de conocimientos básicos para trabajadores.<sup>(17)</sup>

Con todo, el Servicio Nacional podrá ampliar este plazo, si razones fundadas y calificadas exclusivamente por éste, así lo ameritan.<sup>(18)</sup>

Cuando las actividades de capacitación se efectúen a través de un organismo técnico intermedio para capacitación, éste no podrá emitir el certificado a que alude el inciso 2° del artículo 43 del Estatuto, sino una vez percibidos efectivamente los aportes de que dicho certificado dé cuenta.<sup>(19)</sup>

**Artículo 29:** Las empresas cuyos trabajadores no hayan cumplido con una asistencia mínima de setenta y cinco por ciento de las horas totales del curso, no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dicho curso. Con todo, tratándose de cursos impartidos a distancia, no será aplicable dicho porcentaje. No obstante, las empresas que adopten esta modalidad de capacitación, deberán acreditar, mediante declaración jurada suscrita por la empresa o el organismo técnico de capacitación, en su caso, y los participantes en dichos cursos, que las actividades de capacitación se cumplieron a cabalidad en los términos autorizados por el Servicio Nacional. Asimismo, las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria, por aquellas acciones de capacitación que se hayan ejecutado en términos distintos a los aprobados, inconclusas o simplemente no ejecutadas.<sup>(20)</sup>

En el evento que las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, el porcentaje de asistencia se

(17) Este inciso fue agregado por el artículo 7° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(18) Este inciso fue agregado por Decreto N° 136, D.O. 13.02.2001.

Este inciso fue modificado por el artículo 7° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(19) Este inciso fue modificado por Decreto N° 136, D.O. 13.02.2001.

(20) Este inciso fue sustituido por Decreto N° 136, DO 13.02.2001.

calculará respecto de cada período separadamente.

Todo lo anterior, sin perjuicio del cabal y estricto cumplimiento de las demás exigencias que establece el Estatuto y este Reglamento para acogerse a la franquicia tributaria.

**Artículo 30:** Para los efectos del Estatuto y el presente reglamento, se entenderá por remuneración la establecida en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

Con todo, los límites de remuneraciones establecidos en el Estatuto y este Reglamento estarán referidos a la contraprestación bruta percibida por el trabajador.

**Artículo 31:** Para los efectos de los límites establecidos en los artículos 37 y 51 del Estatuto, se considerarán las remuneraciones pagadas o devengadas en el mes que precede al del inicio del curso, y se aplicarán las siguientes reglas.

Si el trabajador tuviere menos de un mes de antigüedad en la empresa, se estará a la remuneración estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

En el caso que el trabajador hubiere estado sujeto a subsidio por incapacidad laboral durante el período que debe considerarse para el cálculo de la remuneración, se tomará en cuenta el monto del estipendio que le hubiere correspondido en el último mes efectivamente trabajado.

Las remuneraciones discontinuas, tales como gratificaciones, participaciones u otras, se prorratearán por el período a que correspondan, de acuerdo al mismo procedimiento empleado para la determinación de los máximos imponibles previsionales.

**Artículo 32:** Cuando la capacitación beneficie a personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad, los límites establecidos en el artículo 37 del Estatuto se aplicarán respecto de la renta bruta global que se haya declarado para el impuesto global comple-

mentario por el año tributario inmediatamente anterior al de la ejecución del curso, reajustada según la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que precede a la declaración y el de inicio del curso, promediada en doce meses. Si el beneficiario de la capacitación no estuvo afecto a dicha declaración, el Servicio Nacional podrá solicitar que acredite la renta efectiva que hubiere percibido en el lapso correspondiente.

#### Párrafo IV

#### De la capacitación financiada a través del Fondo Nacional de Capacitación

**Artículo 33:** Corresponderá al Servicio Nacional la administración del Fondo Nacional de Capacitación, a que aluden los artículos 44 y siguientes del Estatuto, cuya finalidad es la de financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, con cargo a los montos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Los recursos del fondo serán asignados directamente, cuando se trate de la ejecución de los programas referidos en las letras c) y e) incisos segundo y siguientes del artículo 46 del Estatuto, en la forma y condiciones que más adelante se indican. La asignación de recursos para la ejecución de los demás programas que contempla el Fondo, se verificará mediante procedimientos de licitación pública o privada, según lo establezca el Director Nacional, a excepción de los programas que se ejecuten en conformidad a la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, los que se asignarán sólo por licitación pública.<sup>(21)</sup>

(21) El Decreto N° 178, artículo único, números 6 y 7, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este artículo en el sentido de eliminar, a continuación de la expresión "cuando se trate de la ejecución de los programas referidos en las letras", la letra "a" y de agregar después del punto final que pasa a ser coma, la expresión "a excepción de los programas que se ejecuten en conformidad a la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, los que se asignarán sólo por licitación pública".

**Artículo 34<sup>(22)</sup>:** Para acceder a los cursos de capacitación contemplados en la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, los eventuales beneficiarios deberán acreditar los requisitos contemplados en la referida disposición y en el artículo 49 del mismo cuerpo legal, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Se entenderá por administrador o gerente de las empresas beneficiarias de este programa, a los propietarios o dueños de las mismas, lo que se acreditará a través del formulario de iniciación de actividades. La calidad de trabajador de la empresa se acreditará mediante el contrato de trabajo y la planilla de pago de imposiciones del mes anterior a la fecha de postulación al programa. En el caso de los cónyuges o familiares del dueño o gerente hasta el segundo grado de consanguinidad inclusive, que participen en la administración de la empresa respectiva, la empresa podrá acreditar dicha actividad laboral mediante declaración jurada, sin perjuicio de los certificados que den cuenta del vínculo familiar o conyugal respectivo.
- b) El requisito de disponer la empresa de una planilla anual de remuneraciones inferior a 45 Unidades Tributarias Mensuales, en el año calendario anterior al de la postulación al beneficio, se acreditará con aquellos formularios requeridos por el Servicio de Impuestos Internos en la operación renta de cada año, que permitan acreditar las remuneraciones pagadas por el contribuyente, con las respectivas planillas de pago de cotizaciones previsionales, y en el caso de los contribuyentes del artículo 22 de la ley de Impuesto a la Renta, mediante declaración jurada.
- c) El requisito de tener a lo menos 3 meses de antigüedad a la inscripción de los beneficiarios, se acreditará mediante el formulario de iniciación de actividades.

(22) El Decreto N° 178, artículo único, número 8, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, reemplazó este artículo.

- d) Tratándose de empresas constituidas como persona jurídica, el no tener entre sus socios a otras personas jurídicas se acreditará mediante copia autenticada de la escritura de constitución y sus modificaciones, si las hubiere.
- e) El no haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores al de la postulación al beneficio, se podrá acreditar mediante una declaración jurada, o por cualquier otro medio de acceso a la información de que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo disponga.

Sin perjuicio de lo señalado en las letras precedentes, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá validar la información proporcionada por los solicitantes, o verificar la concurrencia de los respectivos requisitos, a través de la consulta y captura de esta información desde bases de datos de entidades públicas o privadas a las cuales tenga acceso, o por otros medios de que disponga. Esta información será debidamente almacenada y resguardada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, quedando a disposición de las entidades fiscalizadoras que la soliciten.

**Artículo 35:** Para efectos de lo dispuesto en la letra e) del artículo anterior se, considerarán infracciones graves, las siguientes<sup>(23)</sup>:

- a) El haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones previstas en el artículo 97 del Código Tributario, habiendo sido sancionada por la autoridad competente.
- b) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, cotizaciones previsionales o de salud a alguna institu-

ción previsional o de salud, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.

- c) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro estipendio a uno o más trabajadores, sean de origen legal o contractual, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- d) El haber incurrido la empresa en prácticas desleales o antisindicales, conforme al Código del Trabajo, así declaradas por un tribunal.

La verificación por parte del Servicio Nacional, en cualquier momento, de haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones referidas, dentro de los 6 meses anteriores a la solicitud del beneficio, dejará éste sin efecto de inmediato, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que establece el Estatuto.<sup>(24)</sup>

**Artículo 36<sup>(25)</sup>:** El Servicio Nacional podrá determinar con antelación, el tipo de cursos respecto de los cuales se espera oferta en la licitación destinada a los beneficiarios a que se refiere el artículo 46 letra a) de la Ley N° 19.518, de acuerdo a las prioridades establecidas en el inciso segundo del artículo 48 de dicha norma.

**Artículo 37<sup>(26)</sup>:** El Director Nacional aprobará la postulación de la empresa beneficiaria a que se refiere la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, a los cursos de capacitación que hayan sido adjudicados durante el proceso de licitación pública, mediante resolución exenta.

(23) El Decreto N° 178, artículo único, número 9, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este inciso en el sentido de reemplazar la expresión "letra f)", por la expresión "letra e)". Este inciso fue rectificado por D.O. 13.05.99.

(24) El Decreto N° 178, artículo único, número 9, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este inciso en el sentido de reemplazar el guarismo "18" por "6".

(25) El Decreto N° 178, artículo único, número 10, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, reemplazó este artículo.

(26) El Decreto N° 178, artículo único, número 11, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, reemplazó este artículo.

El Servicio Nacional efectuará el pago por la ejecución de los cursos de capacitación, directamente al organismo técnico de capacitación adjudicatario, conforme a la modalidad que se haya establecido en las bases de licitación. Con todo, este pago sólo procederá respecto de aquellos participantes que hayan asistido a lo menos al setenta y cinco por ciento de las horas programadas del curso.

Sin perjuicio del precio que se convenga con los organismos técnicos de capacitación adjudicatarios, el valor por participante no podrá exceder de 9 Unidades Tributarias Mensuales, correspondientes al mes de la adjudicación.

**Artículo 38<sup>(27)</sup>:** La modalidad de financiamiento establecida en el artículo 46 letra a) de la Ley N° 19.518, será incompatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de ese cuerpo legal.

**Artículo 39:** Para efectos de la contratación de aprendices en conformidad con las normas contempladas en los artículos 57 y siguientes del Estatuto, se reputará por aprendiz a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinados, a cambio de una contraprestación en dinero.

**Artículo 40:** El contrato de aprendizaje deberá contemplar, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y el programa de aprendizaje respectivo. Este último deberá contemplar los cursos de formación en la empresa a cargo de un maestro guía y aquellos relativos a la enseñanza relacionada e indicar el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada uno de sus componentes. En todo caso, el Servicio Nacional establece-

rá el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

**Artículo 41<sup>(28)</sup>:** Para efectos de optar al subsidio por la capacitación de aprendices, se entenderá por ocupaciones u oficios, especialmente, aquellas que comprenden más de una operación de cierta complejidad y para cuya ejecución se requiere de un proceso de aprendizaje de algunas destrezas o habilidades laborales, como también el conocimiento teórico y práctico de los procesos y de las técnicas operativas para su desempeño y la responsabilidad por productos o la entrega de un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y equipos utilizados; y por programas, aquellos compuestos por el componente de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, definidos en los artículos 58 y 59 del Estatuto, que habiliten al aprendiz para el desempeño de una ocupación u oficio con las características definidas en este mismo artículo.

**Artículo 42:** Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo.

**Artículo 43:** El componente de enseñanza relacionada podrá efectuarse a través de los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional correspondiente, o bien, otorgarse directamente por el empleador mediante personal calificado de la propia empresa o con instructores contratados al efecto. En este último evento, la empresa empleadora deberá acompañar los antece-

(27) El Decreto N° 178, artículo único, número 12, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, reemplazó este artículo.

(28) Este artículo fue rectificado por D.O. 13.05.99.

dentes profesionales o currículum de los relatores o instructores, para su revisión y autorización por parte de este Servicio Nacional.

**Artículo 44:** El componente de formación en la empresa se desarrollará a cargo y bajo la supervisión de un maestro guía, quien obligatoriamente deberá tener la calidad de trabajador de la misma, y además los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

Las empresas usuarias del sistema de capacitación regido por el Estatuto, podrán, con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el artículo 36 de dicho cuerpo legal, rebajar los costos directos de los cursos impartidos a los maestros guías sobre nociones básicas de pedagogía, que sean estrictamente necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

**Artículo 45:** El Servicio Nacional financiará directamente los costos de los programas de aprendizaje que se le presenten, pudiendo al efecto, pagarlos directa e individualmente a los empleadores postulantes, o bien, a los organismos técnicos intermedios para capacitación que hayan organizado y elaborado programas para sus empresas afiliadas.

En este último caso, los aludidos organismos técnicos intermedios para capacitación deberán acreditar a la época del pago, que están facultados para percibir dichos beneficios por encargo de sus empresas afiliadas.

La comisión por concepto de organización de programas de aprendizaje para sus empresas afiliadas, a que tienen derecho los organismos técnicos intermedios para capacitación, será pagada a éstos una vez que haya concluido la totalidad del programa de aprendizaje por empresa.

**Artículo 46:** Los empleadores que tengan a su cargo trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, acogidos al Fondo, deberán comunicar oportunamente al Servicio Nacional toda modificación que altere las condiciones

de las acciones de capacitación pactadas originalmente en éstos, especialmente, si éstos terminaren en forma anticipada. Del mismo modo, deberán proceder los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación, cuando tuvieren conocimiento de dichas situaciones.

**Artículo 47:** Las acciones de capacitación y formación, dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, implementadas con el fin de mejorar sus competencias laborales y permitirles el acceso a un empleo o actividad productiva y financiadas con cargo al Fondo, podrán incluir, excepcionalmente, acciones de orientación laboral.

Será facultad del Servicio Nacional determinar el tipo de beneficiarios y la modalidad que se adoptará para su ejecución. En todo caso, ellas podrán ser individuales o colectivas y su financiamiento total o parcial.

Con todo, el Servicio Nacional podrá contratar con personas jurídicas, servicios de orientación y consejería laboral, necesarias para determinar la pertinencia de las acciones de capacitación que trata el inciso primero. En estos casos, la entidad ejecutora de las acciones de orientación y consejería laboral, estará impedida de prestar los servicios de capacitación del citado inciso, mientras se mantenga vigente la contratación respectiva.<sup>(29)</sup>

**Artículo 48:** Corresponderá al Servicio Nacional determinar la distribución de los programas de capacitación de que trata el artículo 46 del Estatuto, a nivel nacional, conjugando criterios de necesidades regionales y de costos.

**Artículo 49:** Cuando sea necesario acreditar la escasez de recursos de los beneficiarios de un determinado programa de capaci-

(29) Este inciso fue agregado por el artículo 8° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

tación, ya sea individual o colectivo, ésta podrá ser certificada por la oficina competente del municipio correspondiente al lugar donde se efectuará el curso o donde tenga su domicilio, residencia o morada el beneficiario, conforme éste eligiere.

En aquellos casos en que alguno de los cursos que componen el programa de capacitación beneficiare a personas que se encuentren bajo la tuición o custodia de instituciones públicas o privadas, la escasez de recursos podrá ser certificada por el departamento social de dichas entidades.

**Artículo 50:** El financiamiento con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, de programas individuales o colectivos de capacitación en el extranjero para trabajadores o instructores laborales chilenos, podrá ser total o parcial y se aplicará respecto del costo de la respectiva acción de capacitación. Para estos efectos, el Servicio llamará, en la o las oportunidades que determine en cada año el Director Nacional, de manera pública y abierta, a que las empresas interesadas presenten solicitudes de financiamiento de tales programas.

Para estos efectos, el Servicio Nacional anualmente determinará las entidades ejecutoras y los programas de capacitación susceptibles de financiarse con cargo a este subsidio.

El Servicio Nacional, al calificar las solicitudes de financiamiento de las acciones de capacitación en el extranjero presentadas por las empresas, considerará, entre otros, aspectos tales como:

1. Que las actividades propuestas guarden relación directa con las actividades que desarrolla la empresa peticionaria.
2. Que las mismas sean estrictamente necesarias e indispensables para el mejoramiento del proceso productivo de la empresa postulante.

3. Que respecto de ellas no existan en el país instituciones especializadas o relatores que las impartan, o sean éstas manifiestamente insuficientes.

**Artículo 51<sup>(30)</sup>:** La capacitación financiada por el Estado a través de los diversos programas de capacitación regulados en el párrafo 5° del título I del Estatuto, podrá complementarse con acciones de formación integral y de asistencia técnica, cuando beneficien a trabajadores independientes o a su grupo familiar, pertenecientes a sectores marginales o de extrema pobreza del área urbana o rural, con todo, los programas de capacitación establecidos en la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, no podrán estar destinados al grupo familiar del trabajador, gerente o administrador, salvo que éstos acrediten el cumplimiento de los requisitos en la forma señalada en la letra a) del artículo 34 del presente Reglamento.

## TITULO IV DE LA NIVELACION DE ESTUDIOS BASICOS Y MEDIOS<sup>(31)</sup>

### Párrafo I De la Nivelación de Estudios Básicos y Medios

**Artículo 52<sup>(32)</sup>:** Para efectos de beneficiarse con el mecanismo de financiamiento con-

(30) El Decreto N° 178, artículo único, número 13, publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 2005, modificó este artículo en el sentido de agregar a continuación del punto final, que pasa a ser coma, la expresión "Con todo, los programas de capacitación establecidos en la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, no podrán estar destinados al grupo familiar del trabajador, gerente o administrador, salvo que éstos acrediten el cumplimiento de los requisitos en la forma señalada en la letra a) del artículo 34 del presente Reglamento".

(31) Este título fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(32) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

templado en el artículo 36 del Estatuto, las actividades de nivelación de estudios básicos y medios deberán elaborarse en conformidad con los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

**Artículo 53<sup>(33)</sup>:** Se entiende por curso de nivelación de estudios el conjunto de actividades necesarias para la obtención de una certificación de estudios en cada uno de los niveles que se establecen a continuación.

El curso incluirá el proceso educativo, que considerará actividades de enseñanza presenciales y/o a distancia y de autoaprendizaje, y el proceso de evaluación del logro de los objetivos y contenidos del programa.

Los niveles de enseñanza que darán derecho a certificación de estudios, y su equivalencia en cursos regulares, son los siguientes:

Niveles	Curso aprobado
1° y 2° nivel	4° año de Educación Básica
3° nivel	6° año de Educación Básica
4° nivel	8° año de Educación Básica
1° Ciclo de Enseñanza Media	2° año de Enseñanza Media
2° Ciclo de Enseñanza Media	4° año de Enseñanza Media

**Artículo 54<sup>(34)</sup>:** Los alumnos que deseen incorporarse a alguno de los cursos de nivelación de estudios deberán cumplir con los siguientes requisitos, según el nivel al que ingresan.

Para la Educación Básica:

- Para ingresar al 1° y 2° nivel no se requiere presentar certificado de estudios.
- Para ingresar al 3° nivel se requiere acreditar la aprobación del cuarto año de educación básica, o sus equivalentes.

(33)(34) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

- Para ingresar al 4° nivel se requiere acreditar el sexto año de educación básica, o sus equivalentes.

Para la Educación Media se deberá acreditar la aprobación del curso anterior al cual postula. No obstante, las personas que tengan aprobado el primero o tercer año de Educación Media, deberán cumplir obligatoriamente con la totalidad de las actividades que contempla el programa para el primer y segundo ciclo, respectivamente.

Los interesados en cursos de nivelación que no cuenten con un certificado de estudios que acredite el último de los niveles cursado y se encuentren imposibilitados de conseguirlo, podrán someterse, a su costo, al proceso de evaluación diagnóstica contemplado en el Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, a fin de determinar el Nivel del Plan de Estudios en el que deben iniciar su proceso educativo. La evaluación diagnóstica procede sólo para los niveles correspondientes a Educación General Básica.

**Artículo 55<sup>(35)</sup>:** Las actividades correspondientes a nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán ejecutadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación, según las disposiciones del Decreto N° 683, de 2000, de dicho Ministerio. Para estos efectos, las entidades ejecutoras deberán cumplir los requisitos contenidos en el artículo 22 del citado decreto, y encontrarse inscritas en el Registro Regional de Entidades Ejecutoras, elaborado por cada Secretaría Regional Ministerial de Educación.

La Secretaría Regional Ministerial de Educación certificará esta circunstancia, e informará al Servicio Nacional en los casos de revocación del registro pertinente.

**Artículo 56<sup>(36)</sup>:** No obstante lo anterior, las entidades que soliciten inscribir cursos de

(35) (36) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

nivelación de estudios para ser impartidos con sujeción al Estatuto, serán incorporadas por el Servicio Nacional a una nómina especial creada al efecto.

No podrán impartir actividades de nivelación de estudios, con sujeción a las normas del Estatuto, las entidades afectadas por las inhabilidades del artículo 22 de la Ley N° 19.518.

**Artículo 57<sup>(37)</sup>:** Con todo, el Servicio Nacional eliminará de la referida nómina a la entidad ejecutora de nivelación de enseñanza básica o media que se encontrare en alguna de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 del Estatuto, o en general, no cumplieren en lo que corresponde, alguna de las obligaciones establecidas en éste, o en el presente reglamento. Esta eliminación será sólo para los efectos del sistema regulado por el Estatuto.

Si estas entidades se encontraren además inscritas en el Registro Nacional a que se refiere el artículo 19 del Estatuto, su eliminación de la nómina aludida en el inciso precedente podrá dar lugar a la cancelación de su inscripción en el citado registro si correspondiere.

**Artículo 58<sup>(38)</sup>:** Para impartir los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o Media, con sujeción al Estatuto, las entidades ejecutoras deberán solicitar al Servicio Nacional la autorización para inscribir aquéllos, en conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente de este reglamento. La autorización que otorgue el Servicio Nacional a los cursos de nivelación será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto.

Con todo, dichas entidades ejecutoras deberán diseñar los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o me-

dia, conforme a los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

**Artículo 59<sup>(39)</sup>:** El Servicio Nacional otorgará la autorización a que se refiere el artículo anterior, cuando se cumpla con las siguientes exigencias:

- a) Que la entidad ejecutora se encuentre debidamente registrada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación que corresponda.
- b) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación del nivel al que acceden, conforme a lo señalado en el artículo 53 de este reglamento.
- c) Que mencionen el material didáctico que se empleará, cuando correspondiere.
- d) Que indique las características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos.

- e) Número total de horas cronológicas del curso.
- f) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud referida dentro del plazo de 20 días, contado desde la fecha de la presentación.

(37) (38) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

((39) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

**Artículo 60<sup>(40)</sup>:** En el evento que el Ministerio de Educación le informe al Servicio Nacional, acerca de una modificación sustantiva del decreto que establece los planes y programas de estudio, sobre los que se encuentran elaborados los cursos de nivelación, éste revocará la autorización de dichos cursos, si la institución ejecutora no ajusta sus cursos a los nuevos planes y programas de estudio.

En todo caso se revocará la autorización de los cursos cuando la institución ejecutora pierda el reconocimiento del Ministerio de Educación.

Sin perjuicio de lo anterior, la aludida autorización podrá ser revocada por el Servicio Nacional en cualquier tiempo, en el evento que la acción de nivelación dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su otorgamiento, calificada por el Servicio Nacional, en conformidad a lo señalado en el artículo 59 precedente.

Con todo, podrá también ser revocada cuando la mencionada acción de nivelación no fuere solicitada por los usuarios del sistema por más de un año.

**Artículo 61<sup>(41)</sup>:** El servicio de nivelación de estudios que será objeto de financiamiento mediante la franquicia tributaria que contempla el Estatuto, considerará el proceso educativo propiamente tal y la presentación de los alumnos a la evaluación correspondiente por parte de la entidad ejecutora, por un máximo de dos oportunidades, ante la entidad evaluadora que designe la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El descuento tributario a que dé lugar la ejecución de las acciones de nivelación de estudios, en conformidad al artículo 36 del Estatuto, se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en

el gasto de nivelación. Si las acciones respectivas se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos y en todo caso de conformidad a lo señalado en el artículo 28 del presente Reglamento.

**Artículo 62<sup>(42)</sup>:** Las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dichos cursos, respecto de aquellos trabajadores que no se presentaren a rendir la evaluación mencionada en el artículo anterior.

No será aplicable en este caso la exigencia de asistencia contenida en el artículo 29 de este reglamento.

**Artículo 63<sup>(43)</sup>:** La evaluación final de los alumnos deberá ser efectuada por una entidad que goce de reconocimiento oficial, la que será designada en cada caso por la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El valor del proceso de evaluación se determinará en conformidad con los montos indicados en el artículo 29 del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y de acuerdo al número de alumnos presentados por la entidad ejecutora a cada proceso de evaluación. La Secretaría Regional Ministerial de Educación efectuará la liquidación del monto final a pagar por la entidad ejecutora por el proceso de evaluación.

Para efectos del descuento tributario, se entenderá que el precio de los servicios de nivelación de estudios básicos y medios, incluye el valor de los servicios de evaluación como parte de los costos del curso de nivelación de estudios.

**Artículo 64<sup>(44)</sup>:** Las entidades ejecutoras deberán recurrir a la Secretaría Regional Minis-

(40) (41) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(42) (43) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(44) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

terial de Educación correspondiente, para solicitar la designación de la entidad evaluadora y la fijación de la fecha de evaluación, en conformidad con el calendario que fije el Ministerio de Educación al efecto. Estas designaciones deberán constar por escrito.

**Artículo 65<sup>(45)</sup>:** El proceso de evaluación final de los alumnos a que se refieren los artículos anteriores, se realizará en conformidad con las normas contenidas en el Título III del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación.

**Artículo 66<sup>(46)</sup>:** Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin.

En especial, la franquicia tributaria será incompatible con la subvención que el Ministerio de Educación entrega a los alumnos de establecimientos municipalizados y particulares subvencionados, en conformidad con el D.F.L. N° 2 de 1998, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 2 de 1996, sobre subvenciones del Estado a establecimientos educacionales, y con el financiamiento de los programas especiales de nivelación de educación básica y media para adultos, que se realizan en conformidad con el Decreto N° 683, de 2000, todos del Ministerio de Educación, a través de recursos contemplados en la respectiva Ley de Presupuestos para el sector público.

Para fiscalizar el cumplimiento de esta disposición, el Ministerio de Educación informará al Servicio Nacional, en el mes de enero del año siguiente al de su ejecución, la identidad de los beneficiarios de los mencionados programas especiales.

(45) (46) Este artículo fue agregado por el artículo 10 del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

## TITULO V DE LAS INFRACCIONES, SU FISCALIZACION Y LAS SANCIONES<sup>(47)</sup>

**Artículo 67<sup>(48)</sup>:** El presente título reglamenta el procedimiento para la aplicación de las multas del artículo 75 del Estatuto a empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos intermedios para capacitación, la revocación de la autorización de las actividades o cursos de capacitación, y la cancelación de la inscripción de los organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación en los registros respectivos del Servicio Nacional.

**Artículo 68<sup>(49)</sup>:** El procedimiento podrá iniciarse por denuncia presentada al Servicio Nacional, la que deberá ser suscrita por quien la efectúa y acompañada de los antecedentes que la justifiquen, o de oficio, mediante una acción de fiscalización que el Servicio realice.

**Artículo 69<sup>(50)</sup>:** Los funcionarios fiscalizadores del Servicio contarán con la debida identificación para el ejercicio de su función. Deberán cumplir estrictamente con la obligación de reserva de los antecedentes que conozcan como parte de su actividad de fiscalización, y en caso de infracción será aplicable el inciso tercero del artículo 27 del Estatuto.

**Artículo 70<sup>(51)</sup>:** Constituirá incumplimiento grave para los efectos del artículo 77, letra b) y artículo 78 letra c), del Estatuto, entre otras conductas, el ocultar o negarse a exhibir los libros, formularios y otros documentos justificatorios de las acciones de capacitación y obstaculizar o impedir por cualquier otro medio la acción de fiscalización del Servicio Nacional.

Cuando las empresas incurran en alguna de las conductas descritas precedentemente,

((47) a (50) Este título fue agregado por el artículo 5° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

(51) Este artículo fue agregado por el artículo 5° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

el Servicio Nacional podrá aplicar las multas consignadas en el Tramo Uno del artículo 72.

**Artículo 71<sup>(52)</sup>:** Para los efectos del artículo 77, letra f) del Estatuto, se entenderá que la información es falsa o engañosa, entre otras, cuando cotejados los libros, cuentas, archivos y otros instrumentos del organismo técnico de capacitación o de las empresas usuarias del sistema, con los documentos presentados a este Servicio Nacional, aparezca de manifiesto que estos últimos han sido adulterados o cuando ellos consignen datos falsos o poco fidedignos. Asimismo, se entenderá que la información es falsa o engañosa cuando el organismo incurra en una maquinación fraudulenta con el fin obtener indebidamente para sí o terceros los beneficios contemplados en el Estatuto y sus respectivos Reglamentos.

Cuando las empresas incurran en alguna de las conductas descritas precedentemente, el Servicio Nacional podrá aplicar las multas consignadas en el Tramo Uno del artículo 72.

**Artículo 72<sup>(53)</sup>:** Para efectos de la aplicación de las multas reguladas en el artículo 75 del Estatuto, se establecen los siguientes tramos, dependiendo de la gravedad de la infracción:

Tramo Uno	: 31 a 50 UTM
Tramo Dos	: 16 a 30 UTM
Tramo Tres	: 3 a 15 UTM

**Artículo 73<sup>(54)</sup>:** Se aplicará siempre el Tramo Uno de multa en el caso que se cobre a los participantes todo o parte del valor de una acción de capacitación financiada con la franquicia tributaria.

**Artículo 74<sup>(55)</sup>:** Se aplicará el Tramo Dos de multa en las siguientes situaciones:

1. No informar al Servicio las rebajas del valor de la acción de capacitación liquidada.

(52) a (55) Este artículo fue agregado por el artículo 5° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

2. La entrega de información al Servicio errónea o inexacta.

**Artículo 75<sup>(56)</sup>:** Se aplicará el Tramo Tres de multa en los casos siguientes:

1. Ejecutar la actividad de capacitación con un número de alumnos superior al autorizado por el Servicio Nacional.
2. Ejecutar la actividad de capacitación en un lugar diferente al informado al Servicio Nacional.
3. Ejecutar la actividad de capacitación en un horario diferente al autorizado por el Servicio Nacional.
4. Ejecutar la actividad de capacitación con participantes distintos a aquellos registrados y visados por el Servicio.
5. No llevar al día el registro de materias o de asistencia.
6. No informar al Servicio Nacional la rectificación de una acción de capacitación aprobada o autorizada.

**Artículo 76<sup>(57)</sup>:** Todas aquellas conductas que no se encuentren expresamente indicadas en los artículos anteriores, que contravengan lo dispuesto en el Estatuto y sus respectivos Reglamentos, y que no importen la aplicación de la medida de cancelación del organismo en conformidad al Estatuto, serán calificadas por el Director Regional respectivo, quien podrá aplicarles las multas consignadas en el artículo 72, dependiendo de la gravedad de la misma.

**Artículo 77<sup>(58)</sup>:** Para la determinación de la multa que se aplicará, deberán considerarse tanto los factores atenuantes como agravantes que concurran en cada caso, tales como:

(56) a (58) Este artículo fue agregado por el artículo 5° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

1. La gravedad del daño causado o del monto defraudado.
2. La conducta anterior del infractor.
3. La cooperación prestada por el infractor o la obstaculización del mismo a la fiscalización.

**Artículo 78<sup>(59)</sup>:** Cuando el Director Nacional estimare que las conductas denunciadas o fiscalizadas no revisten el mérito suficiente para aplicar la medida de cancelación de la inscripción del organismo en el Registro respectivo, regulada en los artículos 77 y 78 del Estatuto, remitirá los antecedentes respectivos al Director Regional para que éste aplique la multa que corresponda, conforme a los criterios regulados en este Reglamento.

**Artículo 79<sup>(60)</sup>:** Los hechos constitutivos de una infracción, serán acreditados por todos los antecedentes que resulten de la investigación que en ejercicio de las facultades fiscalizadoras ejerza el Servicio Nacional, tales como:

- a) El reconocimiento de un hecho constitutivo de una infracción efectuado por algún administrador, o personal del organismo o empresa fiscalizada.
- b) El cotejo de la documentación acompañada con los registros que tenga el Servicio Nacional y con la documentación que tenga la empresa o el organismo técnico de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación en sus archivos.
- c) Las declaraciones de dos o más testigos o interesados que den razón de sus dichos, que estén contestes en los elementos esenciales del hecho y que sean consistentes con otros elementos de la investigación. Estas declaraciones deberán ser suscritas por quienes las formulen,

(59) (60) Este artículo fue agregado por el artículo 5° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

dejando constancia de su nombre, cédula nacional de identidad y domicilio.

- d) Los folletos de difusión de cursos, los recibos de pago, los libros de clase y documentos semejantes, los que se ponderarán con los demás elementos del proceso de fiscalización.

**Artículo 80<sup>(61)</sup>:** La aplicación de una sanción de multa, revocación de curso o cancelación deberá expresarse siempre en una resolución fundada, la que deberá contener los antecedentes que la justifican.

**Artículo 81<sup>(62)</sup>:** El Servicio Nacional deberá informar de las infracciones aplicadas a los Servicios Públicos que determine, sin perjuicio, de las demás medidas de publicidad que el Estatuto señale.

## TITULO VI DISPOSICIONES VARIAS<sup>(63)</sup>

**Artículo 82<sup>(64)</sup>:** La aplicación de las multas a que se refiere el artículo 75 del Estatuto, corresponderá a los Directores Regionales, en el ámbito de su competencia.

**Artículo 83<sup>(65)</sup>:** Derógase el Decreto Supremo N° 146, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo los artículos 31 a 36 de su párrafo III, que se mantendrán vigentes en tanto no se dicte un reglamento

(61) (62) Este artículo fue agregado por el artículo 5° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

(63) La numeración de este título fue modificada por el artículo 4° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002. Este título fue modificado por el artículo 9° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(64) La numeración de este artículo fue modificada por el artículo 4° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002. La numeración de este artículo fue modificada por el artículo 9° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

(65) La numeración de este artículo fue modificada por el artículo 4° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

La numeración de este artículo fue modificada por el artículo 9° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

especial sobre organismos técnicos intermedios para capacitación, en lo que no sean contrarios a la Ley N° 19.518.

**Artículo 84<sup>(66)</sup>:** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su

---

(66) La numeración de este artículo fue modificada por el artículo 4° del Decreto N° 282, D.O. 19.10.2002.

La numeración de este artículo fue modificada por el artículo 9° del Decreto N° 265, D.O. 15.03.2002.

total tramitación y publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Patricio Tombolini Véliz, Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE SALUD

# APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO<sup>(\*)</sup><sup>(\*\*)</sup>

## DECRETO N° 594

Núm. 594: Santiago, 15 de septiembre de 1999: Visto: Lo dispuesto en los artículos 2°, 9° letra c) y en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744; en los artículos 4° letra b) y 6° del Decreto Ley N° 2.763 de 1979; en los Decretos Supremos N° 18 y N° 173 de 1982; N° 48 y N° 133 de 1984 y N° 3 de 1985, todos del Ministerio de Salud, y teniendo presente las facultades que me otorgan los artículos 24 y 32 N° 8 de la Constitución Política de la República, y

Considerando:

La necesidad de actualizar las disposiciones vigentes destinadas a velar porque en los lugares de trabajo existan condiciones sanitarias y ambientales que resguarden la salud y el bienestar de las personas que allí se desempeñan, incorporando los adelantos técnicos y científicos ocurridos,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo:

### TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1°.-** El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

**Artículo 2°.-** Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que imparta el Ministerio de Salud.

**Artículo 3°.-** La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 2000.

(\*\*) **N. del E.:** Texto actualizado según modificaciones introducidas por los Decretos Supremos N°s. 556 (D.O.: 28.07.00); 201, (D.O.: 5.07.01) y 57 (D.O. 7.11.03), todos, del Ministerio de Salud.

para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.<sup>(1)</sup>

## TITULO II DEL SANEAMIENTO BASICO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

### Párrafo I De las Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias

**Artículo 4º.-** La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.

**Artículo 5º.-** Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán, en general, sólidos y no resbaladizos. En aquellos lugares de trabajo donde se almacenen, fabriquen o manipulen productos tóxicos o corrosivos, de cualquier naturaleza, los pisos deberán ser de material resistente a éstos, impermeables y no porosos, de tal manera que faciliten una limpieza oportuna y completa. Cuando las operaciones o el proceso expongan a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.

Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, peligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas definidas en la Norma Oficial NCh 382. of 98.<sup>(2)</sup>

**Artículo 6º.-** Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y

ventanas y demás elementos estructurales, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

**Artículo 7º.-** Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

**Artículo 8º.-** Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.<sup>(3)</sup>

**Artículo 9º.-** En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.

En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10°C ni mayor de 30°C. Además, dichos dormitorios deberán cumplir con las condiciones de ventilación señaladas en el Párrafo I del Título III del presente reglamento.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de mate-

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(2) Inciso agregado por el N° 2 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(3) El artículo 1º transitorio del presente decreto, señala: "La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen personas, a que se refiere el artículo 8º de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha."

rial resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

**Artículo 10.-** En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

**Artículo 11.-** Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

### **Párrafo II**

#### **De la Provisión de Agua Potable**

**Artículo 12.-** Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, y sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.

**Artículo 13.-** Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.

**Artículo 14.-** Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá

mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13 del presente reglamento.

**Artículo 15.-** En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 13 y 14 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

La autoridad sanitaria, de acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador y por cada miembro de su familia.

En caso de que el agua se almacene en estanques, éstos deberán estar en condiciones sanitarias adecuadas. Se deberá asegurar que el agua potable tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, controlando diariamente que el cloro libre residual del agua esté de acuerdo con las normas de calidad de agua correspondientes. Deberá evitarse todo tipo de contaminación y el ingreso de cualquier agente que deteriore su calidad por debajo de los requisitos mínimos exigidos en las normas vigentes. La distribución de agua a los consumidores deberá hacerse por red de cañerías, con salida por llave de paso en buen estado.

### **Párrafo III**

#### **De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos**

**Artículo 16.-** No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente. La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las

normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta.

**Artículo 17.-** En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea de los subsuelos o arrojarse en los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

**Artículo 18.-** La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con la autorización sanitaria.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuo industrial todo aquel residuo sólido o líquido, o combinaciones de éstos, provenientes de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos domésticos.

**Artículo 19.-** Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán contar con autorización sanitaria, previo al inicio de tales actividades. Para obtener dicha autorización, la empresa que produce los residuos industriales deberá presentar los antecedentes que acrediten que tanto el transporte, el tratamiento, como la disposición final es realizada por personas o empresas debidamente autorizadas por el Servicio de Salud correspondiente.

**Artículo 20.-** En todos los casos, sea que el tratamiento y/o disposición final de los residuos industriales se realice fuera o dentro del predio industrial, la empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a

la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad y calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación, sin perjuicio de otros que pueda calificar como tal la autoridad sanitaria:

- Antimonio, compuestos de antimonio.
- Arsénico, compuestos de arsénico.
- Asbesto (polvo y fibras).
- Berilio, compuestos de berilio.
- Bifenilos polibromados.
- Bifenilos policlorados.
- Cadmio, compuestos de cadmio.
- Cianuros inorgánicos.
- Cianuros orgánicos.
- Compuestos de cobre.
- Compuestos de cromo hexavalente.
- Compuestos de zinc.
- Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico.
- Compuestos orgánicos de fósforo.
- Dibenzoparadioxinas policloradas.
- Dibenzofuranos policlorados.
- Desechos clínicos.
- Eteres.
- Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Mercurio, compuestos de mercurio.
- Metales carbonilos.
- Nitratos y nitritos.
- Plomo, compuestos de plomo.
- Productos químicos para el tratamiento de la madera.
- Selenio, compuestos de selenio.
- Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida.
- Soluciones básicas o bases en forma sólida.
- Solventes orgánicos.
- Sustancias corrosivas.
- Sustancias explosivas.
- Sustancias infecciosas.
- Sustancias inflamables.
- Talio, compuestos de talio.
- Telurio, compuestos de telurio.

**Párrafo IV**  
**De los Servicios Higiénicos**  
**y Evacuación de Aguas Servidas**

**Artículo 21.-** Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.

Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste

deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

**Artículo 22.-** En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

**Artículo 23.-** El número mínimo de artefactos se calculará en base a la siguiente tabla:

Nº de personas que laboran por turno	Excusados con taza de W.C.	Lavatorios	Duchas
1-10	1	1	1
11-20	2	2	2
21-30	2	2	3
31-40	3	3	4
41-50	3	3	5
51-60	4	3	6
61-70	4	3	7
71-80	5	5	8
81-90	5	5	9
91-100	6	6	10

Cuando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince y una ducha por cada diez trabajadores, esto último siempre que la naturaleza del trabajo corresponda a la indicada en el inciso segundo del artículo 21. En caso de reemplazar los lavatorios individuales por colectivos se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.

**Artículo 24.-** En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el em-

pleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 23. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador.

Una vez finalizada la faena temporal, el empleador será responsable de reacondicionar sanitariamente el lugar que ocupaba la letrina o baño químico, evitando la proliferación de vectores, los malos olores, la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes causados por la instalación.

**Artículo 25.-** Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

**Artículo 26.-** Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.

#### **Párrafo V**

#### **De los Guardarropías y Comedores**

**Artículo 27.-** Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.

En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas, los que estarán en buenas condiciones, serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros

individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.

**Artículo 28.-** Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.

**Artículo 29.-** En el caso en que por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos, el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el aislamiento con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.

**Artículo 30.-** En aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo y la distribución geográfica de los trabajadores en una misma faena, sea imposible contar con un comedor fijo para reunir a los trabajadores a consumir

sus alimentos, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles destinados a ese fin, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.<sup>(4)</sup>

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

**Artículo 31.-** Los casinos destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente.

### TITULO III DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES

#### Párrafo I De la Ventilación

**Artículo 32.-** Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

**Artículo 33.-** Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes despren-

didados en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.

Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes.

**Artículo 34.-** Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.<sup>(5)</sup>

**Artículo 35.-** Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. La circulación del aire estará condicionada de tal modo que en las áreas ocupadas por los trabajadores la velocidad no exceda de un metro por segundo.

#### Párrafo II De las Condiciones Generales de Seguridad

**Artículo 36.-** Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas.

**Artículo 37.-** Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

(4) Inciso agregado por el N° 3 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(5) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad. Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación y sus accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.

Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, y a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.<sup>(6)</sup>

**Artículo 38.-** Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

**Artículo 39.-** Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser

construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.

**Artículo 40.-** Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

**Artículo 41.-** Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia. Asimismo, toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de radiaciones ionizantes deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.

**Artículo 42.-** El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.

Las sustancias peligrosas deberán almacenarse sólo en recintos específicos destinados para tales efectos, en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia y estar identificadas de acuerdo a las normas chilenas oficiales en la materia. El empleador mantendrá disponible permanentemente en el recinto de trabajo, un plan detallado de acción para enfrentar emergencias, y una hoja de seguridad donde se incluyan, a lo menos, los siguientes antecedentes de las sustancias peligrosas: nombre comercial, fórmula química, compuesto activo, cantidad almacenada, características físico químicas, tipo de riesgo más probable ante una emergencia, croquis de ubicación dentro del recinto donde se señalen las vías de acceso y elementos existentes para prevenir y controlar las emergencias. Con todo, las sustancias inflamables deberán almacenarse en forma independiente y separada del resto de las sustancias peligrosas, en bodegas construidas con resistencia al fuego de acuerdo a lo

(6) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 5° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

establecido en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción.

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.<sup>(7)</sup>

**Artículo 43.-** Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traillas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.

Las grúas, camiones y otros vehículos de carga y maquinaria móvil, deberán contar con alarma de retroceso de tipo sonoro.

### **Párrafo III De la Prevención y Protección contra Incendios**

**Artículo 44.-** En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combus-

ción y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.<sup>(8)</sup>

**Artículo 45.-** Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.<sup>(9)</sup>

**Artículo 46.-** El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla.

(7) Artículo reemplazado por el N° 6 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(8) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(9) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

Superficie de cubrimiento máximo por extintor (m <sup>2</sup> )	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4A	9
225	6A	11
375	10A	13
420	20A	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicada en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor

será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.<sup>(10)</sup>

**Artículo 47.-** Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.<sup>(11)</sup>

**Artículo 48.-** Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

**Artículo 49.-** Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

**Artículo 50.-** De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCION
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

**Artículo 51.-** Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el Decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en

la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de

(10) (11) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

**Artículo 52.-** En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger.<sup>(12)</sup>

#### Párrafo IV

#### De los Equipos de Protección Personal

**Artículo 53.-** El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

**Artículo 54.-** Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud.

### TITULO IV

### DE LA CONTAMINACION AMBIENTAL

#### Párrafo I

#### Disposiciones Generales

**Artículo 55.-** Los límites permisibles de aquellos agentes químicos y físicos capaces

de provocar efectos adversos en el trabajador serán, en todo lugar de trabajo, los que resulten de la aplicación de los artículos siguientes.

**Artículo 56.-** Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.

**Artículo 57.-** En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto. En cualquier caso el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

**Artículo 58.-** Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno.

#### Párrafo II

#### De los Contaminantes Químicos

**Artículo 59.-** Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) Límite Permissible Ponderado Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales.
- b) Límite Permissible Temporal Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada.

(12) Artículo reemplazado por el N° 8° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

- c) Límite Permissible Absoluto Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos, medida en cualquier momento de la jornada de trabajo.<sup>(13)</sup>

**Artículo 60.-** El promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos no deberá superar los límites permisibles ponderados (LPP) establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento. Se podrán exceder momentáneamente estos límites, pero en ningún caso superar cinco veces su valor. Con todo, respecto de aquellas sustancias para las cuales se establece además un límite permisible temporal (LPT),

tales excesos no podrán superar estos límites.<sup>(14)</sup>

Tanto los excesos de los límites permisibles ponderados, como la exposición a límites permisibles temporales, no podrán repetirse más de cuatro veces en la jornada diaria, ni más de una vez en una hora.

**Artículo 61.-** Las concentraciones ambientales de las sustancias capaces de causar rápidamente efectos narcóticos, cáusticos o tóxicos, de carácter grave o fatal, no podrán exceder en ningún momento los límites permisibles absolutos siguientes:

Sustancia	Límite Permissible Absoluto		Observaciones
	p.p.m	mg/m <sup>3</sup>	
	Acido Bromhídrico	3	
Acido Cianhídrico (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Acido Clorhídrico	5	6	-
Acido Fluorhídrico (expresado como F)	3	2,3	-
Alcohol n-Butílico	50	152	Piel
Cianuros (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Etilenglicol, Aerosol de	40	100	A.4
Formaldehido	0,3	0,37	A.2
Glutaraldehido	0,05	0,2	A.4
Hidróxido de Potasio	-	2	-
Hidróxido de Sodio	-	2	-
Isoforona	5	28	A.3
Peróxido de metil etil cetona	0,2	1,5	-
Triclorofluorometano (FREON 11)	1000	5620	-
Yodo	0,1	1	-

**Artículo 62.-** Cuando la jornada de trabajo habitual sobrepase las 48 horas semanales, el efecto de la mayor dosis de tóxico que recibe el trabajador unida a la reducción del período de recuperación durante el descanso, se compensará multiplicando los límites permisibles ponderados del artículo 66 por el factor de reducción Fj que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "h" será el número de horas trabajadas semanalmente:

$$F_j = \frac{48}{h} \times \frac{168-h}{120}$$

**Artículo 63.-** Cuando los lugares de trabajo se encuentran a una altura superior a 1.000 metros sobre el nivel del mar, los límites permisibles absolutos, ponderados y temporales expresados en mg/m<sup>3</sup> y en fibras/cc, establecidos en los artículos 61 y 66 del presente reglamento, se deberán multiplicar

(13) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 9° del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(14) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

por el factor "Fa" que resulta de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "P" será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

$$Fa = \frac{P}{760}$$

**Artículo 64.-** En lugares de trabajo en altura y con jornada mayor de 48 horas semanales se corregirá el límite permisible ponderado multiplicándolo sucesivamente por cada uno de los factores definidos en los artículos 62 y 63, respectivamente. Los límites permisibles temporales y absolutos se ajustarán aplicando solamente el factor "Fa" del artículo 63.

**Artículo 65.-** Prohíbese el uso en los lugares de trabajo de las sustancias que se indican a continuación, con excepción de los casos calificados por la autoridad sanitaria.

- Asbesto Azul - Crocidolita
- Aldrín

- Bencina o Gasolina para vehículos motorizados en cualquier uso distinto de la combustión en los motores respectivos.
- Benzidina.
- Beta - Naftilamina.
- Beta - Propiolactona.
- Clorometil Metiléter.
- Dibromocloropropano.
- Dibromo Etileno.
- Dicloro Difenil Tricloroetano (DDT).
- Dieldrín.
- Dimetilnitrosamina (N - Nitrosodimetilamina).
- Endrín.
- 2 - 4 - 5 T.
- 4 - Nitro Difenilo.
- 4 - Amino Difenilo (para - Xenilamina).<sup>(15)</sup>

**Artículo 66.-** Los límites permisibles ponderados y temporales para las concentraciones ambientales de las sustancias que se indican, serán los siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acetato de n-Amilo	80	425			
Acetato de sec-Amilo	100	532			
Acetato de n-Butilo	120	570	200	950	
Acetato de sec-Butilo	160	760			
Acetato de ter-Butilo	160	760			
Acetato de Cellosolve	4	22			Piel
Acetato de Etilo	320	1150			
Acetato de Isoamilo	80	424			
Acetato de Isobutilo	120	570			
Acetato de Isopropilo	200	830	310	1290	
Acetato de Metilcellosolve	4	19			Piel
Acetato de Metilo	160	485	250	757	
Acetato de n-Propilo	160	668	250	1040	
Acetona	600	1424	1001	2380	A.4
Acido Acético	8	20	15	37	
Acido Crómico y Cromatos (expr. como Cr)		0,04			A.1

(15) Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra A del Decreto N° 57, de 2003, del Ministerio de Salud.

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acido Fórmico	4	7,5	10	19	
Acido Nítrico	1,6	4,2	4	10	
Acido Pírico		0,08			
Acido Sulfhídrico	8	11,2	15	21	
Acido Sulfúrico		0,8		3	
Aguarrás Mineral (Varsol)	240	1100			
Aguarrás Vegetal (Trementina)	80	445			
Alcohol Etilico	800	1500			
Alcohol Isobutílico	40	122			
Alcohol Isopropílico	320	786	500	1230	
Alcohol Metílico	160	210	250	328	Piel
Algodón crudo		0,16			(1)
Alquitrán de hulla, humos de (expresados como solubles en benceno)		0,16			A.1
Aluminio, polvo metálico		8			
Aluminio, humos de soldadura (expresado como Al)		4			
Aluminio, polvo pirotécnico (expresado como Al)		4			
Aluminio, sales solubles y compuestos alquílicos (expresado como Al)		1,6			
Amoniaco	20	14	35	24	
Anhídrico Carbónico	4000	7200	30000	54000	
Anhídrico Ftálico	0,8	4,9			
Anhídrido Sulfuroso	1,6	4	5	13	
Anilina y homólogos	1,6	6			Piel-A.3
Antimonio		0,4			
Arsénico y comp. solv. (expr. como As)		0,16			A.1
Arsina (Hidrógeno Arseniado)	0,04	0,13			
Asbesto - todas las formas	0,1 fibras/cc				A.1 (2)
Asfalto (deriv. Petróleo), Humos		4		A.1 (2)	4
Atrazina		4			
Bario - Comp. Solubles (expresado como Ba)		0,4			
Baritina - Sulfato de Bario		8			(3)
Benceno	8	26	40	130	Piel-A.1
Bencina Blanca	240	712	500	1480	
Benomyl	0,67	8			
Bis - Cloro - Metil Eter	0,0008	0,004			A.1
Bromo	0,08	0,53	0,2	1,3	
Bromuro de Metilo	4	15			Piel A.4
2 Butanona (Metil Etil Cetona)	160	472	300	885	
Butil Cellosolve (2 - Butoxietanol)	20	97			Piel
2 - Butoxietanol (Butil Cellosolve)	20	97			Piel
Cadmio (expresado como cadmio)		0,04			A.2-(3)
Cal viva (Oxido de Calcio)		1,6			
Captan		4			

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Carbaryl		4			
Carbofurano		0,08			
Carbón de retorta graffítico		1,6			(4)
Carbón bituminoso < 5% Cuarzo		1,6			(4)
Carbonato de Calcio (Caliza)			8		(3)
Cellosolve (2 - Etoxietanol)	4	14			Piel
Celulosa - fibra papel		8			
Cemento Portland		8			(3)
Cereales - Polvo de Granos		3,2			
Cianamida Cálcica		0,4			
Ciclohexano	240	820			
Ciclohexanol	40	160			Piel
Ciclohexanona	20	80			Piel
Cloro	0,4	1,2	1	2,9	
Cloroformo	8	40			A.2
Clorpirifos		0,16			Piel
Cloruro de Metileno	40	140			A.2
Cloruro de Vinilo	4	10			A.1
Cobalto		0,016			A.3
Cobre - Humos		0,16			
Cobre - Polvo y nieblas (expresado como Cu)		0,8			
Cristobalita		0,04			(4)
Cromo, metal y comp. di y trivalentes		0,4			A.4
Cromo, compuestos hexavalentes solubles		0,04			A.1
Cromo, compuestos hexavalentes insolubles		0,008			A.1
Cuarzo (sílice cristalizada)		0,08			(4)
Cumeno (Isopropilbenceno)	40	200			Piel
Diazinon		0,08			Piel
2-4-D		8			
Diclorodifluoro metano (Freón 12)	800	4000			
Diclorvos	0,08	0,72			Piel
Dietiléter (Eter Etlíco)	320	970	500	1520	
Diisocianato de Difenilmetano (MDI)	0,004	0,04			
Dinitrobenceno	0,12	0,8			Piel
Dinitro - O - Cresol		0,16			Piel
Dinitro Tolueno		1,2			Piel - A.3
Dióxido de Cloro	0,08	0,22	0,3	0,83	
Dióxido de Nitrógeno	2,4	4,5	5	9,4	
Diurón		8			
Estaño - Metal y comp. inorgánicos		1,6			
Estaño - comp. orgánicos		0,08		0,2	Piel
Estireno (monómero) - (Vinilbenceno)	40	170	100	425	Piel - A.4
Eter Etlíco (Dietiléter)	320	970	500	1520	

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Etilbenceno	80	348	125	543	
Etil Mercaptano	0,4	1			
2 - Etoxietanol (Cellosolve)	4	14			Piel
Fenol	4	15			Piel
Ferbam		8			
Fibra de vidrio	0,8 fibras/cc				(2)
Flúor	0,8	1,3	2	3,1	
Fluoruros (expresado como F)		2			
Fosfina (Hidrógeno Fosforado)	0,24	0,34	1	1,4	
Ftalato de dibutilo		4			
Ftalato de dietilo		4			
Ftalato de dimetilo		4			
Gas Licuado de Petróleo	800	1400			
Gasolina con menos de 0,5% de Benceno	240	712	500	1480	
Grafito de cualquier tipo (excepto fibras)		1,6			(4)
Hexano (n)	40	141			
Hexano comercial con menos de 5% n - Hexano	400	1410	1000	3500	
2-Hexanona (Metil n-Butil Cetona)	4	16			Piel
Hidrógeno Fosforado (Fosfina)	0,24	0,34	1	1,4	
Hidrógeno Sulfurado	8	11,2	15	21	
Hidroquinona		1,6			
Humos de soldadura al arco eléctrico		4			(5)
Lana mineral, fibras	1 fibras/cm <sup>3</sup>				(2)
Lindano		0,4			Piel
Maderas coníferas, Polvo de (pino, etc.)		4		10	
Maderas de otros tipos, polvo de (encina, haya, eucalipto)		0,8			
Malation		8			Piel
Manganeso - Humos		0,8		3	
Manganeso - Polvo y Compuestos		4			
Mercurio vapor y compuestos inorgánicos (expresado como Hg)		0,04			Piel - A.4
Mercurio - Comp. Alquílicos		0,008		0,03	Piel
Mercurio - Comp. Arílicos		0,08			Piel
Metaacrilato de Metilo	80	328			
Metabisulfito de Sodio		4			
Metanol	160	210	250	328	Piel
Metilamina	8	10	24	30	
Metil Cellosolve (2 - metoxietanol)	4	13			Piel
Metilcloroformo (1,1,1 Tricloroetano)	280	1530	450	2460	
Metil Etil Cetona (2 - Butanona)	160	472	300	885	
Metil Isobutil Cetona	40	164	75	307	
Metil Mercaptano	0,4	0,78			
Metil n-Butil Cetona (2-Hexanona)	4	16			Piel
Metilen Bifenil Isocianato	0,004	0,04			

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
2-Metoxietanol (Metil Cellosolve)	4	13			Piel
Mica		2,4			(4)
Molibdeno - Comp. insol. (Exp. como Mo)		8			
Molibdeno - Comp. Solubles (Exp. como Mo)		4			
Monocrotofos		0,2			Piel
Monóxido de Carbono	40	46			
Nafta de Petróleo (Heptano comercial)	320	1310	500	2050	
Nafta liviana con n-Hexano < 5%	400	1400	1000	3500	
Negro de Humo		2,8			
Níquel, metal y comp. insol. (expresado como Ni)		0,8			A.1
Níquel, compuestos solubles (expresado como Ni)		0,08			A.4
p - Nitroanilina		2,4			Piel
Nitrobenceno	0,8	4			Piel
Nitroglicerina	0,04	0,37			Piel
1 - Nitropropano	20	73			
2 - Nitropropano	8	29			A.2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6			
Oxido de Etileno	0,8	1,4			A.2
Oxido nítrico	20	25			
Ozono	0,08	0,16			
Parafina Sólida (humos)		1,6			
Paraquat (polvo total)		0,4			
Paraquat (fracción respirable)		0,08			(4)
Pentaclorofenol		0,4			Piel
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Peróxido de Hidrógeno	0,8	1,10			
Piretro		4			
Plomo, Polvo y Humos inorgánicos (expresado como Pb)		0,12			A.3
Plomo, Cromato de (expresado como Cr)		0,01			A.2
Plomo Tetraetílico (expr. como Pb)		0,08			Piel
Plomo Tetrametílico (expr. como Pb)		0,12			Piel
Polvo de Granos (Cereales)		3,2			
Polvos no clasificados (total)		8			(3)
Polvos no clasificados (fracción respirable)		2,4			(4)
Selenio y comp.		0,16			
Sílice amorfa precipitada-Sílica Gel		8			
Sílice amorfa diatomea sin calcinar		8			(3)
Sílice amorfa - humos metalúrgicos		0,16			(4)
Sílice amorfa - cuarzo fundido		0,08			(4)
Sílice cristalizada cristobalita		0,04			(4)
Sílice cristalizada cuarzo		0,08			(4)
Sílice cristalizada tridimita		0,04			(4)
Sílice cristalizada tierra de Trípoli		0,08			(4)

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Sulfato de Dimetilo	0,08	0,42			Piel A.2
Sulfuro de Carbono	8	25			Piel
Talco fibroso	1,6 fibras/cm <sup>3</sup>				A.1(6)
Talco no fibroso		1,60			(4)
Talio comp. solubles		0,08			Piel
Telurio y comp.		0,08			
1, 1, 2, 2 Tetracloroetano	0,8	5,5			Piel - A.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Tetracloruro de Carbono	4	25	10	63	Piel A.3
Tetrahidrofurano	160	470	250	737	
Tierra de Diatomeas no calcinada		8			(3)
Tierra de Diatomeas calcinada		0,08			(4)
Tolueno	80	300			Piel
Toluen - Di - Isocianato (TDI)	0,004	0,03	0,02	0,14	
Trementina (aguarrás vegetal)	80	445			
1, 1, 1 Tricloroetano (Metilcloroformo)	280	1530	450	2460	
1, 1, 2 Tricloroetano	8	44			Piel
Tricloroetileno	40	215	200	1070	A.3
Tridimita		0,04			(4)
2, 4, 6 Trinitrotolueno		0,4			Piel
Vanadio (Polvo resp. y humos expr. V <sub>2</sub> O <sub>5</sub> )		0,04			
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100			
Vinilbenceno (monómero)- (Estireno)	40	170	100	425	Piel A.4
Warfarina		0,08			
Xileno	80	347	150	651	
Yeso (Sulfato de Calcio)		8			(3)
Zinc, Cloruro de - Humos		0,8		2	
Zinc, Cromato de (exp. como Cr)		0,008			A.1
Zinc, Oxido de - Humos		4		10	

(1) = Muestras exentas de fibras tomadas con elutriador vertical.

(2) = Recuento mediante Microscopio de Contraste en Fase con 400 - 450 diámetros de aumento, en muestras tomadas en filtro de membrana, contando fibras de longitud mayor a 5 µm y de una relación largo a diámetro igual o mayor de 3:1.

(3) = Polvo total exento de asbesto y con menos de 1% de sílice cristalizada libre.

(4) = Fracción respirable.

(5) = Solamente en ausencia de elementos tóxicos en el metal base y los electrodos y en condiciones en que no haya acumulación o producción de gases tóxicos.

(6) = Recuento según (2), pero no deberá existir más de 1,6 mg/m<sup>3</sup> de polvo respirable.<sup>(16)</sup>

**Artículo 67.-** Las sustancias de los artículos 61 y 66 que lleven calificativo "Piel" son aquellas que pueden ser absorbidas a través de la piel humana. Con ellas deberán adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel de los trabajadores y se extremarán las medidas de protección y de higiene personal.

**Artículo 68.-** Las sustancias calificadas como "A.1" son comprobadamente cancerí-

(16) Artículo modificado, como aparece en el texto, por las letras B y C del Decreto N° 57, de 2003, del Ministerio de Salud, anteriormente modificado por el N° 11 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

genas para el ser humano y aquellas calificadas como "A.2" son sospechosas de ser cancerígenas para éstos, por lo cual en ambos casos se deberán extremar las medidas de protección y de higiene personal frente a ellas.

Respecto de aquellas calificadas como "A.3", no se ha demostrado que sean cancerígenas para seres humanos pero sí lo son para animales de laboratorio y las designadas como "A.4" se encuentran en estudio pero no se dispone aún de información válida que permita clasificarlas como cancerígenas para el ser humano o para animales de laboratorio, por lo que la exposición de los trabajadores a ambos tipos de ellas deberá ser mantenida en el nivel lo más bajo posible.

**Artículo 69.-** Cuando en el ambiente de trabajo existan dos o más sustancias de las enumeradas en el artículo 66, y actúen sobre el organismo humano de igual manera, su efecto combinado se evaluará sumando las fracciones de cada concentración ambiental dividida por su respectivo límite permisible ponderado, no permitiéndose que esta suma sea mayor que 1 (uno). Si la acción de cada una de estas sustancias fuera independiente de las otras o cuando actúen sobre órganos diferentes deberán evaluarse independientemente respecto a su límite permisible ponderado.

### **Párrafo III De los Agentes Físicos**

#### **1. DEL RUIDO**

**Artículo 70.-** En la exposición laboral a ruido se distinguirán el ruido estable, el ruido fluctuante y el ruido impulsivo.

**Artículo 71.-** Ruido estable es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de pre-

sión sonora instantáneo inferiores o iguales a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido fluctuante es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo superiores a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido impulsivo es aquel ruido que presenta impulsos de energía acústica de duración inferior a 1 segundo a intervalos superiores a 1 segundo.

**Artículo 72.-** Las mediciones de ruido estable, ruido fluctuante y ruido impulsivo se efectuarán con un sonómetro integrador o con un dosímetro que cumpla las exigencias señaladas para los tipos 0,1 ó 2, establecidas en las normas: IEC 651-1979, IEC 804- 1985 y ANSI S.1.4-1983.

#### **1.1 Del ruido estable o fluctuante**

**Artículo 73.-** En la exposición a ruido estable o fluctuante se deberá medir el nivel de presión sonora continuo equivalente (NPSeq o Leq), el que se expresará en decibeles ponderados "A", con respuesta lenta, es decir, en dB(A) lento.

**Artículo 74.-** La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador.

**Artículo 75.-** Niveles de presión sonora continua equivalentes, diferentes a 85 dB(A) lento, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSeq [dB (A)lento]	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
80	24,00		
81	20,16		
82	16,00		
83	12,70		
84	10,08		
85	8,00		
86	6,35		
87	5,04		
88	4,00		
89	3,17		
90	2,52		
91	2,00		
92	1,59		
93	1,26		
94	1,00		
95		47,40	
96		37,80	
97		30,00	
98		23,80	
99		18,90	
100		15,00	
101		11,90	
102		9,40	
103		7,50	
104		5,90	
105		4,70	
106		3,75	
107		2,97	
108		2,36	
109		1,88	
110		1,49	
111		1,18	
112			56,40
113			44,64
114			35,43
115			29,12

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

**Artículo 76.-** Cuando la exposición diaria a ruido está compuesta de dos o más perío-

dos de exposición a diferentes niveles de presión sonora continuos equivalentes, deberá considerarse el efecto combinado de aquellos períodos cuyos NPSeq sean iguales o superiores a 80 dB(A) lento. En este caso deberá calcularse la dosis de ruido diaria (D), mediante la siguiente fórmula:

$$D = \frac{Te_1}{Tp_1} + \frac{Te_2}{Tp_2} + \dots + \frac{Te_n}{Tp_n}$$

Te = Tiempo total de exposición a un determinado NPSeq

Tp = Tiempo total permitido de exposición a ese NPSeq

La dosis de ruido diaria máxima permisible será 1 (100%)

**Artículo 77.-** En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora continuos equivalentes superiores a 115 dB(A) lento, cualquiera sea el tipo de trabajo.

## 1.2. Ruido impulsivo

**Artículo 78.-** En la exposición a ruido impulsivo se deberá medir el nivel de presión sonora peak (NPS peak), expresado en decibeles ponderados "C", es decir, dB(C)Peak.

**Artículo 79.-** La exposición ocupacional a ruido impulsivo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora peak superior a 95 dB(C)Peak, medidos en la posición del oído del trabajador.

**Artículo 80.-** Niveles de presión sonora peak diferentes a 95 dB(C)Peak, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSpeak [dB (C)]	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
90	24,00		
91	20,16		
92	16,00		
93	12,70		
94	10,08		
95	8,00		
96	6,35		
97	5,04		
98	4,00		
99	3,17		
100	2,52		
101	2,00		
102	1,59		
103	1,26		
104	1,00		
105		47,62	
106		37,80	
107		30,00	
108		23,80	
109		18,90	
110		15,00	
111		11,90	
112		9,40	
113		7,50	
114		5,90	
115		4,70	
116		3,75	
117		2,97	
118		2,36	
119		1,88	
120		1,49	
121		1,18	
122			56,25
123			44,65
124			35,44
125			28,13
126			22,32
127			17,72
128			14,06
129			11,16
130			8,86
131			7,03
132			5,58
133			4,43
134			3,52
135			2,79
136			2,21
137			1,76
138			1,40
139			1,11
140			1,00

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

**Artículo 81.-** En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140 dB(C) peak, cualquiera sea el tipo de trabajo.

**Artículo 82.-** Cuando un trabajador utilice protección auditiva personal, se entenderá que se cumple con lo dispuesto en los artículos 75 y 80 del presente reglamento si el nivel de presión sonora efectivo no sobrepasa los límites máximos permisibles establecidos en las tablas indicadas en tales artículos.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por nivel de presión sonora efectiva la diferencia entre el nivel de presión sonora continua equivalente o el nivel de presión sonora peak, según se trate de ruido estable, fluctuante, o impulsivo respectivamente, y la reducción de ruido que otorgará el protector auditivo. En ambos casos la reducción de ruido será calculada de acuerdo a las normas oficiales vigentes en materia de protección auditiva.

**2. DE LAS VIBRACIONES**

**Artículo 83.-** Para los efectos del presente reglamento se entenderá por vibración el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos.

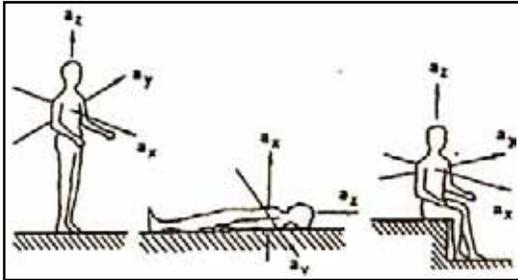
**Artículo 84.-** En la exposición a vibraciones se distinguirá la exposición segmentaria del componente mano-brazo o exposición del segmento mano-brazo y la exposición de cuerpo entero o exposición global.

**2.1 Exposición de cuerpo entero**

**Artículo 85.-** En la exposición a vibraciones globales o de cuerpo entero, la aceleración vibratoria recibida por el individuo deberá ser medida en la dirección apropiada de un sistema de coordenadas ortogonales toman-

do como punto de referencia el corazón, considerando:<sup>(17)</sup>

Fig. 1



Eje Z ( $a_z$ ) De los pies a la cabeza.  
Eje X ( $a_x$ ) De la espalda al pecho.  
Eje Y ( $a_y$ ) De derecha a izquierda.

**Artículo 86.-** Las mediciones de la exposición a vibración se deberán efectuar con un sistema de transducción triaxial, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 1 Hz a 80 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea para cada eje coordenado ( $a_z$ ,  $a_x$  y  $a_y$ ), considerándose como magnitud el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia ( $A_{eq}$ ) expresada en metros por segundo al cuadrado ( $m/s^2$ ).

**Artículo 87.-** La aceleración equivalente ponderada en frecuencia ( $A_{eq}$ ) máxima permitida para una jornada de 8 horas por cada eje de medición, será la que se indica en la siguiente tabla:<sup>(18)</sup>

Eje de Medición	$A_{eq}$ Máxima Permitida [ $m/s^2$ ]
z	0,63
x	0,45
y	0,45

(17) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 12 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(18) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 13 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

**Artículo 88.-** Aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia diferentes a las establecidas en el artículo 87 se permitirán siempre y cuando el tiempo de exposición no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:<sup>(19)</sup>

Tiempo de Exposición [horas]	$A_{eq}$ Máxima Permitida ( $m/s^2$ )		
	z	x	y
12	0,50	0,35	0,35
11	0,53	0,38	0,38
10	0,56	0,39	0,39
9	0,59	0,42	0,42
8	0,63	0,45	0,45
7	0,70	0,50	0,50
6	0,78	0,54	0,54
5	0,90	0,61	0,61
4	1,06	0,71	0,71
3	1,27	0,88	0,88
2	1,61	1,25	1,25
1	2,36	1,70	1,70
0,5	3,30	2,31	2,31

**Artículo 89.-** Cuando en una medición de la exposición a vibraciones de cuerpo entero los valores de  $A_{eq}$  para cada eje no superan los límites establecidos en el artículo 88, se deberá evaluar el riesgo global de la exposición a través de la aceleración equivalente total ponderada en frecuencia ( $A_{eqTP}$ ). Para tales efectos sólo se considerarán los valores de  $A_{eq}$  similares, entendiéndose como tales los que alcancen el 60% del mayor valor medido.

El cálculo de la  $A_{eqTP}$  se realizará mediante la siguiente fórmula:

(19) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 14 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

$$A_{eqTP} = \sqrt{(1,4 \times A_{eqx})^2 + (1,4 \times A_{eqy})^2 + (A_{eqz})^2}$$

$A_{eqTP}$  = Aceleración equivalente total ponderada.

$A_{eqx}$  = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje X.

$A_{eqy}$  = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Y.

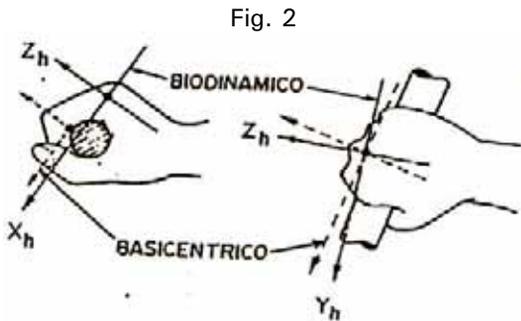
$A_{eqz}$  = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Z.

El valor obtenido no deberá superar los límites máximos permitidos para el eje Z establecidos en el artículo 88.

**2.2 De la exposición segmentaria del componente mano - brazo**

**Artículo 90.-** En la exposición segmentaria del componente mano-brazo, la aceleración originada por una herramienta de trabajo vibrátil deberá medirse en tres direcciones ortogonales, en el punto donde la vibración penetra en la mano.

Las direcciones serán las que formen el sistema biodinámico de coordenadas o el sistema basicéntrico relacionado, que tenga su origen en la interface entre la mano y la superficie que vibra, considerando:



Eje Z ( $Z_h$ ) = Corresponde a la línea longitudinal ósea.

Eje X ( $X_h$ ) = Perpendicular a la palma de la mano.

Eje Y ( $Y_h$ ) = En la dirección de los nudillos de la mano.

**Artículo 91.-** Las mediciones de la exposición a vibraciones se efectuarán con un transductor pequeño y de poco peso, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 5 Hz a 1500 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea en los tres ejes coordenados ( $Z_h$ ,  $X_h$ , e  $Y_h$ ), por ser la vibración una cantidad vectorial.

La magnitud de la vibración se expresará para cada eje coordenado por el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia, expresada en metros por segundo al cuadrado ( $m/s^2$ ) o en unidades de gravitación (g).

**Artículo 92.-** La aceleración equivalente máxima, medida en cualquier eje, constituirá la base para efectuar la evaluación de la exposición a vibraciones del segmento mano-brazo y no deberá sobrepasar los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de exposición (T) [horas]	Aceleración Vibratoria Máxima [ $m/s^2$ ]	[g]*
$4 < T \leq 8$	4	0.40
$2 < T \leq 4$	6	0.61
$1 < T \leq 2$	8	0.81
$T \leq 1$	12	1.22

[g]\* = 9,81  $m/s^2$  (aceleración de gravedad)

**Artículo 93.-** Si la exposición diaria a vibración en una determinada dirección comprende varias exposiciones a distintas aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia, se obtendrá la aceleración total equivalente ponderada en frecuencia, a partir de la siguiente ecuación:

$$A_{eq(T)} = \left[ \frac{1}{T} \sum_{i=1}^n (a_{eq})_i^2 \times T_i \right]^{1/2}$$

T = Tiempo total de exposición.  
 $(a_{eq})_i$  = Aceleración equivalente ponderada en un determinado período de exposición.

$T_i$  = Duración del período de exposición a una determinada ( $a_{eq}$ )<sub>i</sub>

**Artículo 94.-** El tiempo total de exposición (T) a una aceleración total equivalente ponderada en frecuencia ( $A_{eq(T)}$ ), no deberá exceder los valores señalados en el artículo 92.

### 3. DE LA DIGITACION

**Artículo 95.-** Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

### 4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL CALOR

**Artículo 96.-** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad del aire y calor radiante, que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo (TGBH).

La carga calórica ambiental a que los trabajadores podrán exponerse en forma repetida, sin causar efectos adversos a su salud, será la que se indica en la tabla de Valores de Límites Permisibles del Índice TGBH, los que se aplicarán a trabajadores aclimatados, completamente vestidos y con provisión adecuada de agua y sal, con el objeto de que su temperatura corporal profunda no exceda los 38°C.

El Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo se determinará considerando las siguientes situaciones:

a.- Al aire libre con carga solar:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,2 TG + 0,1 TBS$$

b. Al aire libre sin carga solar, o bajo techo:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,3 TG$$

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en °C

TG = Temperatura de globo, en °C

TBS = Temperatura de bulbo seco, en °C

Las temperaturas obtenidas se considerarán una vez alcanzada una lectura estable en termómetro de globo (entre 20 a 30 minutos).

VALORES LIMITES PERMISIBLES DEL INDICE TGBH EN °C			
Tipo de Trabajo	Carga de Trabajo según Costo Energético (M)		
	Liviana Inferior a 375 Kcal/h	Moderada 375 a 450 Kcal/h	Pesada Superior a 450 Kcal/h
Trabajo continuo	30,0	26,7	25,0
75% trabajo 25% descanso, cada hora	30,6	28,0	25,9
50% trabajo 50% descanso, cada hora	31,4	29,4	27,9
25% trabajo 75% descanso, cada hora	32,2	31,1	30,0

**Artículo 97.-** La exposición ocupacional al calor debe calcularse como exposición ponderada en el tiempo según la siguiente ecuación:

$$TGBH \text{ promedio} = \frac{(TGBH)_1 \times t_1 + (TGBH)_2 \times t_2 + \dots + (TGBH)_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

en la que  $(TGBH)_1, (TGBH)_2, \dots$  y  $(TGBH)_n$  son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y,  $t_1, t_2, \dots$  y  $t_n$  son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

**Artículo 98.-** Para determinar la carga de trabajo se deberá calcular el costo energético ponderado en el tiempo, considerando la tabla de Costo Energético según tipo de Trabajo, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$M \text{ promedio} = \frac{M_1 \times t_1 + M_2 \times t_2 + \dots + M_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

siendo  $M_1$ ,  $M_2$ ... y  $M_n$  el costo energético para las diversas actividades y períodos de descanso del trabajador durante los períodos de tiempo  $t_1$ ,  $t_2$  ....y  $t_n$  (en horas).

COSTO ENERGETICO SEGUN TIPO DE TRABAJO	
Sentado	90 Kcal/h
De pie	120 Kcal/h
Caminando (5 Km/h sin carga)	270 Kcal/h
Escribir a mano o a máquina	120 Kcal/h
Limpiar ventanas	220 Kcal/h
Planchar	252 Kcal/h
Jardinería	336 Kcal/h
Andar en bicicleta (16 km/h)	312 Kcal/h
Clavar con martillo (4,5 Kg. 15 golpes/minuto)	438 Kcal/h
Palear (10 veces/minuto)	468 Kcal/h
Aserrar madera (sierra de mano)	540 Kcal/h
Trabajo con hacha (35 golpes/minuto)	600 Kcal/h

**5. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO**

**Artículo 99.-** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10°C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

La combinación de temperatura y velocidad de aire da origen a determinada sensación térmica representada por un valor que indica el peligro a que está expuesto el trabajador.

SENSACION TERMICA:											
Valores equivalentes de enfriamiento por efectos del viento											
Velocidad del viento en Km/h	Temperatura real leída en el termómetro en °C										
	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
CALMO											
8	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
16	9	3	-3	-9	-14	-21	-26	-32	-38	-44	
	4	-2	-9	-16	-23	-31	-36	-43	-50	-57	
24	2	-6	-13	-21	-28	-36	-43	-50	-58	-65	
32	0	-8	-16	-23	-32	-39	-47	-55	-63	-71	
40	-1	-9	-18	-26	-34	-42	-51	-59	-67	-76	
48	-2	-11	-19	-28	-36	-44	-53	-62	-70	-78	
56	-3	-12	-20	-29	-37	-46	-55	-63	-72	-81	
64	-3	-12	-21	-29	-38	-47	-56	-65	-73	-82	
Superior a 64 Km/h, poco efecto adicional	<b>PELIGRO ESCASO</b> En una persona adecuadamente vestida para menos de 1 hora de exposición				<b>AUMENTO DE PELIGRO</b> Peligro de que el cuerpo expuesto se congele en 1 minuto			<b>GRAN PELIGRO</b> El cuerpo se puede congelar en 30 seg.			

**Artículo 100.-** A los trabajadores expuestos al frío deberá propocionárseles ropa adecuada, la cual no será muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante.

**Artículo 101.-** En los casos de peligro por exposición al frío, deberán alternarse períodos de descanso en zonas temperadas o con trabajos adecuados.

**LIMITES MAXIMOS DIARIOS DE TIEMPO PARA EXPOSICION AL FRIJO EN RECINTOS CERRADOS**

**RANGO DE TEMPERATURA (°C) EXPOSICION MAXIMA DIARIA**

De 0° a -18°	Sin límites, siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
De -19° a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 horas, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -35° a -57°	Tiempo total de trabajo 1 hora: Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -58° a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante una jornada de 8 horas. Es necesaria protección personal para cuerpo y cabeza.

**Artículo 102.-** Las cámaras frigoríficas deberán contar con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

## 6. DE LA ILUMINACION

**Artículo 103.-** Todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o similares, deberá estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice.

El valor mínimo de la iluminación promedio será la que se indica a continuación:

LUGAR O FAENA	ILUMINACION EXPRESADA EN LUX (Lx)
---------------	-----------------------------------

Pasillo, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que

no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste. 150

Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares. 300

Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares. 500

Laboratorios, salas de consulta y de procedimientos de diagnóstico y salas de esterilización. 500 a 700

Costura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado. 1.000

Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles sobre género oscuro y trabajos similares. 1.500 a 2.000

Sillas dentales y mesas de autopsias. 5.000

Mesa quirúrgica 20.000

Los valores indicados en la tabla se entenderán medidos sobre el plano de trabajo o a una altura de 80 centímetros sobre el suelo del local en el caso de iluminación general.

Cuando se requiera una iluminación superior a 1.000 Lux, la iluminación general deberá complementarse con luz localizada. Quedan excluidos de estas disposiciones aquellos locales que en razón del proceso industrial que allí se efectúe deben permanecer oscurecidos.

**Artículo 104.-** La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

Iluminación General (Lux)	Iluminación Localizada (Lux)
150	250
250	500
300	1.000
500	2.000
600	5.000
700	10.000

**Artículo 105.-** La luminancia (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

Tarea	Luminancia en cd/m <sup>2</sup>
Demasiado difícil	Más de 122,6
Muy difícil	35,0 - 122,6
Difícil	12,3 - 35,0
Ordinaria	5,3 - 12,3
Fácil	menor de 5,3

**Artículo 106.-** Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual debe ser la siguiente:<sup>(20)</sup>

5 a 1 Entre tareas y los alrededores adyacentes.

20 a 1 Entre tareas y las superficies más remotas.

40 a 1 Entre las unidades de iluminación (o del cielo) y las superficies adyacentes a ellas.

80 a 1 En todas partes dentro del medio ambiente del trabajador.

## 7. DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

### 7.1 Láser

**Artículo 107.-** Los límites permisibles para densidades de energía o densidades de potencia de radiación láser, directa o reflejada, serán los valores indicados en la Tabla N° 1 para exposiciones oculares directas y en la Tabla N° 2 para exposición de la piel.

TABLA N° 1

Límites Permisibles para Exposiciones Oculares Directas por Haz Láser (Observación del Interior del Haz)

Región del espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UVC	180 a 280	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	3 mJ/cm <sup>2</sup>
UVB*	280 a 302	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	3 mJ/cm <sup>2</sup>
	303	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	4 mJ/cm <sup>2</sup>
	304	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	6 mJ/cm <sup>2</sup>
	305	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	10 mJ/cm <sup>2</sup>
	306	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	16 mJ/cm <sup>2</sup>
	307	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	25 mJ/cm <sup>2</sup>
	308	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	40 mJ/cm <sup>2</sup>
	309	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	63 mJ/cm <sup>2</sup>
	310	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	100 mJ/cm <sup>2</sup>
	311	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	160 mJ/cm <sup>2</sup>
	312	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	250 mJ/cm <sup>2</sup>
313	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	400 mJ/cm <sup>2</sup>	
314	10 <sup>-9</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	630 mJ/cm <sup>2</sup>	
UVA	315 a 400	10 <sup>-9</sup> a 10	0,56t <sup>1/4</sup> J/cm <sup>2</sup>
	315 a 400	10 a 10 <sup>3</sup>	1,0 J/cm <sup>2</sup>
	315 a 400	10 <sup>3</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	1,0 mW/cm <sup>2</sup>
Luz Visible	400 a 700	10 <sup>3</sup> a 1,8 x 10 <sup>-5</sup>	5x10 <sup>-7</sup> J/cm <sup>2</sup>
	400 a 700	1,8 x 10 <sup>-5</sup> a 10	1,8(t/t <sup>1/4</sup> ) mJ/cm <sup>2</sup>
	400 a 549	10 a 10 <sup>4</sup>	10 mJ/cm <sup>2</sup>
	550 a 700	10 a T <sub>1</sub>	1,8(t/t <sup>1/4</sup> ) mJ/cm <sup>2</sup>
	550 a 700	T <sub>1</sub> a 10 <sup>4</sup>	10C <sub>B</sub> mJ/cm <sup>2</sup>
	400 a 700	10 <sup>4</sup> a 3 x 10 <sup>4</sup>	C <sub>Bp</sub> W/cm <sup>2</sup>

(20) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 15 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Región del espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
IR - A	700 a 1049	$10^{-9}$ a $1,8 \times 10^{-5}$	$5C_A \times 10^{-7}$ J/cm <sup>2</sup>
	700 a 1049	$1,8 \times 10^{-5}$ a $10^3$	$1,8C_A(t/t^{1/4})$ mJ/cm <sup>2</sup>
	1050 a 1400	$10^{-9}$ a $10^{-4}$	$5 \times 10^{-6}$ J/cm <sup>2</sup>
	1050 a 1400	$10^{-4}$ a $10^3$	$9(t/t^{1/4})$ mJ/cm <sup>2</sup>
	700 a 1400	$10^{-3}$ a $3 \times 10^4$	$320C_{AV}$ W/cm <sup>2</sup>
IR - B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $10^{-7}$	$10^{-2}$ J/cm <sup>2</sup>
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-7}$ a $10$	$0,56 t^{1/4}$ J/cm <sup>2</sup>
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10$ a $3 \times 10^4$	$0,1$ W/cm <sup>2</sup>

UVB\* El límite Permissible no deberá exceder de  $0,56 t^{1/4}$  J/cm<sup>2</sup> para  $t \leq 10$

$$C_A = 10^{(0,002(\lambda - 700))}$$

, para  $\lambda = 700 - 1049$  nm

$$C_A = 5$$

, para  $\lambda = 1050 - 1400$  nm

$$C_B = 1$$

, para  $\lambda = 400 - 549$  nm

$$C_B = 10^{(0,015(\lambda - 550))}$$

, para  $\lambda = 550 - 700$  nm

$$T_1 = 10 \text{ seg.}$$

, para  $\lambda = 400 - 549$  nm

$$T_1 = 10 \times 10^{(0,02(\lambda - 550))}$$

, para  $\lambda = 550 - 700$  nm

$C_A$  y  $C_B$  = Factores de Corrección

TABLA N° 2

Límites Permisibles para la Exposición de la piel a un Haz Láser

Región del espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UV	180 a 400	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	Igual que en Tabla 1
Luz Visible y IR - A	400 a 1400	$10^{-9}$ a $10^{-7}$	$2 C_A \times 10^{-2}$ J/cm <sup>2</sup>
	400 a 1400	$10^{-7}$ a $10$	$1,1 C_A t^{1/4}$ J/cm <sup>2</sup>
	400 a 1400	$10$ a $3 \times 10^4$	$0,2 C_A$ W/cm <sup>2</sup>
IR-B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	Igual que en Tabla 1

$$C_A = 1$$

, para  $\lambda = 400 - 700$  nm

$$C_A = 10^{(0,002(\lambda - 700))}$$

, para  $\lambda = 700 - 1049$  nm

$$C_A = 5$$

, para  $\lambda = 1050 - 1400$  nm

## 7.2 MICROONDAS

**Artículo 108.-** El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en miliwatt por cm<sup>2</sup> (mW/cm<sup>2</sup>).

Para una jornada de 8 horas y una exposición continua el límite permisible máximo será de 10 mW/cm<sup>2</sup>.

Para exposiciones a densidades de potencia superiores a 10 mW/cm<sup>2</sup> el tiempo máximo permitido de exposición por cada hora de trabajo será el que se indica en la tabla siguiente:

Densidad de Potencia (mW/cm <sup>2</sup> )	Tiempo Máximo de Exposición por Hora de Trabajo (Minutos)
11	50
12	42
13	36
14	31
15	27
17	21
19	17
21	14
23	12
25	10

Los tiempos máximos de exposición indicados en la tabla no son acumulables en la jornada de trabajo. En ningún caso se permiti-

rán exposiciones a densidades de potencia superiores a 25 mW/cm<sup>2</sup>.

### 7.3 Ultravioleta

**Artículo 109.-** El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

TABLA N° 1

Límites permisibles para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de Energía o de Potencia
Menor de 16 minutos	1J/cm <sup>2</sup>
Mayor de 16 minutos	1 mW/cm <sup>2</sup>

TABLA N° 2

Tiempo máximo de exposición permitido para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de Potencia (μW/cm <sup>2</sup> )
8 Horas	0,1
4 Horas	0,2
2 Horas	0,4
1 Hora	0,8
30 Minutos	1,7
15 Minutos	3,3
10 Minutos	5,0
5 Minutos	10
1 Minuto	50
30 Segundos	100
10 Segundos	300
1 Segundo	3.000
0,5 Segundo	6.000
0,1 Segundo	30.000

## 8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

**Artículo 110.-** Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente ex-

puestas a radiaciones ionizantes son aquellos que determina el Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas o el que lo reemplace en el futuro.

## TITULO V DE LOS LIMITES DE TOLERANCIA BIOLÓGICA

**Artículo 111.-** Cuando una sustancia del artículo 66 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, la valoración biológica de exposición interna para evaluar la exposición real al riesgo.

**Artículo 112.-** Para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

- Valoración biológica de exposición Interna:* colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos.
- Indicador Biológico:* término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.
- Límite de Tolerancia Biológica:* cantidad máxima permisible en el trabajador de un compuesto químico o de sus metabolitos, así como la desviación máxima permisible de la norma de un parámetro biológico inducido por estas sustancias en los seres humanos.<sup>(21)</sup>

**Artículo 113.-** Los límites de tolerancia biológica son los que se indican en el siguiente listado:<sup>(22)</sup>

(21) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 16 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(22) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 17 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLÓGICO	MUESTRA	LÍMITE DE TOLERANCIA BIOLÓGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Acetona	Acetona	Orina	30 mg/100 ml	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico	Orina	220 µg/g creat.	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del medio día del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	50 mg/l	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	10 µg/g creat.	No crítico
Cianuro	Tiocianatos	Orina	6 µg/g creat (no fumadores)	Fin de turno
Ciclohexano	Ciclohexanol	Orina	3,2 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Cromo	Cromo	Orina	30 µg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Disulfuro de Carbono	Ac.2 Tiazolidin Carboxílico (TTCA)	Orina	5 mg/g creat.	No crítico
Estireno	Ac. Mandélico	Orina	800 mg/g creat.	Fin de turno
	Ac. Fenilglioixílico	Orina	240 mg/g creat.	Fin de turno
Etil benceno	Ac. Mandélico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin de turno
Fenol	Fenol	Orina	250 mg/g creat.	Fin de turno
Hexano (n)	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Final de semana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Manganeso	Manganeso	Orina	40 µg/l	No crítico
Mercurio Inorgánico	Mercurio	Orina	50 µg/g creat.	No crítico
		Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10 µg/100 ml	No crítico
Metanol	Metanol	Orina	7 mg/g creat.	No crítico
Metilcloroformo	Ac. Tricloroacético	Orina	10 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Metiletacetona	MEC	Orina	2,6 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metilisobutilcetona	MIBC	Orina	0,5 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metil-n-butilcetona	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Monóxido de Carbono	Carboxihemoglobina	Sangre	Hasta 3,5% (no fumador)	Fin de turno
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasma PCF total	Sangre	5 mg/l	Fin de turno
		Orina	2 mg/g creat.	Fin de semana laboral
Pesticidas Organofosforados y Carbamatos	Actividad de acetilcolinesterasa	Sangre	70% de la línea base de la persona	Antes de aplicar y después de la aplicación
Plomo	Plomo	Sangre	40 µg/100 ml	No crítico
Selenio	Selenio	Orina	100 µg/g creat.	No crítico
Tetracloroetileno	Ac. Tricloroacético (TCA)	Orina	7 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tolueno	Ac. Hipúrico	Orina	2500 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético	Orina	100 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
	Ac. Tricloroacético más tricloroetanol	Orina	320 mg/g creat. (0) 300 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Xileno	Ac. Metilhipúrico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin de semana laboral

**Artículo 114.-** Las concentraciones de los agentes químicos y sus metabolitos serán determinados en muestras biológicas: sangre y orina, en la oportunidad y expresadas de acuerdo a las unidades indicadas en el artículo 113.

**Artículo 115.-** En caso que la valoración biológica demuestre que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica indicados en el artículo 113, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten el daño a la salud del trabajador derivados de las condiciones laborales.<sup>(23)</sup>

**Artículo 116.-** En caso que uno o más trabajadores presenten indicadores biológicos alterados de aquellos agentes que están prohibidos de ser usados en los lugares de trabajo, la autoridad sanitaria obligará de inmediato al empleador a tomar las medidas necesarias para evitar el daño a la salud del trabajador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracción al artículo 65 del presente reglamento.

## TITULO VI DEL LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA

**Artículo 117.-** El Instituto de Salud Pública de Chile tendrá el carácter de laboratorio nacional y de referencia en las materias a que se refiere a los Títulos IV y V de este reglamento. Le corresponderá asimismo fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición que deberán emplearse en esas materias.

## TITULO VII NORMAS ESPECIALES PARA ACTIVIDADES PRIMARIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y FORESTALES A CAMPO ABIERTO<sup>(24)</sup>

**Artículo 118.-** Las actividades primarias agrícolas, pecuarias y forestales, que se eje-

cuten a campo abierto, se regirán por las disposiciones del presente título en las materias reguladas por éste, las que primarán sobre las normas que para esas mismas materias contiene el presente reglamento.

**Artículo 119.-** Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Actividades Primarias:** las que se realizan en el predio para la obtención de los productos provenientes de éste, con exclusión de los procesos destinados a agregar valor a productos no originarios del predio o que pertenezcan a terceros.
- b) **Faenas a campo abierto:** Aquellas que se realizan al aire libre, bajo cubierta simple en invernaderos o en establos.
- c) **Actividades Primarias Agrícolas:** Aquellas que se comprenden desde la siembra o plantación hasta la cosecha y entrega de los productos a terceros, sin que medie transformación de los mismos, tales como, limpieza, enfriamiento, selección, fraccionamiento, embalaje, secado, descascado, deshuesado, acopio, almacenamiento, pelado, picado, molido, triturado, estrujado, colado, salmuerado.
- d) **Actividades Primarias Pecuarias:** Todas aquellas relacionadas con la crianza y producción de ganado, que comprenden la crianza, engorda, ordeña, esquila, acopio, enfriado, envasado, enfardado y demás similares que no produzcan la transformación de los productos. Se incluyen, además, los centros de acopio lechero que pertenezcan a pequeños productores agrícolas, definidos por el artículo 13 de la Ley N° 18.910.
- e) **Actividades Primarias Forestales:** Aquellas referidas a la producción y cultivo de madera, que se realizan en viveros, campamentos, bancos y aserraderos móviles; en la preparación de suelos; la plantación, raleo, corta y extracción de madera en forma de troncos desbastados o ma-

(23) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 18 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

(24) Este Título fue intercalado, como aparece en el texto, por la letra F del Decreto N° 57, de 2003, del Ministerio de Salud.

dera escuadrada. Incluye el acarreo y transporte de la madera hasta los puntos de entrega a una empresa de transporte o industria.

### 1. De las Condiciones Generales

**Artículo 120.-** En las faenas a que se refiere este Título en que, por su naturaleza, los trabajadores deban pernoctar en campamentos, el empleador deberá proveerlos de dormitorios separados para hombres y mujeres que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) estar dotados de iluminación segura, sin llama abierta.
- b) Tener pisos, paredes y techos con aislamiento suficiente y contar con una ventilación natural adecuada que permita mantener una temperatura interior entre 10°C y 30°C durante las horas de reposo de los trabajadores.
- c) Tener una cama o camarote para cada trabajador, confeccionados de material resistente y dotados de colchón y almohada en buenas condiciones.
- d) Tener la amplitud necesaria que evite el hacinamiento.

Será responsabilidad del empleador adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios. Los campamentos deberán contar con duchas.

**Artículo 121.-** En las faenas a campo abierto, el empleador deberá proveer a los trabajadores de equipamiento de uso personal necesarios para protegerlos de las inclemencias del tiempo.

**Artículo 122.-** En los lugares de trabajo, y de acuerdo con la naturaleza del lugar y de la faena, en los baños, cocinas, comedores y en los dormitorios a que se refiere el artículo 120, deberán adoptarse medidas efectivas que tiendan a evitar la entrada, o a eliminar, la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

### 2. De la Provisión de Agua Potable

**Artículo 123.-** En las faenas que se realicen a más de 75 metros de las fuentes de agua potable autorizadas deberá proveerse un volumen mínimo de 10 litros por jornada y por trabajador de agua fresca para la bebida, sea que ésta provenga de una red permanente de agua potable, de pozo, noria o vertientes autorizadas. Los recipientes en que se mantenga esta agua deberán ser mantenidos en condiciones higiénicas adecuadas, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 15, y sobre alguna estructura que evite su contacto directo con el suelo. El agua deberá ser extraída de ellos solamente mediante llaves.

En los casos de los trabajadores que durante el desarrollo de sus labores se desplacen por el lugar, sin mantenerse en un lugar fijo, podrá proveérselos con un recipiente portátil para mantener agua para la bebida.

**Artículo 124.-** En los casos de campamentos, a que se refiere el artículo 120, deberá proveerse a cada trabajador por jornada con, a lo menos, veinte litros de agua para el lavado e higiene personal, sin perjuicio del agua para la bebida.

### 3. De los Servicios Higiénicos

**Artículo 125.-** En las faenas a que se refiere este título, en que no sea posible cumplir con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 21, el empleador deberá proveer de letrinas o baños químicos independientes y separados para hombres y mujeres. Su número se ajustará a lo dispuesto en el artículo 24.

Será responsabilidad del empleador habilitarlos y transportarlos y mantenerlos en buen estado de funcionamiento y limpieza e higiene de sus artefactos.

**Artículo 126.-** Las letrinas o baños químicos deberán estar instalados en sitios de fácil acceso para los trabajadores, a una distancia

que no exceda de 125 metros de los lugares de mayor concentración de ellos dentro del predio. Se entenderá por lugares de mayor concentración: los cuarteles, potreros, invernaderos, cortes o paños, acequiamientos, las faenas forestales y otros. Los trabajadores cuyos puestos de trabajo se encuentren fuera de los lugares señalados, y no se desplacen permanentemente, deberán poder disponer de un baño ubicado a no más de 250 metros de distancia de donde se encuentren.

La autoridad sanitaria podrá autorizar una distancia superior a la indicada en casos excepcionales, tales como explotaciones ganaderas extensivas, actividades forestales u otras derivadas de las condiciones del terreno o cuando por la naturaleza de la faena el trabajador deba desplazarse permanentemente en la ejecución de su trabajo, entre otras.

**Artículo 127.-** Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas, deberá disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores que operen con ellas. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

#### 4. De los Comedores

**Artículo 128.-** En las actividades a que se refiere este Título, y cuando los trabajadores se vean precisados a comer en el lugar de trabajo, deberá disponerse de, a lo menos, un recinto habilitado de manera provisoria y con materiales ligeros, debidamente delimitado, que proteja al trabajador de condiciones climáticas adversas y suficientemente alejado de los lugares en que hubiere sustancias tóxicas o peligrosas, de modo de evitar la contaminación.

Este deberá estar dotado de mesas o tableros adecuadamente cubiertos y sillas o bancas y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjui-

cio de lo establecido en el artículo 29. Contará, además, con un sistema natural o mediante frío para conservar los alimentos que lleven los trabajadores.

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

#### 5. De las Sustancias Peligrosas y Plaguicidas

**Artículo 129.-** En aquellas zonas de trabajo, abiertas o cerradas, donde se apliquen pesticidas o cualquier producto tóxico capaz de causar daño a la salud humana, se prohíbe la presencia de personas sin protección personal adecuada tanto durante el período de aplicación como en el tiempo que sigue a éste hasta que se haya cumplido el plazo de seguridad señalado en la etiqueta del envase del producto aplicado y, a falta de ello, del plazo fijado por la autoridad sanitaria de acuerdo con criterios técnicos y recomendaciones internacionales.

**Artículo 130.-** En los lugares de trabajo donde se fumigue con bromuro de metilo, anhídrido sulfuroso o fosfina, la empresa deberá informar al Servicio de Salud competente, previo al inicio de la actividad en cada temporada, para la verificación por éste de las condiciones de higiene y seguridad en que se hace.

Para el empleo de plaguicidas serán aplicables los artículos 34 y siguientes del Decreto Ley N° 3.557 de 1981.

#### TITULO VIII<sup>(25)</sup>

#### DE LA FISCALIZACION Y SANCIONES

**Artículo 131.-** Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento serán sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio jurisdiccional se hayan cometido, previa instrucción del respectivo sumario, en

(25) La letra E del Decreto N° 57, de 2003, del M. de Salud, sustituyó la denominación del Título VII por Título VIII, como aparece en el texto.

conformidad con lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario.<sup>(26)</sup>

## TITULO FINAL

**Artículo 132.-** El presente reglamento entrará en vigencia 365 días después de su publicación en el Diario Oficial, fecha en la que quedará derogado el Decreto Supremo N° 745 de 1992, del Ministerio de Salud y sus modificaciones, así como cualquier otra norma, resolución o disposición que fuere contraria o incompatible con las contenidas en este decreto supremo.<sup>(27)</sup>

(26) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 19 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud. La letra D del Decreto N° 57, de 2003, del M. de Salud, modificó la numeración 118 por 131, como aparece en el texto.

(27) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Decreto N° 556, de 2000, del Ministerio

## ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1°.-** La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen personas, a que se refiere el artículo 8° de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha.<sup>(28)</sup>

Anótese, tómese razón y publíquese.-  
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE. Presidente de la República.-  
Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

### Continuación Nota (27)

de Salud. La letra D del Decreto N° 57, de 2003, del M. de Salud, modificó la numeración 119 por 132, como aparece en el texto.

(28) Artículo agregado, por el N° 20 del Decreto N° 201, de 2001, del Ministerio de Salud.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISION JURIDICA

RECURSO DE PROTECCION. SUBCONTRATACION.  
INFORME DE FISCALIZACION

## Doctrina

*La Ley N° 20.123, de 16 de octubre de 2006, entró en vigencia el 14 de enero de 2007, regula el trabajo en régimen de subcontratación. Con el objeto de verificar y fiscalizar el cumplimiento de la referida la ley, la Dirección del Trabajo inició una serie de programas de fiscalización, en distintos sectores de la actividad económica, a fin de cumplir con la misión que le entrega tanto el Código del Trabajo como su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, de 1967), vale decir, fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación.*

*En una primera etapa, la fiscalización se orientó a verificar el cumplimiento y aplicación de la normativa sobre Subcontratación en Bancos e Instituciones Financieras, supermercados, grandes tiendas y trabajo agrícola de temporada. Al constatarse por parte de los fiscalizadores actuación infracción a la normativa laboral, se sancionaba a la empresa principal por no escriturar contrato de trabajo y por simular la contratación de trabajadores a través de terceros. Frente a ello, algunas de las empresas fiscalizadas recurrieron de protección ante las Cortes de Apelaciones respectivas, ya sea en contra de las multas cursadas o de las actas de constatación de hechos levantadas por los fiscalizadores, sosteniendo que la Dirección del Trabajo estaba interpretando contratos civiles y labores, arrogándose facultades propias de los Tribunales de Justicia.*

*La Corte Suprema al conocer de las apelaciones de los recursos de protección, en su gran mayoría (hubo contadas excepciones, favorables al Servicio), acogió la tesis de las empresas recurrentes, estimando que "las facultades de la DT sólo deben ejercerse cuando se encuentre frente a situaciones de infracción a las normas laborales, vale decir, cuando en su actividad fiscalizadora sorprenda ilegalidades claras, precisas y determinadas. Agrega que la recurrida a través de la resolución administrativa que se cuestiona, estimó que se daba una relación de subordinación y dependencia de la trabajadora señalada con la empresa fiscalizada, no obstante existir a su respecto contrato de trabajo con la empresa contratista y existir a su vez contrato de prestación de servicios entre esta última y la recurrente, por lo que actuó determinado por sí la existencia de una vinculación laboral. Considera vulnerada la garantía del artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Constitución Política de la República".*

*Continúa doctrina*

*En atención a lo resuelto por la Corte Suprema y pese al efecto relativo de las sentencias, la Dirección del Trabajo optó por adecuar la actuación administrativa a los límites constitucionales que la Corte Suprema sugiere en dichos pronunciamientos. En ese contexto, se desarrolló una segunda etapa de fiscalización, esta vez, dirigida al Sector Minero y de la Construcción, entre otros, en la que se estableció como tipo infraccional el suministro ilegal o disfrazado de subcontratación sancionado en el inciso 1º del artículo 183 A del Código del Trabajo (en relación con el artículo 478 del mismo Código), debiendo verificar el fiscalizador actuante como elemento único y determinante para la configuración del tipo infraccional el vínculo de subordinación y dependencia. En los casos en que se detectó infracción, se levantó el acta de constatación de hechos respectiva, en contra de la cual las empresas fiscalizadas recurrieron de protección, alegando, en términos generales, que "el acto es arbitrario e ilegal, porque la obliga a contratar a los trabajadores de las empresas contratistas, con quienes tienen escriturados los contratos de trabajo los trabajadores individualizados en la nómina, ha determinado veladamente que existe una simulación en la contratación de los mismos. Además, agrega que las fiscalizaciones fueron escasas y breves, en un largo período de tiempo, por lo que mal podrían los fiscalizadores haber constatado los hechos indicados en el acta, sin que mediara arbitrio de su parte. También sostiene que el acta referida es un acto administrativo terminal respecto del cual resulta procedente la interposición del Recurso de Protección".*

*No obstante, la adecuación hecha por el Servicio en sus fiscalizaciones sobre la materia, una vez más la Corte Suprema, acoge la tesis de las empresas recurrente determinado que "no se limita a la simple constatación de hechos, sino que determina que los trabajadores que se mencionan en el acta tienen como empleador a la recurrente, pese a que mantienen contrato con otra empresa, por lo que la Dirección del Trabajo hizo una calificación de los hechos y de acuerdo a ello ordenó la corrección del régimen de fiscalización, lo que corresponde a una decisión susceptible de ser impugnada por esta vía. En cuanto al fondo, considera que el Servicio actuó determinando por sí la existencia de una vinculación laboral entre los trabajadores que se mencionan y la recurrente, no otorgándole valor alguno a la relación contractual que unía a dichos trabajadores con una empresa distinta y a los contratos comerciales celebrados con la contratista".*

*Finalmente, y con el pretendido objetivo de que la Ley de Subcontratación no sea letra muerta, la Dirección del Trabajo se adecua nuevamente a lo resuelto por el máximo tribunal de la República, y en sus actuales fiscalizaciones se limita a evacuar el informe de fiscalización correspondiente y hacer entrega del mismo a los interesados, para que sean éstos quienes acudan al Tribunal competente para que, en caso de constatarse la infracción a las normas sobre subcontratación, resuelva y determine con arreglo a derecho cuál es el verdadero empleador de los trabajadores en cuestión.*

*Continúa doctrina*

*En este escenario, se fiscalizó a la empresa Sarcal Ltda., contratista de la empresa Compañía Siderúrgica Huachipato S.A., constatando el fiscalizador actuante que el vínculo de subordinación y dependencia se daba entre los trabajadores y la empresa principal, esto es, Siderúrgica Huachipato, lo que fue considerado como una actuación ilegal por parte de las empresas en cuestión, pues estiman que la Dirección del Trabajo interpretó la ley laboral, pronunciándose sobre una materia que se encuentra al margen de sus atribuciones y competencias, arrogándose facultades propias y excluyentes del órgano jurisdiccional, por lo que recurren de protección ante la Ittma. Corte de Apelaciones de Concepción. La Ittma. Corte rechaza el recurso deducido argumentando que la actuación del órgano administrativo se limitó a verificar los hechos de los que da cuenta el informe y a ponerlos en conocimiento de los interesados, sin cursar sanción alguna al efecto. Agrega que, el informe de fiscalización no es un acto susceptible de ser recurrido en sede jurisdiccional, porque no resuelve ni adopta decisión alguna que pueda ser revisada, no produce por sí solo efectos jurídicos y no tiene carácter vinculante, sólo es una constancia de lo verificado por el fiscalizador, en su calidad de ministro de fe, que es informada a los interesados, para los efectos que estimen pertinentes.*

*La Corte Suprema, conociendo de la apelación deducida por las recurrentes, confirma el fallo, por lo que queda firme lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Concepción.*

*En conclusión, podemos sostener que, al negarse facultades fiscalizadoras a este Servicio, serán los propios trabajadores quienes deberán acudir directamente a los tribunales competentes para hacer valer sus derechos y sean éstos quienes determinen quién es su empleador real, situación que dejará a muchos de esos trabajadores en la indefensión, lo que importa despojar de contenido a las normas de protección establecidas en favor de los trabajadores, quedando una conducta transgresora de la ley sin sanción, ya que esperar que sea el propio trabajador afectado quien reclame, en muchos casos, resultará ilusorio.*

**Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción.**

Concepción, 19 de noviembre de 2008.

Visto:

1. Que a fojas 29, don Eduardo Arancibia Gatica, ingeniero civil, domiciliado en Jaime Repullo 1154, Talcahuano, por sí y actuando en representación de la empresa Sarcal Ltda., del mismo domicilio, interpone recurso de protección en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, representada por su Jefe de Inspección Comunal, don

Carlos Domínguez Morales y en contra del fiscalizador de la referida Inspección, don Jorge Sandoval Badilla. Señala que las personas indicadas intervinieron en proceso de fiscalización en las dependencias de la empresa Compañía Siderúrgica Huachipato S.A. con ocasión de la denuncia presentada por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Sarcal Ltda., cuyo objeto fue constatar si las prestaciones de servicios realizadas se ajustaban al marco de trabajo en régimen de subcontratación, los que concluyeron en el Informe de Fiscalización. En la parte expositiva del informe de Fiscalización, en el párrafo III, se expresa que Sarcal Ltda. mantenía vínculo

contractual con la empresa principal desde períodos anteriores al señalado en los contratos vigentes de los trabajadores, habiendo efectuado estos últimos labores bajo el alero de razones sociales diferentes, tales como Eduardo Arancibia Icaal, Aral y Comogal, indistintamente, los cuales pertenecen al mismo holding empleador. Indica, el recurrente, que es una afirmación basada en una interpretación del derecho y los hechos, puesto que, las empresas ya señaladas, no constituyen un holding, por el contrario, son empresas separadas con objetivos y personalidades jurídicas diferentes y esta interpretación no es materia de competencia de los Inspectores del Trabajo.

Manifiesta que la Inspección del Trabajo al concluir la existencia de un claro vínculo de subordinación y dependencia directa de los trabajadores fiscalizados con la empresa CSH S.A., ha interpretado la ley laboral, pronunciándose sobre una materia que se encuentra al margen de sus competencias, arrogándose facultades propias y excluyentes del órgano jurisdiccional, lo que configura una actuación arbitraria e ilegal siendo amenazadas las garantías constitucionales del artículo 19 N° 3 inciso 4°, N° 16, N° 21 y N° 24, todas de la Carta Fundamental, las que han sido amenazadas y perturbadas en su ejercicio legítimo, por causa de la actuación del organismo fiscalizador, traducida en el acto administrativo antes mencionado, solicitando que sea dejado sin efecto.

Explica, el recurrente, que la fiscalización comprendió la dotación total de trabajadores que su representada mantiene asignados en los 15 contratos de prestación de servicios suscritos con la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A., que inciden en las unidades de Laminador de Barras Talcahuano, Laminador de Planos en Frío, Laminadores de Planos en Caliente y Distribución y Servicios al Cliente, que involucran un total de 382 trabajadores de la empresa Sarcal Ltda.

Dice que el acto administrativo de fiscalización es ilegal, por cuanto se ha dictado

con infracción a las normas legales que regulan las facultades del organismo fiscalizador, vulnerando los principios fundamentales que regulan los actos de la administración, como son los de racionalidad, contradictoriedad, imparcialidad, transparencia y publicidad. Siendo, además, arbitrario, porque deja a su representada sin la posibilidad de controvertir dicho fundamento, todo lo cual ha amenazado y perturbado los derechos fundamentales que asisten a Sarcal Ltda.

Continúa diciendo que si bien es cierto que se recurre en contra del informe del fiscalizador y de la Inspección del Trabajo, y que no es expresamente una resolución decisoria o sancionadora, ello importa y significa una actuación de trámite o preparatoria que se pronuncia sobre una materia que es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Lo anterior configura intrínsecamente una resolución que acarrea una profunda transformación en el sistema legal de contratación de trabajadores con su representada e involucrando a la empresa mandante, esto es, la Compañía Siderúrgica Huachipato, por cuanto al estimarse que esta última sería la auténtica empleadora de los trabajadores, obligando a corregir el sistema actualmente existente, desconociendo el vínculo contractual que los liga con Sarcal Ltda., el que, como resultado de semejante conclusión quedaría extinguido y los 15 contratos sobre prestación de servicios convenidos entre Sarcal y la Compañía mandante.

Asevera que el ordenamiento jurídico positivo no le reconoce a la Dirección del Trabajo y a sus dependientes la facultad para calificar jurídicamente un hecho, interpretar contratos civiles o calificar el cumplimiento de las relaciones entre estas partes. No hay que perder de vista que, en la especie, existe una relación de carácter civil entre la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A. y Sarcal Ltda. En consecuencia, dice el recurrente, la actuación de la Dirección del Trabajo constituye una perturbación y amenaza de las garantías constitucionales que le asisten a su representada.

Sostiene, además, que el acto administrativo es arbitrario, pues el agente que lo origina lo ha hecho actuando ex profeso, a sabiendas, de su falta de facultades, lo que convierte el acto en un mero capricho.

En la lectura de los fundamentos del informe permite concluir que el organismo fiscalizador sostiene que su representada asume y tolera tales conductas, omitiendo señalar fundadamente en qué consiste, cómo se despliega, quiénes las acometen, y a quiénes afecta, lo que lo deja en la indefensión.

Los derechos o garantías vulneradas por el acto administrativo ilegal y arbitrario lo hace consistir en el derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Constitución, el derecho de libre contratación y la libre elección del trabajo contemplado en el artículo 19 N° 16 de la misma Constitución; el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, artículo 19 N° 21 y el derecho de propiedad en sus diversas especies, contemplado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República.

Solicita, en definitiva, se deje sin efecto, el citado informe o se ordene a la Inspección del Trabajo dejarlo sin efecto, especialmente en lo relativo a las conclusiones expresadas en él y a la interpretación respecto de los hechos que se constató en la fiscalización.

2. Que a fojas 69, Enzo Queirolo Maldonado, abogado, en representación de la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A., domiciliados ambos en Avenida Gran Bretaña N° 2910 de Talcahuano, se hace parte en el recurso, porque su representada tiene la calidad de afectada, al constituir dicho informe una clara perturbación y amenaza al legítimo ejercicio de sus derechos y garantías constitucionales, por lo que tiene un interés actual en sus resultados.

Refiere, entonces, que la Inspección del Trabajo incurrió en una actuación ilegal que conculca la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Carta Fundamen-

tal, ya que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales.

3. Que a fojas 133, Laura Silva Uribe, abogado, por las recurridas, informa el recurso de protección, describiendo primeramente los hechos de la fiscalización por denuncia, solicitud de fiscalización del sindicato de Trabajadores de la empresa Sarcál Ltda., y que del procedimiento de fiscalización que describe y que luego de una acuciosa y exhaustiva revisión, se pudieron verificar los hechos que constan en el informe de fiscalización, los que fueron puestos en conocimiento del Sindicato denunciante y de las dos empresas involucradas, mediante su notificación, con la finalidad, tal como se indica en el propio informe, de que los solicitantes, si así lo estiman puedan iniciar las acciones legales correspondientes ante los Tribunales de Justicia. La actuación fiscalizadora sólo se limitó a verificar los hechos de que dan cuenta el informe de fiscalización y a poner dicho informe en conocimiento de los interesados, ni la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, ni el fiscalizador actuante, han levantado acta que dé cuenta de infracción, ni emitido instrucción alguna a las empresas involucradas ni aplicado multas administrativas por eventuales infracciones a las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación.

Añade que el informe de fiscalización no es un acto susceptible de ser recurrido en vía jurisdiccional, porque no resuelve ni adopta decisión alguna que pueda ser revisada en sede jurisdiccional, no produce por sí solo efectos jurídicos a los que puede atribuirse la virtud de crear, modificar o extinguir derechos o situaciones jurídicas, que lo haga impugnabile por la vía jurisdiccional. No tiene carácter vinculante, pues no ha servido de base ni antecedente para un acto administrativo decisorio posterior, sólo constituye una constancia de lo constatado por el fiscalizador y su notificación para informar a los interesados.

El informe argumenta, además, sobre la ausencia de ilegalidad o arbitrariedad en la

actuación impugnada, por cuanto se ha ejercido la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral que la Dirección del Trabajo tiene asignada por ley no decidiendo o resolviendo cuestiones que se encuentren al margen de su potestad, ni invadiendo competencias exclusivas de los Tribunales de Justicia.

Posteriormente, los recurridos se remiten a las facultades del órgano fiscalizador, de acuerdo a normas legales pertinentes.

Se argumenta, también, que no ha existido perturbación y amenaza de garantías constitucionales.

4. Que los actos ilegales o arbitrarios el recurrente los hace consistir, en síntesis, en que la Inspección del Trabajo, en la fiscalización, concluye en la existencia de un claro vínculo de subordinación y dependencia directa de los trabajadores fiscalizados con la empresa CSH S.A., interpretando la ley laboral, pronunciándose sobre una materia que se encuentra al margen de sus competencias, arrogándose facultades propias y excluyentes del órgano jurisdiccional, lo que configura una actuación arbitraria e ilegal siendo amenazadas las garantías constitucionales del artículo 19 N° 3 inciso 4°, N° 16, N° 21 y N° 24, todas de la Carta Fundamental, las que han sido amenazadas y perturbadas en su ejercicio legítimo, por causa de la actuación del organismo fiscalizador, traducida en el acto administrativo antes mencionado, solicitando que sea dejado sin efecto. Lo anterior configura intrínsecamente una resolución que acarrea una profunda transformación en el sistema legal de contratación de trabajadores con su representada e involucrando a la empresa mandante, esto es, la Compañía Siderúrgica Huachipato, por cuanto al estimarse que esta última sería la auténtica empleadora de los trabajadores, obliga a corregir el sistema actualmente existente, desconociendo el vínculo contractual que los liga con Sarcal Ltda. Como resultado de semejante conclusión, quedarían extinguidos los 15 contratos sobre prestación de servicios convenidos entre Sarcal y la Compañía mandante.

5. Que el artículo 476 del Código del Trabajo le otorga a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, sin perjuicios de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

6. Que, a su vez, el artículo 474 del mismo Código, en su inciso 1° dispone que las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente.

7. Que de las disposiciones legales citadas, queda claramente establecida que la fiscalización que hace la Dirección del Trabajo, es un acto administrativo complejo que, por una parte, vela por el cumplimiento de la legislación laboral, y por otra, su correcta interpretación.

8. Que, ahora bien, una vez que la Dirección del Trabajo dentro de sus facultades ha realizado una fiscalización en los términos antes indicados y detectado un incumplimiento, se completa el acto administrativo originando efectos legales en contra del infractor mediante varias alternativas que puede ejercer, tales como apercibimientos, eventualmente aplicación de sanciones por la vía de la multa administrativa, instrucciones a las empresas involucradas y dictámenes para dar el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

9. Que solamente habiéndose dado término al acto administrativo y adoptando el ente fiscalizador alguna alternativa de las indicadas, se producen efectos jurídicos ciertos, que por su idoneidad producen a quienes afectan la decisión de un posible menoscabo, agravio, perjuicio o la eventual privación de algún derecho.

10. Que, en el caso que nos ocupa, la fiscalización se ha limitado a constatar los hechos que se leen en las conclusiones del

informe de fojas 93 y en una de ellas la N° 12, se consigna el hecho que mas preocupa a los recurrentes, y es la esencia de su recurso, esto es, materias que determinan un claro vínculo de Subordinación y dependencia directa de los trabajadores fiscalizados con la empresa CSH S.A.

11. Que termina el informe de fiscalización sin aplicar ninguna medida de aquellas que está facultada y ya referidas; solamente se indica que los hechos constados y que se describen pueden ser constitutivos de infracción al artículo 183-A del Código del Trabajo, razón por la cual se hace entrega del presente informe a los solicitantes a fin de que puedan iniciar las acciones legales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

12. Que no existiendo acto resolutorio o decisorio alguno de parte de la Dirección del Trabajo, su fiscalización queda limitada a un simple informe y opinión de acuerdo a los hechos constados, pero de ninguna manera implica efectos jurídicos en los involucrados, porque de lo contrario, esto es, si lo constatado por los recurridos tuviera la trascendencia de claras infracciones a la legislación laboral, imperativamente en cumplimiento de sus atribuciones debió dar instrucciones, y aplicar sanciones.

De esta forma, el informe de la manera que se ha calificado, sin efectos jurídicos, como tal, nunca podrá constituir una amenaza inminente que sea actual, precisa y concreta, en contra de alguna de las garantías constitucionales.

13. Que la legislación laboral les entrega a los recurridos la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, y también sancionar y dar instrucciones. Sin embargo, en los términos del informe del cual se recurre, se limitó a la investigación de los hechos, poniendo sus conclusiones en conocimiento de los involucrados, sin resoluciones decisorias, por lo cual no puede advertirse la existencia de la vulneración de las garantías constitucionales

señaladas por el recurrente, ni que su actuación sea ilegal y arbitraria.

14. Que así las cosas, el informe impugnado de protección no constituye una resolución como lo sostienen los recurrentes, que acarree una profunda transformación en el sistema legal de contratación de trabajadores con su representada y que involucre a la empresa mandante, esto es, la Compañía Siderúrgica Huachipato.

15. Que el tema de fondo que motiva este recurso, la extinción de los vínculos contractuales civiles entre la Compañía Siderúrgica Huachipato y Sarcal Ltda., producto de la relación laboral que existiría entre ambas y algunos de los trabajadores involucrados en el informe, se encuentra sometido al imperio del derecho.

En efecto, en la causa Rol N° 93.208 del Primer Juzgado de Letras de Talcahuano, tenida a la vista, los trabajadores allí indicados han presentado demanda laboral basándose en los servicios que los demandantes realizaban en dependencias e instalaciones de la empresa principal de Huachipato, lo que constituiría una simulación de acuerdo al artículo 478 del Código del Trabajo, lo que se traduce, en lo esencial, en la discusión de la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia de los trabajadores con la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A., desconociéndolo este último, como también el demandado Sarcal Ltda., la ocurrencia de los hechos que se le imputan, lo que es un antecedente más que imposibilita otorgar la protección recurrida, al no ser derechos indubitados.

16. Que en este orden de ideas, el recurso de protección de garantías constitucionales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República constituye jurídicamente una acción, destinada 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 arbitrario o ilegal que impida, amague o perturbe su ejercicio.

17. Que, como se desprende de lo consignado en el fundamento anterior, es requisito indispensable de la acción de protección la existencia de un acto u omisión ilegal –esto es, contrario a la ley– o arbitrario –producto del mero capricho de quien incurre en él– y que afecte a una o más de las garantías constitucionales protegidas. Es decir, son variadas las exigencias que deben concurrir para que sea susceptible de presentarse y acogerse una acción de la naturaleza indicada.

18. Que de lo expresado en este fallo, queda en claro que en la especie falta uno de los requisitos que en el raciocinio precedente se indicó como básico para el planteamiento y acogimiento de una acción como la de autos, o sea, la existencia de un derecho indubitado, pues el que se invoca no está definido ni determinado.

19. Que las citas jurisprudenciales que han resuelto materias similares, no se encuentran dentro del contexto de este recurso, ya que en aquellos casos se trata de situaciones en que la Inspección del Trabajo ha tomado decisiones y ha impuesto sanciones, por tanto los efectos de esos fallos son relativos a esa materia y no vinculantes a los que se debaten en estos autos.

El resto de la documentación, ponderada legalmente, no altera lo concluido.

Y, de conformidad, con lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de la Excma. Corte Suprema, se rechaza el recurso de protección deducido en lo principal de fs. 29.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Ministro señor Jaime Simón Solís Pino.

Rol N° 321-2008.

### **Sentencia de la Excma. Corte Suprema.**

Santiago, 3 de febrero de 2009.

No ha lugar a los alegatos solicitados en el primer otrosí de fojas 310, en lo principal de fojas 315 y en el segundo otrosí de fojas 321.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de diecinueve de noviembre pasado, escrita a fojas 276.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

Pronunciado por la Sala de Verano, integrada por los Ministros señores Milton Juica A., Jaime Rodríguez E., señoras Gabriela Pérez P., Sonia Araneda B. y señor Carlos Künsemüller L.

Autorizada por la Secretaria de esta Corte Sra. Rosa María Pinto Egusquiza.

Rol N° 7.708-2008.

**Marta Donaire Matamoros**

*Abogado*

*Unidad de Coordinación*

*y Defensa Judicial*

*División Jurídica*

# DEL DIARIO OFICIAL

## 24 Febrero

- Decreto N° 2, de 2.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción, requisitos de acceso y procedimientos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra para beneficiarios del sistema Chile Solidario.
- Decreto N° 18, 14.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimiento para la implementación del programa de Diálogo Social.

## 25 Febrero

- Ley N° 20.330. Fomenta que profesionales y técnicos jóvenes presten servicios en las comunas con menores niveles de desarrollo del país.
- Decreto N° 6, de 30.01.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Encasilla y tras-pasa personal entre instituciones que indica y transfiere recursos Presupuestarios.

## 28 Febrero

- Resolución N° 1.003 exenta, de 10.02.09, del Servicio Nacional de Capacitación y empleo. Modifica Resolución N° 300 exenta, de 2009, que fija los mínimos de horas cronológicas de la enseñanza relacionada y el valor hora por participante para efectos del financiamiento de los planes de aprendizaje; aprueba "Guía Operativa del Programa Planes de Aprendizaje 2009" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

## 4 marzo

- Extracto de Circular N° 16, de 2009, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre lo establecido en el Decreto N° 1.354, publicado en el Diario Oficial de 29 de noviembre de 2008, que contiene el reglamento a que se refiere la letra f), del N° 2, del artículo 18 bis, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

## 5 marzo

- Decreto N° 9, de 27.02.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Decreto N° 6, de 2009.

**9 marzo**

- 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 marzo de 2009 y 9 de abril de 2009.

**10 marzo**

- Decreto N° 1, de 2.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Inversión en la Comunidad.
- Decreto N° 3, de 2.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, requisitos de acceso, líneas de acción y procedimientos de los programas asociados al Sistema Chile Solidario.

**11 marzo**

- Decreto N° 91, de 17.12.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2009.
- Decreto N° 92, de 17.12.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2009.
- Decreto N° 662, de 29.12.08, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 1.316, de 1996, y sus modificaciones, en la forma que señala y fija texto refundido del mismo. Establece durante 1997 Requisitos Técnico-Pedagógicos para la Creación y Ampliación de Internados Subvencionados y Fija Procedimiento para Postulación y Aprobación.

**13 marzo**

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 3/2009. Determina interés corriente por el lapso que indica.

**14 marzo**

- Decreto N° 664, de 29.12.08, del Ministerio de Educación. Establece normas sobre el otorgamiento de becas del programa Becas Bicentenario de Postgrado para el año 2009.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Dirección del Trabajo. Competencia. Materia tributaria .....	440/009	28.01.09	110
Empresa de Servicios transitorios. Contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios. Procedencia .....	802/017	27.02.09	135
Empresa de Servicios transitorios. Contrato de puesto a disposición. Procedencia .....	461/011	28.01.09	119
Empresa de Servicios transitorios. Empresa usuaria. Convenio de Práctica Profesional. Procedencia .....	802/017	27.02.09	135
Empresa de Servicios transitorios. Trabajadores transitorios. Capacitación .....	802/017	27.02.09	135
Estatuto de Salud. Concurso público desierto .....	759/015	26.02.09	131
Estatuto de Salud. Dotación Docente. Ajuste. ....	758/014	26.02.09	128
Estatuto de Salud. Feriado. Cómputo .....	438/007	28.01.09	106
Estatuto de Salud. Indemnización por años de servicio. Pago. Procedencia .....	758/014	26.02.09	128
Estatuto de Salud. Remuneración. Calificación de beneficios .....	803/018	27.02.09	141
Estatuto Docente. Bonificación de reconocimiento profesional. Atrasos e inasistencia .....	804/019	27.02.09	144
Estatuto Docente. Bonificación de reconocimiento profesional. Licencia médica .....	804/019	27.02.09	128
Estatuto Docente. Bonificación proporcional. Procedencia ..	757/013	26.02.09	126
Estatuto Docente. Remuneración .....	760/016	26.02.09	133
Estatuto Docente. Remuneración Básica mínima nacional. Imputación a beneficios. Procedencia. ....	760/016	26.02.09	133
Estatuto Docente. Remuneración básica mínima nacional. Monto .....	760/016	26.02.09	133
Jornada de trabajo. Duración. Normativa aplicable .....	549/012	3.02.09	123
Jornada de trabajo. Vehículo de Carga Terrestre Interurbana .....	439/008	28.01.09	108
Jornada parcial. Alternativas de distribución .....	549/012	3.02.09	123
Jornada parcial. Descanso compensatorio. Aplicabilidad .....	549/012	3.02.09	123
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia .....	441/010	28.01.09	113

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Modificación .....	441/010	28.01.09	113
Organizaciones Sindicales. Fusión. Afiliación. Federación ...	420/005	28.01.09	101
Protección a la maternidad. Derecho alimentos. Acumulación .....	421/006	28.01.09	104
Remuneración. Calificación de beneficios .....	440/009	28.01.02	110
Vehículo de carga terrestre interurbana. Tiempos de espera. Cálculo .....	439/008	28.01.09	108
Vehículo de carga terrestre interurbana. Tiempos de espera. Remuneración .....	439/008	28.01.09	108
Vehículo de carga terrestre interurbana. Tiempos de espera. Remuneracional .....	439/008	28.01.09	108

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### SELECCIÓN DE DICTÁMENES

#### **ORGANIZACIONES SINDICALES. FUSION. AFILIACION. FEDERACION.**

**420/005, 28.01.09.**

***Atendido que con anterioridad a la fusión verificada entre los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., ambos tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., mantiene tal afiliación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporales o derechos y de sus obligaciones a la nueva organización sindical, entre éstos, su calidad de afiliado a la organización de grado superior de que se trata.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 233 bis. Código Civil, artículos 565 y 576.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.630/101, de 29.05.2002 y 951/50, de 5.03.2004.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si por la circunstancia de haberse verificado la fusión de los Sindicatos N°s. 1 y 2, los que tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, debe entenderse que la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado de Viña del Mar Ltda., mantiene dicha afiliación a la referida Federación.

Lo anterior por cuanto, la directiva de la nueva organización sindical resultante de la fusión, consideró que no formaba parte de la aludida Federación, toda vez que en su opinión, aquélla constituye una entidad distinta a las anteriores, la cual no ha manifestado su expresa voluntad de afiliarse a dicha organización de grado superior, cesando, por ende, en el cumplimiento de todas las obligaciones

de los afiliados a la misma a partir de la fecha de la fusión.

Agrega la recurrente que las respuestas a solicitudes de pronunciamiento sobre la materia, efectuadas por su organización y por el sindicato fusionado, a la Inspección Comunal de Viña del Mar y a la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, reflejan una disparidad de criterios al respecto, circunstancia que motivó a su organización a recurrir a esta Dirección a objeto de que emita un pronunciamiento que aclare dicha materia.

Por su parte, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad expone, en síntesis, que en su opinión, la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso zanjó en forma definitiva el tema y que por tanto, de la pretensión de la federación recurrente, que tiene como único fin obligar a la organización que representa a pagar las cuotas supuestamente atrasadas, puede inferirse que no se está pensando en el beneficio de los socios de la misma ni en el fortalecimiento

to de las organizaciones sindicales sino en el lucro.

Agrega que su organización enteró el pago de las cuotas sindicales a la federación recurrente hasta marzo de 2008 y que la asamblea, una vez informada de su desafiliación a la federación, no ha manifestado intención de volver a afiliarse y que el perjuicio económico que les acarrearía la obligación de pagar las referidas cotizaciones a partir de la fecha indicada no importaría beneficio alguno para la organización que representa.

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

El artículo 233 bis del Código del Trabajo, dispone:

*"La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que los bienes y las obligaciones de las organizaciones sindicales que se fusionan pasarán de pleno derecho a la nueva organización.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, mediante Dictamen N° 1.630/101, de 29.05.2002, ha señalado que para determinar el sentido y alcance de la expresión "*bienes*" utilizada por la citada norma legal, debe recurrirse a la disposición contenida en el artículo 565 del Código Civil,

según la cual, éstos consisten en cosas corporales e incorpóreas, siendo las primeras, "*las que tienen un ser real y pueden ser percibidas por los sentidos, como una casa*", en tanto que las segundas son aquellas "*que consisten en meros derechos, como los créditos*". En lo que concierne a estas últimas, el artículo 576 del Código Civil, dispone que "*son derechos reales o personales*".

De este modo, todo bien, tanto de carácter corporal como incorporal, en este último caso, los derechos reales y personales, de que hubieran sido titulares las organizaciones fusionadas, así como todas las obligaciones contraídas por aquellas, deben entenderse traspasados, por la sola disposición de la ley, a la nueva organización sindical.

Asimismo, esta Dirección ha sostenido, mediante Dictamen N° 951/50, de 5.03.2004, que "*la intención del legislador ha sido la de establecer una continuidad legal entre las organizaciones sindicales fusionadas, que se extinguen en términos legales, con la nueva organización resultante del proceso de fusión respectivo. En este sentido, la cuestión fundamental en la materia es tener absolutamente claro que aunque la fusión dé origen a una nueva organización sindical, distinta de las organizaciones que han concurrido a la fusión, existe una continuidad legal referida a los actos suscritos por las organizaciones fusionadas, de modo tal, que en el caso en cuestión, los efectos de los contratos colectivos afectarán directamente, especialmente en la calidad de titular de derechos o acciones que le correspondan, a la organización sindical que ha visto la luz del proceso de fusión sindical.*"

De este modo, la finalidad evidente de la nueva normativa incorporada por la Ley N° 19.759, de 2001 es la existencia de una continuidad legal de la nueva organización respecto de las fusionadas, de modo tal que no se produzca un quiebre en la representación colectiva de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de que se trata.

De este modo, si en conformidad a la doctrina antes citada, la fusión de las organizaciones sindicales en modo alguno puede afectar la titularidad en el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, atendido que la intención del legislador ha sido el establecimiento de una continuidad legal entre estas últimas y aquella, que surge a partir de la fusión, no cabe sino sostener que dicha fusión tampoco puede alterar las decisiones que en forma coincidente hayan adoptado cada una de las organizaciones sindicales con anterioridad a dicho proceso y que han implicado a su respecto, adquirir derechos y contraer obligaciones, como en la especie, la afiliación de los sindicatos posteriormente fusionados a la misma organización de grado superior.

En efecto, si como en la especie, cada una de las organizaciones sindicales fusionadas decidieron con anterioridad a dicho proceso, la afiliación a una misma federación, decisión que implica para ambas el ejercicio de los derechos propios de tal acto, como asimismo, la aceptación de las obligaciones a que da lugar dicho acuerdo, no se advierte, en opinión de la suscrita, argumento jurídico alguno para sostener que por la circunstancia de haberse fusionado ambas organizaciones desaparece la referida afiliación, máxime cuando, según ya se señalara, la ley ha sido clara en establecer la continuidad legal de esta última respecto de las primeras.

En estas circunstancias, necesariamente debe concluirse que en atención a que los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., se encontraban afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder con anterioridad a la fusión que dio origen al Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., esta última organización sindical debe considerarse también afiliada a dicha federación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporeales

o derechos y de sus obligaciones a la nueva organización sindical.

La conclusión anterior implica necesariamente que la nueva organización sindical resultante de la fusión de los sindicatos de que se trata, no podía cesar en el pago de las cuotas sindicales que debían enterar a la referida federación los sindicatos que a través de su fusión la crearon.

Con todo, la conclusión anterior no resulta aplicable cuando se trata de organizaciones sindicales fusionadas que con anterioridad estaban afiliadas a distintas organizaciones de grado superior o cuando sólo una de ellas mantenía su afiliación a alguna de dichas organizaciones al momento de la fusión, evento en el cual, en opinión de este Servicio, procedería que la organización resultante de la fusión decidiera la afiliación conforme a las reglas generales previstas tanto en el estatuto respectivo como en las disposiciones legales vigentes.

Lo señalado en párrafos precedentes guarda armonía con lo sostenido mediante Memo N° 397, de 5.11.2008, por el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que atendido que con anterioridad a la fusión verificada entre los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., ambos tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., mantiene tal afiliación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporeales o derechos y de sus obligaciones a la nueva organización sindical, entre éstos, su calidad de afiliado a la organización de grado superior de que se trata.

**PROTECCION A LA MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTOS. ACUMULACION.****421/006, 28.01.09.**

**No resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, Art. 206.

**Concordancias:** Ord. N° 2.248/047, de 19.06.2007.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta posible que empleador y trabajadora suscriban un acuerdo en el sentido de que ésta haga uso del beneficio que el artículo 206 del Código del Trabajo otorga a la mujer para dar alimento a sus hijos menores de dos años, en forma acumulada el día viernes de cada semana, en atención a las dificultades que se presentan por los horarios de movilización a las dos faenas donde ella presta servicios, las que se encuentran ubicadas una a 42 Km. de Santiago (Faena Inspección Técnica Las Tórtolas) y otra, a 81 Km. (Faena Inspección Técnica Los Bronces).

Para ambos destinos, según lo señala el recurrente, hay movilización a las 06:45 horas y 06:25 hrs., respectivamente, sin que sea posible, en su opinión, desplazarse en horarios distintos.

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

El artículo 206 del Código del Trabajo, dispone:

*"Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos*

*años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:*

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

*Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.*

*Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.*

*El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.*

*Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre".*

De la norma legal precedentemente transcrita es posible deducir que la madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales.

Asimismo se colige de ella, que el beneficio de que se trata puede ser ejercido a través de una de las tres modalidades que el precepto contempla, la que en todo caso debe ser acordada con el empleador. Ellas son: a) en cualquier momento dentro de la jornada; b) puede dividírsele, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien, c) puede postergarse o adelantarse, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

De la misma disposición se infiere que el derecho en análisis puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor y que no puede ser renunciado en forma alguna.

Finalmente, del precepto en estudio se colige, a la vez, que tratándose de las empresas que están obligadas a mantener salas cunas, el período de tiempo de que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos, se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, estando el empleador obligado a pagar el valor de los pasajes por el transporte que ésta deba emplear para el viaje de ida y vuelta.

Ahora bien, el contexto de la norma en análisis permite sostener que el derecho que ella contempla puede ser ejercido a través de alguna de las tres alternativas que la misma establece, todas encaminadas a que el beneficio se ejerza diariamente por la trabajadora, sin que exista otra forma de dar cumplimiento a él, razón por la cual, en opinión de la suscrita, no resulta procedente que las partes acuerden una alternativa distinta como la propuesta por el recurrente.

Suscribir el acuerdo planteado en la presentación, significaría una renuncia por parte de la trabajadora al derecho en comento, el que acorde a lo señalado en párrafos anteriores, no puede ser renunciado en forma alguna.

Cabe hacer presente, para una mejor comprensión de la materia en análisis, que este Servicio fijando el sentido y alcance del precepto en estudio, en Ordinario N° 2.248/047, de 19.06.2007, ha precisado que *"este derecho a dar alimento fue concebido para que pudiera llevarse a la práctica mediante alternativas, como una forma de establecer un margen flexible de negociación entre el empleador y la madre trabajadora, teniendo en consideración no tan sólo la protección de los derechos de la maternidad en sí, sino que también los derechos del hijo"*.

En otro párrafo, dicho pronunciamiento agrega: *"el derecho que nos ocupa, ha sido concebido por el legislador para que sea ejercido en forma universal por todas las madres trabajadoras con hijos menores de dos años, constituyéndose de esta forma en otro derecho protector de la maternidad. Asimismo, se tuvo en consideración para su establecimiento, todos los beneficios que reporta, tanto para la madre como para el hijo, el hecho de que este último pueda ser alimentado por un período más prolongado de tiempo directamente por aquella. Para tal fin, se facilitó su cumplimiento estableciendo las alternativas que anteriormente se han enunciado, dando así la posibilidad de que se acuerde aquella que sea más beneficiosa para la madre, titular de este derecho irrenunciable, la que siempre velará por lo que considere más beneficioso para su hijo."*

*De esta suerte, teniendo en vista lo que se ha pretendido proteger con la dictación de esta norma, no cabe sino concluir, en opinión de esta Dirección, que siendo la trabajadora la titular del beneficio, a ella le corresponde la elección de la fórmula que le resulte más adecuada, de manera que en el evento de que no existiera acuerdo con el empleador en cuanto a la alternativa propuesta por ésta, se*

*configuraría, lógicamente, el incumplimiento de dicho precepto por parte de este último, factible, de acuerdo a las reglas generales, de ser sancionado por nuestro Servicio, en virtud de las facultades que le son propias, sin perjuicio de ratificar el régimen que la trabajadora haya elegido".*

Teniendo en consideración lo señalado anteriormente es posible concluir que los fundamentos que tuvo en vista el legislador para el establecimiento del beneficio en estudio, se verían desvirtuados si la trabajadora en

vez de hacer uso de él en forma diaria, lo hiciera en forma acumulada una vez a la semana.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana.

### **ESTATUTO DE SALUD. FERIADO. COMPUTO.**

**438/007, 28.01.09.**

***Los servicios prestados por funcionario de salud primaria municipal en la Contraloría General de la República desde 1965 hasta 1981, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378.***

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 18.

A través de la presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si procede que se reconozcan los periodos servidos en la Contraloría General de la República entre 1965 y 1981, para los efectos de calcular el feriado anual del trabajador de salud primaria municipal, que se desempeña en el Consultorio Dr. Carlos Avendaño que administrada y opera la Corporación Municipal de Lo Prado.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 18 de la Ley N° 19.378, en sus incisos primero y cuarto, establece:

*"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de remuneraciones.*

*"Para estos efectos, no se considerarán días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar, y Programas de Expansión de Recursos Humanos desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determina el Reglamento".*

De la norma legal transcrita, se desprende que para calcular y determinar el feriado legal de los trabajadores sujetos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, deben considerarse los períodos servidos en el área pública en cualquier condición o calidad jurídica contractual, e igualmente procede computar el o los períodos servidos en establecimientos municipales, corporaciones pri-

vadas de atención primaria de salud, como en los Programas Sociales de Emergencia Laboral, respectivamente.

En la especie, el trabajador de salud primaria municipal que consulta, solicita que se determine si procede reconocer para calcular su feriado legal, los años de servicio prestados en la Contraloría General de la República entre los años 1965 y 1981.

De acuerdo con el claro tenor de la disposición legal citada, que se reitera en el artículo 4° bis del Decreto N° 1.889, de Salud, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378 en su texto actual establecido por artículo 1°, N° 2, del Decreto N° 61, de Salud, de 2008, se ha considerado por el legislador una cobertura amplia de sectores y áreas de servicios, que permiten al personal de salud primaria municipal acceder a los tramos superiores del feriado legal, especificándose incluso esas áreas y sectores para facilitar el reconocimiento de los años de servicios para el cálculo respectivo.

En ese preciso marco jurídico y como lo ha resuelto la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.867/191, de 18.10.2001, en tales circunstancias resulta procedente reconocer los

años servidos por el trabajador ocurrente en la Contraloría General de la República entre los años 1965 y 1981, inclusive.

En efecto, la Contraloría General de la República es un organismo contralor perteneciente al sector público y como tal los servicios prestados en dicho Organismo del Estado son de aquellos que el artículo 18 de la Ley N° 19.378 autoriza a reconocer para los efectos del cómputo del feriado.

En esa perspectiva y a diferencia del reconocimiento de la Experiencia como elemento de la carrera funcionaria, la ley del ramo contempla expresamente una gama más amplia de sectores y áreas para calcular el feriado legal, particularmente respecto de los períodos servidos en el sector público, que permite el cómputo de los períodos de servicios prestados en cualquier calidad jurídica.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que los años de servicio prestados en la Contraloría General de la República desde 1965 hasta 1981, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

**JORNADA DE TRABAJO. VEHICULO DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. VEHICULO DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. TIEMPOS DE ESPERA. REMUNERACIONAL. CALCULO. REMUNERACION.**

**439/008, 28.01.09.**

- 1) **Las denominadas tareas auxiliares entendiendo por tales, a vía ejemplar las indicadas en el cuerpo del presente informe, debidamente especificadas en el contrato de trabajo son imputables a la jornada ordinaria de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.**
- 2) **Para calcular el valor de la hora de los tiempos de espera se debe multiplicar el ingreso mínimo mensual por 1,5 y su resultado dividir por 180, lo cual expresado numéricamente sería  $(159.000 * 1.5) / 180 = 1325$  \$/hr.**
- 3) **El parámetro a considerar para los efectos del cálculo del pago de los tiempos de espera será de 180 horas mensuales, independientemente que la jornada de trabajo cumplida sea inferior a dicho máximo.**
- 4) **Resulta procedente reemplazar o eliminar en la liquidación de sueldo del personal de conductores de la empresa Inmobiliaria e Inversiones Polykarpo S.A. División Transportes, el ítem "asignación tiempo de espera \$15.000" por el valor real de las horas de tiempo de espera que realizan tales trabajadores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 25 bis.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.409/79 de 23.10.08.

Mediante oficio citado en el antecedente..., se ha remitido a esta Dirección la presentación que Ud. hiciera ante la Inspección Comunal del Trabajo de Coronel, por la cual plantea diversas consultas respecto a la aplicación del artículo 25 bis del Código del Trabajo, a saber:

1. Se informe si las tareas auxiliares que debe realizar el conductor de un vehículo de carga terrestre interurbana son imputables a la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales.
2. Forma de cálculo del valor mínimo de la hora de tiempo de espera.
3. En el evento que las horas de conducción sean menores a 180 horas forma de calcular los tiempos de espera.

4. Si resulta jurídicamente procedente eliminar o reemplazar en la liquidación de sueldo del personal de conductores de la empresa el ítem "asignación tiempo de espera \$15.000" por el valor real de las horas de tiempo de espera que realizan tales trabajadores.

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

1. En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 3.917/151, de 23.09.2003 y 2.893/134, de 17.05.94, en opinión de la suscrita, plenamente aplicable luego de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.271 al artículo 25 del Código del Trabajo, ha sostenido que constituyen jornada de trabajo del personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana tanto las actividades o tiem-

pos de conducción, así como los de alistamiento de la carga, vigilancia de la carga y del camión, atención de la carga, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan, preparación de documentación, vigilancia, colaboración o realización de labores de estiba y desestiba y la supervisión, colaboración o realización de trabajos de reparación o conservación del vehículo.

Por tanto, las denominadas tareas auxiliares entendiendo por tales, a vía ejemplar, las indicadas precedentemente debidamente especificadas en el contrato de trabajo son imputables a la jornada ordinaria de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

2. Respecto a la forma de calcular el valor de la hora de tiempo de espera, es del caso señalar que este Servicio comparte la fórmula propuesta por Uds. en la presentación que nos ocupa, esto es, que la base de cálculo de 1.5 ingresos mínimos se divide por 180 horas, que expresada numéricamente sería  $(159.000 * 1.5) / 180 = 1325 \text{ \$/hr.}$ , fórmula que, de acuerdo a la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.271 Primer Informe de la Comisión Trabajo, coincide con lo expresado por el asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social al explicar y aclarar que la fórmula de cálculo propuesta para el pago de las horas de espera en base a un tope de 88 horas constituye el piso mínimo que podrá pagarse por dicho concepto y que para definir un monto específico sería necesario dividir el mínimo mensual por las 180 horas que, al mes, constituyen la jornada laboral de los trabajadores del sector y el resultado de tal operación, debe multiplicarse por el número de horas de espera.

De esta manera, entonces, para calcular el valor de la hora de los referidos tiempos se debe multiplicar el ingreso míni-

mo mensual por 1,5 y su resultado dividir por 180, lo cual expresado numéricamente sería  $(159.000 * 1.5) / 180 = 1325 \text{ \$/hr.}$

3. Respecto a la consulta signada con este número, esto es, forma de calcular los tiempos de espera en el evento que las horas de conducción sean menores a 180 horas, cabe remitirse a lo expresado en los párrafos que anteceden, particularmente en orden a que para los efectos del cálculo de los tiempos de espera debe considerarse la jornada de trabajo de 180 horas mensuales. En otros términos, el parámetro a considerar para los efectos del cálculo del pago de los tiempos de espera será de 180 horas mensuales, independientemente que la jornada de trabajo cumplida sea inferior a dicho máximo.
4. Por último y en cuanto dice relación con la procedencia de reemplazar o eliminar en la liquidación de sueldo del personal de conductores de la empresa el ítem "asignación tiempo de espera \$ 15.000" por el valor real de las horas de tiempo de espera que realizan tales trabajadores, en opinión de la suscrita, no existiría inconveniente jurídico al respecto máxime si se considera que el empleador debe dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 25 bis del Código del Trabajo a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.271 publicada en el Diario Oficial de 12 de julio de 2008.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Las denominadas tareas auxiliares entendiendo por tales, a vía ejemplar las indicadas en el cuerpo del presente informe, debidamente especificadas en el contrato de trabajo son imputables a la jornada ordinaria de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

- 2) Para calcular el valor de la hora de los tiempos de espera se debe multiplicar el ingreso mínimo mensual por 1,5 y su resultado dividir por 180, lo cual expresado numéricamente sería  $(159.000 * 1.5) / 180 = 1325$  \$/hr.
- 3) El parámetro a considerar para los efectos del cálculo del pago de los tiempos de espera será de 180 horas mensuales, independientemente que la jornada de trabajo cumplida sea inferior a dicho máximo.
- 4) Resulta procedente reemplazar o eliminar en la liquidación de sueldo del personal de conductores de la empresa Inmobiliaria e Inversiones Polykarpo S.A. División Transportes, el ítem "asignación tiempo de espera \$ 15.000" por el valor real de las horas de tiempo de espera que realizan tales trabajadores.

**REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. MATERIA TRIBUTARIA.**

**440/009, 28.01.09.**

- 1) **No es remuneración y, por ende, no se encuentra afecto a cotizaciones previsionales, el monto del bono de incentivo al cumplimiento de meta de cobertura de vacunación para la tercera dosis de la vacuna pentavalente del Programa Nacional de Inmunizaciones, que establece el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.250.**
- 2) **La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el carácter tributable, del bono otorgado por el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.250.**

**Fuentes:** Ley N° 20.250, artículo 2º transitorio.

**Concordancias:** Dictámen N° 261/20, de 24.01.2002.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si es imponible y tributable, el bono que otorga el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.250, para aquellos funcionarios afiliados a A.F.P. como para los afiliados al antiguo sistema de pensiones I.N.P.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo segundo transitorio de la Ley 20.250, que modifica las Leyes N°s. 19.378

y 20.157 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud, dispone:

*"Concédese un bono, por una sola vez, al personal de atención primaria de salud municipal regido por la Ley N° 19.378, que se encontraba prestando servicios al 17 de mayo de 2007 y que continúe en servicio a la fecha del pago de la cuota respectiva, conforme a lo expresado en el inciso final de este artículo, en aquellas entidades administradoras de salud municipal que, en el año 2006, hayan dado cumplimiento a la meta de a lo menos el 85% de cobertura de vacunación para la tercera dosis de la vacuna pentavalente del Programa Nacional de Inmunizaciones, de la población dentro del territorio de compe-*

tencia del Servicio de Salud con el cual tengan celebrado convenio.

*"El monto del bono será de \$ 130.000 (ciento treinta mil pesos) para jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales, calculándose en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario si esta última fuere inferior.*

*"En todo caso, el máximo de horas semanales para calcular el valor del bono será de cuarenta y cuatro, y los funcionarios que estén contratados por una jornada mayor o desempeñen funciones en más de un establecimiento con jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, solo tendrán derecho a la bonificación correspondiente a cuarenta y cuatro horas semanales.*

*"El bono se pagará en dos cuotas, la primera de \$ 50.000 dentro de los treinta días desde la fecha de publicación de esta ley, y la segunda de \$ 80.000 en el mes de marzo de 2008".*

Del precepto legal transcrito, se desprende que el personal de salud primaria municipal tiene derecho a percibir, por una sola vez, un bono para incentivar el cumplimiento de la meta a lo menos del 85% de cobertura de vacunación para la tercera dosis de la vacuna pentavalente del Programa Nacional de Inmunizaciones, según convenio del Servicio de Salud con las entidades administradoras de salud primaria, por el monto y demás condiciones que establece la misma norma.

En la especie, se consulta si el bono que contempla el citado artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.250, es imponible y tributable para aquellos funcionarios afiliados a A.F.P. como para los afiliados al antiguo sistema de pensiones I.N.P.

Para responder adecuadamente la consulta, se requirió informe de la especialidad a la Superintendencia de Pensiones y mediante Oficio de 12.12.2008, ha señalado en lo pertinente:

*"Sobre el particular, cabe señalar primeramente que, tal como lo señala el recurrente, en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.250, se otorgó un bono por una sola vez al personal de atención primaria de salud municipal regido por la Ley N° 19.378, que se encontraba prestando servicios al 17 de mayo de 2007 y que continúe en servicio a la fecha de pago de la respectiva cuota, en aquellas entidades administradoras de salud municipal que en el año 2006 hayan dado cumplimiento a la meta de a lo menos el 85% de cobertura de vacunación del Programa Nacional de Inmunizaciones que señala.*

*"Ahora bien, respecto de aquellos funcionarios que se encuentren afiliados al Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de este cuerpo legal, para los efectos de determinar sus emolumentos sujetos a cotizaciones obligatorias se utiliza el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo. De acuerdo al inciso 1° de este artículo 41, se entiende por remuneración <las contraprestaciones en dinero y adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*"Por su parte, el artículo 23 de la Ley N° 19.378, dispone que solamente constituyen remuneración el sueldo base, la asignación de atención primaria de salud, la de responsabilidad directiva, de desempeño en condiciones difíciles, de zona y de mérito. De la relación de ambas normas se concluye que en el Sistema de Atención Primaria de salud municipal constituyen remuneración los estipendios señalados en este artículo, debiendo tenerse presente que para estos efectos el legislador ha utilizado la expresión solamente. De acuerdo a lo anterior, se desprende que las principales características de la remuneración son su origen contractual y su carácter pecuniario y permanente, ya que debe pagarse por el monto, en la forma y períodos iguales acordados en el respectivo contrato.*

*"De las disposiciones antes citadas se infiere que el bono establecido en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.250, para los trabajadores incorporados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, no tiene el carácter de remuneración, y, por tanto, no se encuentra afecto a cotizaciones.*

*"A igual conclusión se llega respecto de aquellos funcionarios adscritos al antiguo sistema de pensiones ya sea que se encuentren cotizando en conformidad al régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares o de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en virtud del derecho de opción que hubieran podido ejercer en conformidad al D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, sustituido por el artículo 2º transitorio de la Ley N° 18.196, pues respecto de aquellos resulta igualmente aplicable el concepto de remuneración a que alude el citado artículo 41 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 23 de la Ley N° 19.378 para efectos de imponibilidad".*

De ello se deriva entonces, que el bono otorgado por el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.250, no tiene el carácter de remuneración y, por esta razón, no está sujeto a cotizaciones para los efectos previsionales.

Por último, en lo que dice relación con el carácter tributable del bono por el cual se consulta, cabe señalar que la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en el numeral 2) del Dictamen N° 261/20, de 24.01.2002, ha resuelto que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca del carácter tributable del bono de reemplazo, correspondiendo dicha facultad al Servicio de Impuestos Internos"*.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) No es remuneración y, por ende, no se encuentra afecto a cotizaciones previsionales, el monto del bono de incentivo al cumplimiento de meta de cobertura de vacunación para la tercera dosis de la vacuna pentavalente del Programa de Nacional de Inmunizaciones, que establece el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.250.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el carácter tributable, del bono otorgado por el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.250.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. MODIFICACION. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.****441/010, 28.01.09.**

- 1) Mediante la suscripción de Acta de entendimiento, avenimiento y transacción, de fecha 31.10.2007, por la empresa Lan Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., ha operado una modificación al contrato colectivo actualmente vigente entre las partes, incorporándose a éste las cláusulas 5ª y 6ª del referido acuerdo.**
- 2) Los trabajadores que se desempeñan como pilotos para la empresa LAN Airlines S.A. y a quienes el empleador les extendió los beneficios convenidos en la citada Acta de entendimiento, avenimiento y transacción, están obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a favor de la aludida organización sindical, siempre que tal otorgamiento implique para ellos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º y 346. Código Civil, artículo 1545.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar la procedencia de la obligación de efectuar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo a favor del sindicato recurrente respecto de los pilotos no sindicalizados de la empresa LAN Airlines S.A.

Lo anterior, por la circunstancia de haberseles extendido a dichos dependientes los beneficios convenidos en el documento denominado Acta de entendimiento, avenimiento y transacción, suscrito con fecha 31 de octubre de 2007, por LAN Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., para los efectos de poner término al juicio por incumplimiento de contrato colectivo iniciado por la referida organización sindical recurrente y que estableció, por una parte, la interpretación y aplicación de la cláusula incumplida del contrato colectivo vigente entre las partes e incorporó, además, beneficios tales como el pago de un bono a favor de aquellos pilotos que deban laborar en horario

nocturno, así como la incorporación de cuatro nuevas cláusulas a dicho instrumento colectivo, las cuales implican compensaciones económicas cada vez que la empresa no cumpla con los límites de horas de trabajo impuestos.

El representante del empleador, por su parte, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, expresa, en síntesis, que de los términos utilizados por los propios recurrentes queda de manifiesto que dicho avenimiento y transacción tuvo por único objeto poner término al juicio que se tramitó ante el Sexto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, constituyendo en esencia un instrumento distinto del convenio colectivo de fecha 24.11.2005.

Señala, asimismo, que tal como lo manifiesta el mismo sindicato, el origen del instrumento denominado Acta de entendimiento, avenimiento y transacción, de fecha 31.10.2007 se explica única y exclusivamente por la existencia del juicio y la forma como las partes le pusieron término al mismo, declarando el sindicato haber recibido la suma pagada por la

empresa como transacción y asimismo como única y total compensación por cualquier otro derecho que les pudiera corresponder derivado directa o indirectamente de la programación de vuelos nocturnos consecutivos.

Manifiesta igualmente que la demostración más clara de que se trata de un instrumento separado del convenio colectivo es que en la cláusula séptima del mismo se pactó expresamente que *"Además, como parte determinante del presente acuerdo, las cláusulas quinta y sexta del presente instrumento (que son precisamente las que pretende invocar el sindicato como modificatorias), se incorporarán con el carácter de permanentes en los instrumentos colectivos que en el futuro se suscriban entre las partes."* En efecto, ello ratifica una vez más que el objeto del acuerdo fue poner término al juicio y evitar conflictos futuros sobre la materia que fue objeto de un largo litigio entre las partes y no la de modificar el contrato colectivo, más aún si ni siquiera se sabe qué afiliados habrían aprobado o facultado a la directiva sindical para que supuestamente modificaran el instrumento colectivo, tal como lo ha exigido la Dirección del Trabajo en reiteradas oportunidades.

Precisa, por último, que de la presentación de los recurrentes se infiere que se está frente a una calificación jurídica de un instrumento celebrado entre dos partes, materia que escapa a la competencia de la Dirección del Trabajo y que solo puede ser conocida en definitiva por los Tribunales de Justicia.

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

Este Servicio estima que en la situación de fondo planteada, esto es, la procedencia de exigir a los trabajadores no sindicalizados de que se trata, el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, requiere previamente establecer si el documento suscrito por la empresa LAN Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., mediante el cual se pactaron beneficios

que fueron extendidos a dichos trabajadores no sindicalizados, constituye o no una modificación o complemento del contrato colectivo suscrito por las mismas partes por el período 1°.12.2005-30.05.2009. Ello en atención a la exigencia establecida por la referida norma legal, que obliga a efectuar el aporte a *"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo"* y a la discrepancia suscitada entre las partes al respecto.

Para dichos efectos resulta necesario tener presente, en primer término, que el inciso final del artículo 5° del Código del Trabajo, dispone: *"Los contratos individuales y colectivos del trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"*.

De la disposición legal antes transcrita se infiere que para modificar un contrato individual o colectivo del trabajo la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento de las partes contratantes.

Corroborado lo expuesto precedentemente lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que prevé:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

*De la norma preinserta se colige, asimismo, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas o dejadas sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales"*.

Precisado lo anterior, cabe advertir que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio sobre la materia, contenida en Dictámenes N°.s. 6.696/314, de 2.12.96 y 221/16, de 16.01.2001, entre otros, el legislador ha radicado los efectos del

contrato colectivo y, por ende, de los instrumentos colectivos en general, en quienes hubieren sido parte del respectivo proceso de negociación, entendiéndose por tales el o los empleadores y los socios de el o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso.

El análisis armónico de las disposiciones legales citadas y de la jurisprudencia administrativa invocada permite afirmar que sólo quienes concurrieron con su voluntad a la suscripción de un instrumento colectivo, es decir, las partes, se encuentran legalmente facultadas para modificar el mismo, ya sea actuando personalmente o a través de un mandatario habilitado para tal efecto; calidad esta última en que puede actuar el directorio sindical de la organización a que se encuentra afiliado un trabajador.

De lo expuesto en acápites que anteceden se sigue que las modificaciones a un contrato colectivo no producen efectos respecto de todos los trabajadores que son parte del mismo sino que, única y exclusivamente respecto de aquellos que manifestaron su voluntad para modificar el respectivo instrumento colectivo, resultando así inoponibles para los dependientes que no concurrieron con su voluntad a la aludida modificación.

Ahora bien, del Acta de entendimiento, avenimiento y transacción suscrita por la empresa LAN Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., con fecha 31.10.2007, consta que éste fue celebrado para poner término al juicio causa rol N° 141-2000, del Sexto Juzgado del Trabajo de Santiago, iniciado por el aludido sindicato por incumplimiento de la cláusula 3ª letra A) N° 3, del convenio colectivo del trabajo suscrito por las partes en el año 1997, estipulación que ha sido reproducida en los sucesivos instrumentos colectivos suscritos por las partes y específicamente en la cláusula 3ª letra A) N° 4 del contrato colectivo que actualmente las rige.

Consta asimismo que mediante la suscripción de la citada *Acta de entendimiento, avenimiento y transacción*, las partes procedieron, por una parte, a interpretar la aludida cláusula, –misma que señala que *"No se programará a ningún tripulante por 2 períodos de servicio de vuelo nocturno consecutivos"* – de forma tal que, según se infiere de la cláusula 5ª de la citada acta, *"...a contar de la fecha de suscripción del presente instrumento, los pilotos señalados en el anexo N° 2 que forma parte de este instrumento y aquellos afiliados al sindicato, se registrarán por lo establecido en dicha cláusula contractual que se interpreta y aplica en los siguientes términos:*

*"No se podrá programar a ningún Tripulante por dos períodos de vuelo nocturno consecutivo, entendiéndose para efectos contractuales por turno o período nocturno el que va entre las 00:30 AM y las 5:30 AM, cualquiera sea la duración del Período de Servicio de Vuelo dentro de dicho período. No obstante lo anterior, cuando por necesidades operacionales se deba efectuar igualmente dicha programación entre las 00:30 AM y las 5:30 AM, la Empresa pagará al respectivo trabajador un bono por un monto bruto equivalente a 3,33% de su sueldo base mensual por cada evento".*

Por otra parte, del ya aludido acuerdo se infiere que las partes incorporaron cuatro nuevas cláusulas al instrumento colectivo vigente entre las mismas, toda vez que la cláusula 6ª de dicha acta, conviene:

*SEXO: Se agregan al convenio colectivo vigente entre las partes, las siguientes 4 cláusulas:*

- a) *La Empresa pagará un bono por cada hora de vuelo en exceso de 243 horas trimestrales efectivamente voladas, por el monto bruto equivalente al 1,5% del sueldo base mensual. Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración mensual de los meses de abril, julio, octubre o enero, según corresponda a las horas efectivamente voladas en exceso*

en cada trimestre inmediatamente anterior. La primera fecha de pago para este bono será la correspondiente al mes de octubre de 2007 considerando las horas efectivamente voladas en el trimestre correspondiente a julio, agosto y septiembre de 2007.

- b) *Los pilotos de materiales de corto alcance (Familia A320, A318 y A319 y similares), que excedan los 165 ciclos trimestrales, percibirán un bono por un monto bruto equivalente al 2% del sueldo base mensual por cada ciclo de exceso. Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al del respectivo trimestre que se utilizó como base de cálculo. La primera fecha de pago para este bono será la correspondiente al mes de octubre de 2007 considerando las horas efectivamente voladas en el trimestre correspondiente a julio, agosto y septiembre de 2007.*
- c) *Compensación por períodos de servicios que terminan dentro de un día marcado como libre. En el evento que el período de servicio de vuelo cumplido por el piloto, exceda el itinerario programado, arribando a su base habitual de residencia durante las primeras seis horas de un día libre (contadas desde las 00:00), programado en su rol de vuelos, la empresa compensará al piloto con un bono por un monto bruto equivalente al 3,3% de su sueldo base mensual. Asimismo, en el evento que el período de servicio de vuelo cumplido por el piloto exceda el itinerario programado, arribando a su base habitual de residencia pasadas las primeras seis horas de un día libre (contadas desde las 00:00), programado en su rol de vuelos, la empresa compensará al piloto con un bono por un monto bruto equivalente al 3,3% del sueldo base mensual, más el otorgamiento de un día de descanso completo.*
- d) *El inicio de la actividades posterior a los días libres, será a partir de las 05:30 AM.*

*Las cuatro cláusulas antes establecidas, se aplicarán igualmente a todos los pilotos señalados en el anexo N° 2 y a los afiliados al sindicato que no sean parte del instrumento colectivo de trabajo vigente, de fecha 24 de noviembre del año 2005".*

De este modo, de las cláusulas antes transcritas se infiere inequívocamente que las partes que suscribieron el Acta de entendimiento, avenimiento y transacción que las contempla, junto con aclarar el sentido y alcance de la cláusula 3ª, letra A N° 4 del contrato colectivo actualmente vigente, suscrito por el período 2005-2009, procedieron a incorporar diversos beneficios consistentes en bonos por montos allí determinados que se pagarán en la forma y condiciones también precisados en las cláusulas a que se ha hecho referencia, a partir de la fecha de suscripción de la citada acta, de manera tal que, en opinión de este Servicio, dicho pacto expreso constituye una modificación al instrumento colectivo vigente entre dichas partes, máxime si se tiene en consideración que de acuerdo al tenor literal del inciso final de la citada cláusula 6ª, la intención de la partes fue justamente la de incorporar los beneficios allí contemplados al contrato colectivo que actualmente las rige.

En nada altera la conclusión anterior los argumentos hechos valer por el empleador para negar la modificación del contrato colectivo vigente entre las partes a través de la referida incorporación de cláusulas, que dicen relación con la falta de certeza respecto de quiénes son los afiliados que habrían otorgado mandato a la directiva sindical para efectuar tal modificación, así como la no concurrencia a la suscripción de la citada acta de trabajadores que no han podido hacerlo por no haber mantenido a esa fecha su afiliación a la organización sindical respectiva.

En efecto, tales alegaciones no resultan atendibles si se tiene en consideración que, por una parte, la cláusula 8ª del citado documento, señala: "*La Directiva del Sindicato de*

*Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A. declara que actúa válidamente en representación de sus afiliados, contando con facultades suficientes para celebrar el presente instrumento, incluyendo la facultad para transigir y percibir, declaración que es elevada por las partes al carácter de esencial del presente instrumento"* y por otra, que la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo quienes concurrieron con su voluntad a la suscripción de un instrumento colectivo, es decir, las partes, se encuentran facultadas para modificar el mismo, actuando, por ejemplo a través de mandatario habilitado para tal efecto; calidad esta última en que puede actuar el directorio de la organización sindical a que se encuentra afiliado un trabajador, para lo cual se requerirá algún medio idóneo que acredite dicho mandato, pudiendo ser éste el acuerdo de asamblea o la suscripción de la nómina respectiva.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que en conformidad a la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, las modificaciones a un contrato colectivo no producen efectos respecto de todos los trabajadores que son parte del mismo sino que única y exclusivamente respecto de aquellos que manifestaron su voluntad para modificar el primitivo instrumento colectivo, resultando así, inoponibles para los dependientes que no concurrieron con su voluntad a la aludida modificación.

Precisado lo anterior, resulta necesario, sin embargo, advertir que la finalidad de la institución de la inoponibilidad es proteger a los terceros que no participaron de un determinado acto o contrato. Así, *"Hay inoponibilidad cuando, frente a un tercero, no pueden hacerse valer, oponerse, los efectos de un acto jurídico, o la nulidad o la revocación u otra causal de terminación anormal del mismo"* (Alessandri - Somarriva - Vodanovic, Derecho Civil, Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, página 26), razón por la cual, si a los trabajadores que eventualmente podían hacer valer dicha prerrogativa se les han aplicado las cláusulas que la citada *Acta*

*de entendimiento, avenimiento y transacción* incorporó al contrato colectivo vigente a partir del mes de octubre de 2007, debe necesariamente entenderse que aquéllos han renunciado tácitamente a su prerrogativa de hacer inoponible a su respecto los efectos de dicho pacto.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds., que, en opinión de este Servicio, las cláusulas convenidas en el documento denominado *Acta de entendimiento, avenimiento y transacción* suscrito por la empresa LAN Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., constituyen una modificación al contrato colectivo actualmente vigente entre las partes y, por tanto, dichas cláusulas deben entenderse incorporadas a aquél a partir del 31 de octubre de 2007, fecha de la suscripción de dicho acto jurídico modificatorio.

En lo que concierne a la procedencia jurídica de la obligación prevista por el artículo 346 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que se desempeñan como pilotos para la empresa LAN Airlines S.A. y a quienes el empleador les extendió los beneficios convenidos en la referida *Acta de entendimiento, avenimiento y transacción*, cabe hacer presente que atendida la conclusión a la que se ha arribado precedentemente, misma que permite sostener que dichas partes han acordado una modificación del contrato colectivo que actualmente las rige, incorporando beneficios que a partir de la fecha de su suscripción fueron extendidos a los trabajadores no sindicalizados de la referida empresa que se desempeñan como pilotos, necesariamente debe concluirse que tales dependientes están obligados, a efectuar el aporte previsto en el citado artículo 346 a favor del sindicato que obtuvo los señalados beneficios, siempre que su otorgamiento implique un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de aquéllos.

En estas circunstancias, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds., que los trabajadores que se desempeñan como pilotos para la empresa LAN Airlines S.A. y a quienes el empleador les extendió los beneficios convenidos en el *Acta de entendimiento, avenimiento y transacción*, suscrito por la referida empresa y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., allí constituido, están obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a favor de la aludida organización sindical, siempre que su otorgamiento implique para ellos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds., lo siguiente:

- 1) Mediante la suscripción de *Acta de entendimiento, avenimiento y transacción*, de fecha 31.10.2007, por la empresa LAN Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., ha operado una modificación al contrato colectivo actualmente vigente entre las partes, incorporándose a éste las cláusulas 5ª y 6ª del referido acuerdo.
- 2) Los trabajadores que se desempeñan como pilotos para la empresa LAN Airlines S.A. y a quienes el empleador les extendió los beneficios convenidos en la citada *Acta de entendimiento, avenimiento y transacción*, están obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a favor de la aludida organización sindical, siempre que tal otorgamiento implique para ellos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

**EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONTRATO DE PUESTO A DISPOSICIÓN. PROCEDENCIA.****461/011, 28.01.09.**

***Los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 N, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria, de suerte tal que una o más labores que se encuentren dentro de aquellas de ordinaria verificación en la empresa usuaria, como sucede con la realización de inventarios de existencias que la solicitante efectúa varias veces al mes para una empresa usuaria, no pueden sustentar un contrato de puesta a disposición, al situarse en lo opuesto de lo ocasional o extraordinario.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 183-Ñ.

Por medio de la presentación del antecedente..., se solicita un pronunciamiento en base a las justificaciones que se pasan a referir.

La empresa Retail Est Chile S.A., ha celebrado un contrato de puesta a disposición con la empresa usuaria D&S (Supermercados Líder) cuyo objeto es la colocación de trabajadores transitorios con el objeto de dedicarse a la labor de practicar *inventarios de existencias* en los diversos Supermercados Líder en la Región Metropolitana. Tales inventarios, de acuerdo a vuestra presentación, se practican en una noche, siendo la causal que fundamenta la puesta a disposición de trabajadores, aquella referida en el artículo 183-Ñ letra e) del Código del Trabajo, esto es, "*aumentos ocasionales, sean o no periódicos o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria*". Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes de los que Ud. da cuenta en su presentación, normalmente se hacen los referidos inventarios varias veces al mes, lo que exige la contratación de un número de trabajadores que oscila entre cuarenta y doscientos, lo que condiciona la cantidad correspondien-

te de contratos y finiquitos, representando, a juicio de la solicitante, una carga administrativa excesiva, pero que deben realizar por petición expresa de la empresa usuaria que les exige dar cumplimiento a la legislación vigente (sic).

Todo lo anterior, desde su perspectiva, sirve de presupuesto para solicitar un pronunciamiento acerca de la viabilidad de:

- a) Celebrar un contrato de servicios transitorios con cada trabajador que, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo y 183-R de la Ley N° 20.123, permita que el trabajador transitorio desarrolle su trabajo en más de una oportunidad para la usuaria durante la vigencia máxima del contrato, dejando establecido que se le informará con la debida anticipación, la fecha, hora y lugar en que deberá concurrir a fin de participar en la práctica de cada inventario de existencias;
- b) Emitir las liquidaciones de sueldo de forma mensual, considerando el número de faenas de inventario en las que haya participado el respectivo trabajador de servicios transitorios en un mes calenda-

rio, liquidaciones que deberán ser firmadas por dicho trabajador;

- c) Suscribir los respectivos finiquitos al término del contrato de servicios transitorios, de alguna forma más expedita y ágil ante la Inspección del Trabajo, ya que la opción de firmar ante una Notaría es insostenible por el costo de la autorización de la firma por parte de la empresa.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

Que, el artículo 183-Ñ letra e) del Código del Trabajo, dispone:

*"Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:"*

*"e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; (...)"*

De la norma recién transcrita, se concluye que las empresas podrán celebrar contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios con empresas de servicios transitorios siempre que se observe, en la especie, alguna de las situaciones de hecho que describe taxativamente la disposición legal transcrita.

Que, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (Vigésima segunda edición), la expresión "ocasional", en su segunda acepción, significa *"que sobreviene por una ocasión o accidentalmente"*. A su vez, la expresión "extraordinario" significa, también en su segunda acepción, *"añadido a lo ordinario"*.

Se desprende de lo antes anotado, que los aumentos que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del

Código del Trabajo, serán aquellos que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria. Así, una o más labores que se encuentren dentro de aquellas de ordinaria verificación en la empresa usuaria, no podrán sustentar un contrato de puesta a disposición, desde el momento que sería lo opuesto de lo ocasional o extraordinario.

Que, para el caso que nos ocupa, útil resulta hacer presente que la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.123 también favorece la interpretación sustentada en esta respuesta. Así, durante la discusión en Sala, en el Primer Trámite Constitucional, en el Senado, al discutirse la indicación según la cual en los casos de las letras c), d) y e) del artículo 152-Ñ del Código del Trabajo (actual artículo 183-Ñ) el número de trabajadores transitorios puestos a disposición, del veinte por ciento del total de los trabajadores de la usuaria, la H. Senadora Matthei expuso: "Señor Presidente, "el límite del veinte por ciento se impone en los siguientes casos".

*"Primero: proyectos nuevos y específicos de la usuaria. Por ejemplo, la construcción de nuevas instalaciones. Y en tal caso, obviamente, es bastante difícil operar con la gente ya contratada, porque está realizando su propio trabajo".*

*"Ahora, ¿quién dice que realmente se requiere sólo el veinte por ciento? Puede que las instalaciones se necesiten en forma urgente y, por tanto, que se precise una cantidad de trabajadores bastante significativa".*

*"Al final, siempre es factible hacerlo con el veinte por ciento; pero se incurrirá en una demora que, en último término, puede implicar perder un mercado o un contrato".*

*"Segundo: aumentos ocasionales de actividad en determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria".*

*"Supongamos que se ha producido una alteración en el tipo de cambio o algo extraordinario que signifique, quizás, que a la empresa le hagan un pedido del doble o del triple de lo que estaba acostumbrada a entregar, y que ésa sea una oportunidad que ella de ningún modo puede perder. No veo por qué poner el límite indicado en el precepto. **Lo relevante es determinar si se trata de un aumento de actividad ocasional o extraordinario, o bien, permanente. Si es permanente, por supuesto, ha de realizarse con trabajadores propios**".*

*"Pero si existe una actividad nueva, claramente extraordinaria en su naturaleza, ¿quiénes somos nosotros para decidir cuál es el límite".*

*"Por ejemplo, si una empresa pequeña requiere la instalación de un galpón y tiene cuatro o cinco trabajadores, ¿me van a decir que no puede contratar gente extraordinariamente para que la lleve a cabo? **Mi impresión es que debemos ser firmes para defender que las cosas ordinarias se realicen con gente contratada. Pero cuando las cosas son claramente ocasionales o extraordinarias, como se expresa en el articulado –invito a Sus Señorías a leer la página 18 del boletín comparado–, no veo por qué establecer este tipo de límites**".*

Que, para que la labor de practicar *inventarios de existencias* en los diversos Supermercados de la empresa usuaria, pueda asimilarse a las circunstancias descritas en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, tendría que tratarse de labores que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria. Sería, a modo referencial, el caso de un inventario del tipo periódico, esto es, de aquellos inventarios que carecen de mecanismos permanentes que permitan disponer a diario de la información sobre las mercaderías en existencia y de sus respectivos costos y que, por su naturaleza, se llevan a cabo sólo en forma periódica, generalmente al término del

período y que utilizan generalmente las pequeñas empresas ("Fundamentos de Contabilidad. Inventario, Definición. Métodos de Valorización", AUD 104, 2007, online education, Escuela de Negocios, Universidad de las Américas).

Que, por el contrario, no pueden asimilarse actividades que normalmente se realizan varias veces al mes, como "aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad". Sostener lo contrario, conlleva distorsiones del tipo de aquellas que reclama la solicitante bajo las expresiones "carga administrativa excesiva". Sería el caso de un inventario del tipo permanente, que utiliza registros detallados de contabilidad, que continuamente reflejan la cantidad y costos de las mercaderías en existencias a la vez que proporciona información sobre las entradas y las salidas de mercaderías en inventario. Se trata del tipo de inventario que, por regla general, utilizan las grandes empresas que requieren mantener inventarios constantemente ("Fundamentos de Contabilidad. Inventario, Definición. Métodos de Valorización", AUD 104, 2007, online education, Escuela de Negocios, Universidad de las Américas).

A partir de lo razonado en el párrafo anterior, cabe afirmar que, dada la imposibilidad de asimilar las actividades que, como los inventarios de existencias que la solicitante realiza varias veces al mes para una empresa usuaria, como "aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad", no resultan ajustadas a derecho ninguna de las alternativas propuestas por la empresa requirente, esto es, ni la celebración de un contrato de servicios transitorios con cada trabajador que, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo y 183-R de la Ley N° 20.123, permita que el trabajador transitorio desarrolle su trabajo en más de una oportunidad para la usuaria durante la vigencia máxima del contrato, dejando establecido que se le informará con la debida anticipación, la fecha, hora y lugar en que deberá concurrir a fin de participar en la

práctica de cada inventario de existencias, ni la emisión de las liquidaciones de sueldo de forma mensual, considerando el número de faenas de inventario en las que haya participado el respectivo trabajador de servicios transitorios en un mes calendario, liquidaciones que deberán ser firmadas por dicho trabajador, haciendo presente que la suscripción de los finiquitos ante la respectiva Inspección del Trabajo, es una de las alternativas, sin costo, que brinda la ley y que ofrece este Servicio a todos los empleadores.

En consecuencia, cumplo con manifestar a usted que los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto

de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria, de suerte tal que una o más labores que se encuentren dentro de aquellas de ordinaria verificación en la empresa usuaria, como sucede con la realización de inventarios de existencias que la solicitante efectúa varias veces al mes para una empresa usuaria, no pueden sustentar un contrato de puesta a disposición en base a la citada causal, al situarse en lo opuesto de lo ocasional o extraordinario.

**JORNADA DE TRABAJO. DURACION. NORMATIVA APLICABLE. JORNADA PARCIAL. ALTERNATIVAS DE DISTRIBUCION. JORNADA PARCIAL. DESCANSO COMPENSATORIO. APLICABILIDAD.**

**549/012, 3.02.09.**

- 1) **No existe inconveniente jurídico para que un empleador pacte con distintos trabajadores, diferentes jornadas de trabajo, con algunos 20 horas a la semana, con otros 25, ó 32 ó 40 horas, dependiendo de la disponibilidad de tiempo de cada dependiente, en la medida que se tenga en consideración lo señalado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a la normativa laboral aplicable según se trate de jornadas parciales o no.**
- 2) **En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo. En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas diarias ordinarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede.**
- 3) **La norma contenida en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, sobre descanso compensatorio de domingo y festivos laborados, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, en la medida que no se encuentren en los casos de excepción que el mismo precepto legal contempla.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 38 inciso 4º, 40 bis, 40 bis B y 40 bis C.

**Concordancias:** Ord. N° 339/27, de 30.01.2002.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto a las siguientes materias: 1) Factibilidad de contratar personal con jornadas parciales entre 20 y 40 horas semanales, según la disponibilidad de tiempo de cada trabajador, de manera de poder contratar a algunos con 20, a otros con 25, ó 32 ó 40 horas; 2) Si las referidas jornadas podrían distribuirse en 4 días a la semana, con un tope diario de 10 horas y 3) Si con una jornada inferior a la máxima legal, quedaría liberado el empleador de dar cumplimiento a

la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, que dos de los días de descanso en el respectivo mes sean otorgados en domingo.

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

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe tener presente que en conformidad a lo previsto en el artículo 40 bis del Código del Trabajo, se pueden pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose como tal aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22 del mismo cuerpo legal, es decir, de hasta 30 horas semanales.

De esta suerte, todos aquellos contratos en que se pacte una jornada de 30 horas o menos, son considerados contratos con jornada a tiempo parcial y afectos, por lo tanto, a la normativa del Párrafo 5º, Capítulo IV, Libro I del Código del Trabajo.

Cabe destacar, en todo caso, que conforme lo establece el inciso 1º del artículo 40 bis B del mismo cuerpo legal, los trabajadores a tiempo parcial gozan de todos los demás derechos que contempla dicho Código para los trabajadores a tiempo completo, lo que significa, en otros términos, que a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales contenidas en él, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5º aludido.

Por su parte, aquellos contratos en que se pacte una jornada superior a 30 horas e inferior o igual a 45 horas semanales, que es la máxima ordinaria permitida, son contratos que se rigen en todas las materias, por las reglas generales contenidas en el cuerpo legal señalado.

En relación a la interrogante respecto a la posibilidad de pactar distintas jornadas con los trabajadores que laboran para la empresa, dependiendo de la disponibilidad de tiempo de éstos, cabe manifestar, que en opinión de este Servicio no existiría inconveniente jurídico alguno para que empleador y sus trabajadores pacte una jornada para unos y otra diferente para otros, debiendo tener en consideración lo señalado en párrafos que anteceden, en cuanto a la normativa laboral aplicable según se trate de jornadas parciales inferiores o iguales a 30 horas semanales o no.

- 2) En lo concerniente a la segunda consulta, que dice relación con la distribución de la jornada de trabajo, es necesario también distinguir entre jornadas parciales regidas por el Párrafo 5º del Capítulo

IV y aquellas superiores a las 30 horas semanales.

Respecto a las primeras, cabe señalar que las partes se encuentran facultadas para distribuirlas en menos de cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, conforme lo establece el artículo 40 bis C del Código del Trabajo. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Sobre el particular, cabe precisar que este Servicio en Ordinario N° 339/27, de 30.01.2002, en el punto 4.2 sostiene que *"El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva"*.

Asimismo, en el punto 4.3 de dicho pronunciamiento se señala que *"La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente"*.

Respecto a las segundas, esto es, jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, cabe manifestar que en la medida que la jornada ordinaria no exceda de 10 horas diarias, también pueden distribuirse en menos de cinco días a la semana, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en los párrafos que anteceden.

- 3) En lo que se refiere a la tercera consulta, relativa a si en las jornadas de una duración inferior a la máxima legal los trabajadores tienen derecho al beneficio previsto en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, que al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deban otorgarse en día domingo, es necesario tener presente, en primer término, que en el caso por el cual se consulta, se trate de dependientes que se desempeñen en las actividades a que se refieren los números 2 y 7 del señalado precepto legal.

Al efecto, los incisos 3º y 4º de la referida disposición legal, disponen:

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".*

*"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".*

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos fluye que los trabajadores comprendidos en los N.ºs. 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les co-

rresponde impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorguen en día domingo.

Asimismo, de ellos se infiere que este derecho no resulta aplicable en los siguientes casos:

- 1) trabajadores que se contraten por un plazo de 30 días o menos;
- 2) aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales, y
- 3) trabajadores que se contraten en forma exclusiva para laborar los días sábado, domingo o festivos.

Como es dable apreciar, el legislador ha exceptuado del derecho al beneficio que nos ocupa, solamente a los dependientes que se encuentren en alguno de los tres casos expresamente contemplados en la precitada norma, lo que permite sostener, por consiguiente, que aquellos contratados por un plazo mayor a los 30 días, o con una jornada superior a las 20 horas a la semana o aquellos que no laboran en forma exclusiva los días sábado, domingo o festivos, tienen derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar por los días domingo o festivos laborados en dicho período, sean otorgados en día domingo.

De esta suerte, es posible afirmar, que tratándose de trabajadores con jornada superior a 20 horas semanales, distribuida en 4 días, el empleador se encuentra obligado a otorgar el beneficio contemplado en el inciso 4º del artículo 38 en análisis, quedando, por lo tanto, comprendidos entre ellos los dependientes contratados con jornada parcial superior a 20 horas semanales e inferior o igual a 30, quienes, como ya se ha señalado, gozan de todos los derechos que contempla el Código para los trabajadores a tiempo completo, con la excepción de

aquellas materias que se encuentran reguladas en el Párrafo 5° a que se ha aludido en acápite que anteceden, donde no se contienen normas especiales sobre descanso semanal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) No existe inconveniente jurídico para que un empleador pacte con distintos trabajadores diferentes jornadas de trabajo, con algunos 20 horas a la semana, con otros 25, ó 32 ó 40 horas, dependiendo de la disponibilidad de tiempo de cada dependiente, en la medida que se tenga en consideración lo señalado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a la normativa laboral aplicable según se trate de jornadas parciales o no.
- 2) En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (de hasta 30 horas sema-

nales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas ordinarias diarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede.

- 3) La norma contenida en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, sobre descanso compensatorio de domingo y festivos laborados, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, en la medida que no se encuentren en los casos de excepción que el mismo precepto legal contempla.

### **ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. PROCEDENCIA.**

**757/013, 26.02.09.**

***No les asiste el derecho a la Bonificación Proporcional a los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico profesional administrado conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que se desempeñan en los niveles centrales de los referidos sectores.***

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 1°, 63, incisos 1° y 3° y 65, inciso 3°.

Mediante presentación del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Bonificación Proporcional corresponde sólo a los profesionales de la educación del sector municipal, particular sub-

vencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico profesional del Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que se desempeñan en establecimientos educacionales o si también les asiste el referido beneficio a los que cumplen funciones docentes en los niveles centrales de educación de dichos sectores.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, de 1996, establece:

*"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".*

De la disposición legal antes transcrita se infiere que las normas contenidas en el Estatuto Docente, resultan aplicables a aquellos docentes que se desempeñan en los establecimientos educacionales del sector municipal y, particular, como asimismo, a los docentes que cumplen cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector municipal.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a la consulta formulada, cabe señalar que los incisos 1° y 3° el artículo 63 del Estatuto Docente, disponen:

*"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1° de enero de 1996, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento*

*a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención".*

*También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral".*

A su vez, el inciso 3° del artículo 65 de la Ley N° 19.070, dispone:

*"En el sector particular subvencionado, la planilla complementaria se pagará a los profesionales de la educación que tengan contrato, en tanto que la bonificación proporcional beneficiará a todos los profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos educacionales de dicho sector".*

Del claro tenor literal de las normas legales precedentemente transcritas aparece que la Bonificación Proporcional corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal y particular subvencionado que prestan servicios en los establecimientos educacionales, circunstancia ésta que autoriza para afirmar que carecen del derecho a percibir dicho beneficio aquellos que no se desempeñan en tales establecimientos sino en el nivel central de las respectivas entidades

Con todo es del caso hacer presente que, tratándose del sector particular subvencionado, procede considerar, para acceder a la Bonificación Proporcional, a todos los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, independientemente que se encuentren o no vinculados con el respectivo establecimiento educacional a través de un contrato de trabajo.

Distinta es la situación, tratándose del sector municipal y técnico profesional regido

por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en que la ley exige para acceder al beneficio de que se trata, tener suscrito un contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds.

que no les asiste el derecho a la Bonificación Proporcional a los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico profesional administrado conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que se desempeñan en los niveles centrales de los referidos sectores.

**ESTATUTO DE SALUD. DOTACION DOCENTE. AJUSTE. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. PAGO. PROCEDENCIA.**

**758/014, 26.02.09.**

- 1) **Las entidades administradoras de salud primaria municipal, han estado facultadas para adecuar su dotación a los límites porcentuales de los funcionarios contratados a plazo fijo, en los términos establecidos por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 20.157, en cuyo caso debieron modificar los respectivos contratos de trabajo, para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos.**
- 2) **No existe inconveniente jurídico para que la Corporación Municipal de Ancud, unilateralmente y por mera liberalidad, haya otorgado a sus trabajadores el pago de la indemnización por años de servicio a todo evento al término del contrato, según sus disponibilidades presupuestarias, sin perjuicio de eximirse posteriormente de ese pago cuando no exista esa disponibilidad presupuestaria.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 14, 48, letra i) y 6° transitorio. Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículo 17. Ley N° 20.157, artículo 6° transitorio.

Mediante el Oficio del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine la legalidad de las cláusulas de los contratos de trabajo, otorgados en el marco de la Ley N° 19.378 por la Corporación Municipal de Ancud, en relación con la modificación de los contratos de plazo fijo en indefinido sin mediar concurso público; respecto de la indemnización por término de contrato otorgada a todo evento, en el caso de 47 trabajadores dependientes de dicha entidad.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, el artículo 14, incisos primero y segundo, de la Ley N° 19.378, dispone:

"El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido.

*"Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal".*

De acuerdo con el tenor de la norma legal invocada, para ingresar al sistema de salud primaria municipal en virtud de un contrato indefinido de trabajo, el legislador exige previamente que se convoque a un concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas que establece el mismo Estatuto de Salud Primaria Municipal en sus artículos 34 y siguientes y en el Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, y así lo ha resuelto la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en el numeral 8) del Dictamen N° 539/32, de 4.02.97.

En la especie, la actual administración de la Corporación Municipal de Ancud, estima que es ilegal la cláusula de contrato de trabajo, incorporada por la anterior administración a través de un anexo, mediante la cual se modificaron los contratos de plazo fijo por contrato indefinido de 47 trabajadores, sin haber convocado previamente a concurso público, por lo que requiere de un pronunciamiento para adoptar las medidas y acciones que procedan, a fin de corregir dicha situación.

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 14 de la Ley N° 19.378 y 17 del Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, se establece expresamente la exigencia de convocar previamente a concurso público de antecedentes para ingresar al sistema mediante contrato indefinido.

Sin embargo, el artículo 6° transitorio de la Ley N° 20.157, prevé:

*"Las entidades administradoras de salud municipal que, a la fecha de publicación de esta ley tengan en su dotación un porcentaje superior al 20% de funcionarios en calidad de contratados a plazo*

*fijo, deberán llamar a un concurso interno para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos, para ajustarse a lo estipulado en el artículo 14 de la Ley N° 19.378. El concurso deberá estar resuelto a más tardar el 30 de junio de 2007.*

*"Podrán participar en este concurso interno, los funcionarios que hayan pertenecido a la dotación de la respectiva entidad administradora de salud municipal en calidad de contratados a plazo a la fecha de publicación de esta ley y que hayan servido en ésta durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a dicha fecha".*

Según lo anteriormente señalado, por una parte, en el sistema de salud primaria municipal sólo se puede ingresar al sistema mediante un contrato indefinido previo concurso público de antecedentes y, por otra, que las entidades administradoras de salud primaria estuvieron obligadas a corregir su dotación que tenía un porcentaje superior al 20% de funcionarios en calidad de contratados a plazo fijo.

En este contexto jurídico, para la suscrita es posible derivar que, no obstante la exigencia establecida por la Ley N° 19.378 en su artículo 14, la corporación empleadora haya cumplido con el mandato legal de adecuar su dotación a los límites porcentuales de los funcionarios en calidad de contratados a plazo fijo, en los términos establecidos por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 20.157, procediendo en su caso a modificar los respectivos contratos para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, el artículo 48, letra i), de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:*

*"i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley. En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años. Al invocar esta causal de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal".*

A su turno, el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.378, establece:

*"El cambio del régimen jurídico que signifique la aplicación de esta ley respecto de los funcionarios regidos, a la fecha de su entrada en vigencia, por el Código del Trabajo, y que pasen a formar parte de una dotación, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio que pudieren corresponder a tal fecha".*

*"Los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, que no hubieren pactado indemnización a todo evento en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo y que cesen en sus funciones por la causal establecida en el artículo 48, letra i), de esta ley, tendrán derecho a la indemnización respectiva, computando también el tiempo servido hasta la fecha del cambio de régimen jurídico que dispone este Estatuto. En ningún caso la indemnización podrá exceder de 11 meses. Si tales trabajadores hubieren pac-*

*tado indemnización a todo evento de acuerdo con el artículo 164 del Código del Trabajo, tendrán derecho a conservar el sistema de indemnización pactada, la que se regirá por las normas del citado artículo 164".*

De los preceptos legales transcritos, es posible desprender que en el sistema de salud primaria municipal, sólo excepcionalmente procede el pago de la indemnización por años de servicio al término del contrato de trabajo, cuando se aplica la causal de terminación de los servicios por disminución o modificación de la dotación y cuando se pactó el pago de dicha indemnización con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, respectivamente.

Sin embargo, no existe impedimento para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, puedan unilateralmente y por mera liberalidad, otorgar a sus trabajadores pagos o beneficios dentro de sus disponibilidades presupuestarias, en cuyo caso el empleador podrá eximirse de dicho pago cuando no exista esa disponibilidad presupuestaria.

De ello se deriva que no ha existido inconveniente jurídico, para que la Corporación Municipal de Ancud haya otorgado a sus trabajadores unilateralmente y por mera liberalidad, el pago de la indemnización por años de servicio al término del contrato, según sus disponibilidades presupuestarias, sin perjuicio de eximirse de dicho pago cuando no exista esa disponibilidad presupuestaria..

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar:

- 1) Las entidades administradoras de salud primaria municipal han estado facultadas para adecuar su dotación a los límites porcentuales, de los funcionarios contratados a plazo fijo en los términos esta-

blecidos por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 20.157, en cuyo caso debieron modificar los respectivos contratos de trabajo, para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos.

- 2) No existe inconveniente jurídico para que la Corporación Municipal de Ancud, unila-

teralmente y por mera liberalidad, haya otorgado a sus trabajadores el pago de la indemnización por años de servicio a todo evento al término del contrato, según sus disponibilidades presupuestarias, sin perjuicio de eximirse posteriormente de su pago cuando no exista esa disponibilidad presupuestaria.

**ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO PUBLICO DESIERTO.**

**759/015, 26.02.09.**

***Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.437/068, de 20.08.2008 y reitérase que en el sistema de salud primaria municipal, sólo puede declararse desierto un concurso público cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes mínimos establecidos en las bases del concurso, por lo que deberá retrotraerse a la etapa de elaborar la Comisión de Concurso la terna con los postulantes que presentan los mayores puntajes y el Informe fundado sobre calificaciones, para que el Alcalde adjudique los cargos.***

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 4°. Ley N° 18.883, artículo 19, inciso final.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 3.437/068, de 20.08.2008, en relación con el concurso público de directores de salud realizado por la corporación ocurrente, y en el cual se ordena "retrotraer el concurso a la etapa de elaborar por la Comisión de Concurso la terna con los postulantes que presentan mayores puntajes y el informe fundado sobre calificaciones, para que el Alcalde adjudique los cargos", y "porque en salud primaria municipal procede declarar desierto un concurso público solamente cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes establecidos en las bases del concurso", estimando la recurrente que el dictamen no considera un conjunto de aspectos que no habrían sido apreciados en conformidad a derecho, entre otros, el principio de

legalidad de los Organos de la Administración del Estado respecto de su competencia y la propia doctrina administrativa del Servicio en cuestión que establece el impedimento para pronunciarse sobre la validez de un concurso público que ha agotado sus etapas y ha operado el nombramiento de el o los funcionarios.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, a través del Dictamen N° 3.437/068, de 20.08.2008, la Dirección del Trabajo ha resuelto *"No se ajustan a derecho las Resoluciones N°s. 970, 971 y 972, de 31.12.2008, del Sr. Alcalde de la I. Municipalidad de La Florida, porque en salud primaria municipal sólo puede declararse desierto un concurso público cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes establecidos en las bases del concurso, por lo que deberá retrotraerse el con-*

*curso a la etapa de elaborar la Comisión de Concurso la terna con los postulantes que presentan los mayores puntajes y el Informe Fundado sobre calificaciones, para que el Alcalde adjudique los cargos”.*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 19, inciso final, de la Ley N° 18.883, aplicable supletoriamente en virtud de lo previsto por el artículo 4° de la Ley N° 19.378, cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes establecidos en las bases del concurso, entonces la autoridad convocante podrá estimar que no hay postulantes idóneos y declarar desierto el concurso respectivo, por lo que deberá llamar a un nuevo concurso para proveer los cargos vacantes, criterio que ya había establecido la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.579/023, de 11.04.2006.

En la especie, se ha solicitado la reconsideración del dictamen en cuestión, por estimar la ocurrente que la Dirección del Trabajo al arribar a la conclusión que presenta, no considera el principio de legalidad que rige a los órganos del Estado y emite el pronunciamiento al margen de sus atribuciones, y contradice su propia doctrina administrativa porque en el Dictamen N° 3.471/93, de 9.08.2005, se ha resuelto que no es posible dejar sin efecto por la vía administrativa un procedimiento concursal que agotó todas sus instancias y que operó el nombramiento de los ganadores del concurso, por lo que para declarar la nulidad de ese concurso se sólo podría realizar por los Tribunales de Justicia.

Según se ha señalado precedentemente, la norma supletoria invocada como fundamento del pronunciamiento en cuestión, cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes establecidos en las bases del concurso, entonces la autoridad convocante puede estimar que no hay postulantes idóneos y declarar desierto el concurso, por lo que deberá llamar a un nuevo concurso hasta proveer los cargos o funciones vacantes.

Además, en el mismo dictamen impugnado se recurre al Informe realizado por la

propia COMUDEF y al Informe de Fiscalización evacuado por la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida, respectivamente, y se pudo constatar que la trabajadora cumplía con todos los requisitos exigidos por las bases del concurso y que el concurso en el caso de la trabajadora presenta diversas irregularidades que afectan la validez del proceso.

En ese preciso contexto de antecedentes, se pudo establecer que el artículo 19 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, exige que para declarar desierto un concurso, se requiere falta de postulantes idóneos, es decir, que ninguno alcance o reúna el puntaje mínimo establecido en las bases del concurso respectivo, exigencia esta última que difícilmente pudo haberse cumplido si la corporación convocante no estableció los puntajes finales de los postulantes, por ello se explica que se declaró desierto el concurso por el Informe Psicológico, en circunstancias que, además, las propias bases del concurso le habían dado a este informe o factor un carácter meramente referencial.

De ello se deriva, por una parte, que el procedimiento concursal presentaba serias irregularidades que se describen detalladamente en el pronunciamiento impugnado.

Por otra, se advierte que en el marco de la Ley N° 19.378 resulta jurídicamente improcedente declarar desierto un concurso público de antecedentes, considerando para ello un informe Psicológico al que las propias bases del concurso le daban el carácter meramente referencial, porque por expresa disposición de la ley sólo es posible declarar parcial o totalmente desierto un concurso por falta de postulantes idóneos, esto es, cuando ninguno de los postulantes alcance los puntajes mínimos establecidos en las bases de ese concurso.

No altera la afirmación precedente, la doctrina de la Dirección del Trabajo mediante la cual se ha resuelto el impedimento para pronunciarse sobre la validez de un concurso que ha agotado todas sus instancias y ha

operado el nombramiento de el o los funcionarios que ganaron el concurso, porque en el caso que nos ocupa no ha operado el nombramiento de el o los funcionarios ganadores del concurso, puesto que el mismo fue declarado desierto.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que se rechaza la reconsideración del Dictamen N° 3.437/068, de

20.08.2008, y se reitera que en el sistema de salud primaria municipal solo puede declararse desierto un concurso público cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes mínimos establecidos en las bases del concurso, por lo que deberá retrotraerse a la etapa de elaborar la Comisión de Concurso la terna con los postulantes que presentan los mayores puntajes y el informe fundado sobre calificaciones, para que el Alcalde adjudique los cargos.

**ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACION BASICA MINIMA NACIONAL. MONTO. IMPUTACION A BENEFICIOS. PROCEDENCIA. REMUNERACION.**

**760/016, 26.02.09.**

- 1) El valor mínimo de la hora cronológica de los docentes que laboran en establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, por el período comprendido entre el 1° de diciembre de 2008 y noviembre de 2009 es de \$ 9.681.**
- 2) No procede imputar al monto de la Remuneración Básica Mínima Nacional otros conceptos remuneratorios, sean estos legales o convencionales.**
- 3) Tanto la jornada primitiva pactada en los contratos de trabajo como las extensiones horarias deben ser remuneradas con los mínimos legales, entre ellos la Remuneración Básica Mínima Nacional.**

**Fuentes:** Ley N° 10.070, inciso 4° del artículo 5° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980:

1. Se determine cual es el valor mínimo de la hora cronológica de los docentes que laboran en los referidos establecimientos educacionales.
2. Si dicho monto debe verse reflejado en el sueldo base o si puede complementarse con otros beneficios remuneratorios.

3. Si respecto de las extensiones denominadas, nombramientos especiales, puede fijarse un valor hora cronológica inferior al legal.

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

- 1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que conforme con lo establecido en el inciso 4° del artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, norma legal aplicable a los docentes por los cuales se consulta, el valor mínimo de la hora cronológica debe ser reajustado cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la Unidad de Subvención Educacional.

El valor de la Unidad de Subvención Educacional, USE, a su vez y, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, debe ser reajustado en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en igual porcentaje.

En diciembre de 2008, la Ley N° 20.313, publicada en el Diario Oficial de 4.12.08, reajustó las remuneraciones de los trabajadores del sector público en un 10% lo que determinó igual porcentaje de reajuste del valor hora cronológica quedando fijado dicho valor a contar de diciembre de 2008 hasta noviembre de 2009 en \$ 9.200, para el nivel de pre-básica, básica y especial y en \$9.681, para la media y la técnico-profesional.

Este mecanismo de reajuste de la Remuneración Básica Mínima Nacional, sólo va a tener lugar cuando el valor hora convenido por las partes fuere igual al mínimo legal. Si dicho valor es superior el empleador no estará obligado a otorgar el referido reajuste, a menos que las partes lo hubieren convenido individual o colectivamente, expresa o tácitamente

- 2) En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe señalar que dicho monto debe verse reflejado en la liquidación por concepto de Remuneración Básica Mínima Nacional o como le denominan algunos, Sueldo Base, no pudiendo ser enterado o imputarse a dicho monto otros conceptos remuneratorios, sean estos legales o convencionales. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio por Ordinario N° 2.188, de 11.07.2002.
- 3) Finalmente, y en lo que respecta a esta consulta, se hace necesario señalar, previamente, que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Dirección, las extensiones horarias constituyen una modifi-

cación del contrato de trabajo, específicamente en lo que a duración de la jornada de trabajo se refiere, en términos tales que las mismas producirán sus efectos en las condiciones convenidas por las partes.

Lo anterior determina que pactada una extensión horaria, el empleador se encuentra obligado a proporcionar el trabajo por tal concepto y a pagar la remuneración respectiva, tanto de la jornada primitiva como respecto de la extensión horaria, respetándose los mínimos legales establecidos en el Estatuto Docente y leyes complementarias.

Ahora bien considerando que dentro de dichas remuneraciones, se comprende la Remuneración Básica Mínima Nacional, preciso es sostener que tanto la jornada primitiva pactada en los contratos como las extensiones horarias deben ser remuneradas con los mínimos legales, señalados en párrafos que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El valor mínimo de la hora cronológica de los docentes que laboran en establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, por el período comprendido entre el 1° de diciembre de 2008 y noviembre de 2009 es de \$ 9.681.
- 2) No procede imputar al monto de La Remuneración Básica Mínima Nacional otros conceptos remuneratorios, sean estos legales o convencionales.
- 3) Tanto la jornada primitiva pactada en los contratos de trabajo como las extensiones horarias deben ser remuneradas con los mínimos legales, entre ellos la Remuneración Básica Mínima Nacional.

**EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION DE TRABAJADORES TRANSITORIOS. PROCEDENCIA. CAPACITACION. EMPRESA USUARIA. CONVENIO DE PRACTICA PROFESIONAL. PROCEDENCIA. TRABAJADORES TRANSITORIOS. CAPACITACION.**

**802/017, 27.02.09.**

- 1. No resulta ajustado a derecho celebrar un contrato de puesta a disposición que tenga como circunstancia que lo justifica, la capacitación de los trabajadores por parte de la empresa usuaria;**
- 2. Resulta ajustado a derecho pactar entre una EST y un trabajador un contrato de capacitación, en la medida que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 33 inciso 5° de la Ley N° 19.518;**
- 3. Respecto de la posibilidad de autorizar prácticas a través de un convenio de práctica laboral, a suscribir entre la empresa usuaria y la EST o directamente con el organismo técnico de capacitación que impartió el curso respectivo, los organismos de capacitación regidos por la Ley N° 19.518, sólo tienen competencia para actuar en relación a acciones o programas de capacitación y dentro de la regulación que establece la citada ley, la que no comprende "prácticas extra programas de capacitación" adscritos al sistema de franquicia tributaria. Sin embargo, nada obsta para que un trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios realice la fase práctica del curso de capacitación contratado por la empresa usuaria, siempre que esta última otorgue su expresa autorización. Lo mismo puede ocurrir respecto de un individuo sujeto a un contrato de capacitación con la empresa de servicios transitorios, siempre y cuando, ello no implique una puesta a disposición de ellos en la empresa usuaria, y cuente con la anuencia de la empresa usuaria;**
- 4. Resulta ajustado a derecho que una EST capacite a sus trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo que los une, en base a las modalidades contempladas en el Párrafo 4° del Título I, de la Ley N° 19.518.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículo 19 N° 16 inciso 2°. Código del Trabajo, artículos 10 N° 6, 78, 179, 183-Ñ, 183-S y 183 A-D. Ley N° 19.518, artículos 11 y 33, inciso 5°.

Por medio de vuestra presentación, se solicita un pronunciamiento acerca de si es posible que una Empresa de Servicios Transitorios pueda contratar y poner a disposición de una empresa usuaria, trabajadores con contrato de capacitación, para que realicen en ella un período de práctica laboral y se familiaricen en los sistemas computacionales

de esa empresa. Para el caso que la respuesta fuere negativa, se solicita analizar la viabilidad de estas prácticas a través de un Convenio de Práctica Laboral a suscribir entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Transitorios o, por último, directamente con el Organismo Técnico de Capacitación que impartió el curso respectivo.

En apoyo de su petición principal, sostiene que la mejoría continua de la tecnología y la creciente importancia de los sistemas informáticos han contribuido a aumentar la demanda de trabajadores capacitados en las

empresas, siendo fundamental que quienes van a laborar en actividades que tengan un alto componente tecnológico en las empresas, tengan una capacitación práctica en la empresa usuaria para familiarizarse con los sistemas operativos de ella, especialmente cuando se trate de trabajos con un alto riesgo de pérdidas de valores y bienes, como sucede, precisamente, en el caso de los cajeros terminalistas tanto de Bancos, como de otras empresas.

A partir de la necesidad cuya justificación se acaba de explicitar, se propone un procedimiento por el que la Empresa de Servicios Transitorios (en adelante, EST) suscribiría con el trabajador un contrato de capacitación remunerado, quedando el trabajador protegido por la ley mediante el pago de las imposiciones previsionales por un lapso no mayor a cinco días hábiles, pudiendo ser renovado por una sola vez por un período igual, poniendo al trabajador, por ese mismo período, a disposición de la empresa usuaria a través del correspondiente contrato de puesta a disposición, con el objeto que realice la señalada práctica laboral. Una vez que el trabajador complete su práctica, quedaría, en la modalidad propuesta, habilitado para que la EST lo ponga a disposición de la empresa usuaria cuando así sea requerido, para desempeñarse en la labor respectiva, de acuerdo a las causales establecidas en la Ley N° 20.123.

Que, para mejor resolver, se solicitó un informe al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de cuyas conclusiones se dará cuenta en el cuerpo de esta respuesta.

Que, de lo relatado, aparece que una primera forma de cumplir con los objetivos que persigue el solicitante, lo constituye la contratación y posterior puesta a disposición de los trabajadores con el objeto de ser capacitados por la empresa usuaria. Una segunda forma, que es posible inducir de vuestra propuesta, supone suscribir con los trabajadores respectivos, un contrato de capacitación, remunerado, que supone el pago de las imposiciones previsionales por un lapso no mayor a

cinco días hábiles, pudiendo ser renovado por una sola vez por igual período. Una tercera modalidad implica la suscripción de un convenio de "práctica laboral" a suscribir entre la empresa usuaria y la EST que usted representa y, por último, una cuarta modalidad, consiste en suscribir un convenio con el Organismo Técnico de Capacitación que imparte el curso respectivo.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

1. Respecto a la posibilidad de contratar y luego poner a disposición de la respectiva empresa usuaria a los trabajadores con el objeto que sean capacitados por ésta, cabe tener presente que, el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, dispone:

*"Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:"*

*"a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;"*

*"b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;"*

*"c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;"*

*"d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;"*

*"e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o"*

*"f) trabajos urgentes, precisos e impos-tergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria".*

Que, de la norma recién transcrita, se concluye que las EST podrán celebrar contratos de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con las empresas usuarias siempre que se observe, en la especie, alguna de las situaciones de hecho que describe taxativamente el artículo anotado.

Asimismo, se desprende de la referida norma, que lo concerniente a la práctica profesional y toda actividad que suponga la familiarización con los sistemas computacionales de la empresa usuaria interesa en sus servicios (actividades de capacitación), como sucede, precisamente, en el caso de los cajeros terminalistas, no se encuentra entre las circunstancias toleradas por el legislador para la puesta a disposición de un trabajador transitorio.

Que, la conclusión anterior, desde otra perspectiva, resulta del todo coherente con la voluntad del legislador en orden a que la responsabilidad en materia de capacitación le corresponde al empleador (artículo 179 y siguientes del Código del Trabajo), sea con acuerdo de los trabajadores o por decisión de la sola administración (artículo 11 de la Ley N° 19.518), situación que no se ha visto alterada por las particulares características de la Ley N° 20.123 que regula, entre otras materias, el funcionamiento de las EST y el Contrato de Servicios Transitorios. Por el contrario, expresamente se contempló por el legislador al definir las EST, que, dentro de su giro se encuentra la "selección, capacitación y formación de trabajadores", limitándose, en todo caso tales actividades únicamente a sus propios trabajadores, encontrándose imposibilitadas de actuar como Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) de terceros, toda vez que éstos son de giro único (así

se dio cuenta en la intervención del H. Senador Longueira en la Discusión en Sala en el Tercer Trámite Constitucional).

Que, en todo caso, deberá tenerse presente que el legislador, a modo de límites de la misma, ha dispuesto que la EST en ningún caso podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador por concepto de capacitación (artículo 183-S del Código del Trabajo) así como la obligación de proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la Ley N° 19.518 (artículo 183-AD del Código del Trabajo).

Que, la conclusión aquí expuesta se encuentra respaldada también, por la opinión del Sence, toda vez que al explorar las alternativas en que pudiera desarrollarse las actividades de capacitación por las que se requiere opinión, sostiene como límite siempre y cuando ello no implique una puesta a disposición en la empresa usuaria.

2. Que, cabe referirse a la segunda alternativa por la que se pregunta, esto es, si resulta posible suscribir con los trabajadores respectivos, un contrato de capacitación por un lapso no mayor a cinco días hábiles, pudiendo ser renovado por una sola vez por igual período.

Al respecto, cabe sostener que el artículo 33 inciso 5° de la Ley N° 19.518 (publicada en el Diario Oficial el 14.10.1997) que fija el nuevo Estatuto del Sence, dispone:

*"Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, siempre y cuando sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que*

*desarrolla, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario".*

De la norma recién transcrita, aparece que, para suscribir un contrato de capacitación, las condiciones son aquellas dispuestas por el legislador, esto es: a) Que las acciones de capacitación se desarrollen antes de la vigencia de la relación laboral, y b) Que tales acciones sean necesarias para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que se desarrolla. Dándose ambos requisitos, el contrato de capacitación supondrá, de parte de la empresa, la obligación de entregar a través de un organismo de capacitación, las competencias y destrezas laborales requeridas para desarrollar una actividad determinada en la empresa, según un programa de capacitación aprobado, sin que esta convención, incluida sus prórrogas, pueda exceder en total de dos meses ni se celebre entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

Que, teniendo presente que la norma en comento precede temporalmente a la Ley N° 20.123 que regula las EST, el contrato de puesta a disposición y el contrato transitorio, cabrá asumir que el segundo de los requisitos anotados en el párrafo anterior, en cuanto a que las acciones de capacitación sean necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, se ha de

entender cumplido cuando se trate de una capacitación necesaria para facilitar la puesta a disposición, así como cuando sea realizada para cumplir con el porcentaje mínimo exigido por el legislador en materia de capacitación en cada año calendario.

3. Que, dado que pudieren no verificarse en el caso concreto las condiciones referidas en el párrafo anterior, cabe hacerse cargo de la tercera alternativa por usted sugerida, esto es, la posibilidad de salvar la necesidad de capacitación con las condiciones que usted necesita, por medio de la suscripción de un convenio de "práctica laboral" pactado entre la empresa usuaria y la EST.

*Que, de acuerdo a lo informado por el SENCE, "respecto de lo consultado acerca de la posibilidad de autorizar prácticas a través de un convenio de práctica laboral, a suscribir entre la empresa usuaria y la empresa de servicios transitorios o directamente con el organismo técnico de capacitación que impartió el curso respectivo (...) los organismos de capacitación regidos por la Ley N° 19.518, sólo tienen competencia para actuar en relación a acciones o programas de capacitación y dentro de la regulación que establece la citada ley, la que no comprende "prácticas extra programas de capacitación" adscritos al sistema de franquicia tributaria, agregando que, "sin embargo, nada obsta para que un trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios realice la fase práctica del curso de capacitación contratado por la empresa usuaria, siempre que esta última otorgue su expresa autorización. Lo mismo puede ocurrir respecto de un individuo sujeto a un contrato de capacitación con la empresa de servicios transitorios, siempre y cuando, ello no implique una puesta a disposición de ellos en la empresa usuaria, y cuente con la anuencia de la empresa usuaria".*

4. Que, en cuanto a la cuarta modalidad contenida en vuestra presentación, que supone suscribir un convenio con el Organismo Técnico de Capacitación que imparte el curso respectivo, cabe señalar que toda EST se encuentra plenamente habilitada para utilizar con sus trabajadores alguno de los mecanismos de capacitación previstos en el Párrafo 4º del Título I de la Ley N° 19.518. Es más, serán sólo estas modalidades las que permitirán establecer en cada año calendario si la EST cumplió con el porcentaje mínimo de trabajadores capacitados de entre aquellos que se hubieren puesto a disposición de empresas usuarias en el mismo período.

Respondido ya respecto de la posibilidad de capacitar a quienes aún no puede calificarse como trabajadores, por medio de los correspondientes contratos de capacitación en las condiciones también ya consignadas, cabe, por último, analizar si es posible que la EST utilice los mecanismos de capacitación que ofrece el Párrafo 4º del Título I de la Ley N° 19.518 respecto de trabajadores con contrato vigente. Teniendo presente que lo usual es que los contratos de trabajo transitorios coincidan temporalmente con los correspondientes contratos de puesta a disposición, aparece como una dificultad, el poder realizar actividades de capacitación durante la vigencia del contrato de trabajo transitorio, quedando como únicas alternativas, aquella ya señalada de propiciar actividades de capacitación antes de la contratación y aquella contemplada en el inciso 3º del artículo 33 de la Ley N° 19.518 que supone ejecutar acciones de capacitación respecto de ex trabajadores (en este caso, las actividades podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral siempre que la última remuneración del trabajador no hubiere excedido del equivalente a 25 UTM). En ambos casos sus limitaciones impiden extender la solución a todos los casos posibles. Por lo ante-

rior, cabe hacerse cargo de si es posible que las actividades de capacitación se desarrollen durante la vigencia del contrato de trabajo suscrito con la EST, lo que implica necesariamente responder a la pregunta de si es posible suscribir entre una EST y un trabajador un contrato de trabajo indefinido o de un plazo superior a la puesta a disposición, en el cual las actividades de capacitación se puedan materializar durante el tiempo en que el trabajador no se encuentre a disposición de una empresa usuaria.

Que, al respecto, cabe señalar que, durante la tramitación de la Ley N° 20.123 los H. Senadores Parra y Ruiz De Giorgio propusieron una indicación contemplando una disposición que estableciera que podía una EST y un trabajador suscribir un contrato indefinido o superior al tiempo e la puesta a disposición (así se da cuenta en el Primer Informe de la Comisión Trabajo en el Primer Trámite Constitucional en el Senado). Justificando esta indicación, el H. Senador Parra sostuvo que:

*"(...) la idea es abrir la posibilidad de una relación laboral de largo alcance en el tiempo entre la empresa de servicios temporarios y el trabajador. Añadió que, si bien el articulado del proyecto que se ha revisado se construye sobre la base de que el contrato de trabajo entre esas dos partes está vinculado al contrato de puesta a disposición, la verdad es que las empresas prestadoras de estos servicios tienen, de hecho, una especie de planta estable que se va reproduciendo en el tiempo cada vez que la empresa celebra contratos de puesta a disposición. El tener una relación de las características planteadas en la indicación facilitaría muchas cosas, desde la capacitación hasta la seguridad de contar con trabajadores cuando así se requiera, además de dar una mayor estabilidad a estos últimos, que podrán elegir esta vía para insertarse en el mercado laboral".*

Se pretendía, así, incorporar una norma con rasgos similares a la presente en la legislación española (artículos 10.1 y 11.2 de la Ley N° 14/1994 de 1° de junio, que disponen, respectivamente: *"El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición"; "Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido se aplicará la normativa de carácter general"*). Sin embargo, y a pesar de haberse estimado en la Comisión de Trabajo que este tipo de normas podían precaver una serie de situaciones inconvenientes que se dan en el mundo laboral (H. Senador Lavandero) así como lo positiva que se estimaba la idea subyacente en la indicación en análisis (H. Senador Fernández) la señalada indicación fue retirada en base a las consideraciones del Ejecutivo (*"el objetivo final del proyecto es regular la materia entendiendo que la esencia del tema de la puesta a disposición se vincula con el trabajo de carácter temporal" (...) "el proyecto persigue establecer una forma promocional de empleo que permita a estos trabajadores acceder, en su momento, a un trabajo definitivo, ojalá contratados indefinidamente por alguna usuaria que haya probado exitosamente sus servicios. Entonces, lo propuesto en la indicación, además de aparecer como un elemento algo atípico en la institución que se está regulando, podría incluso, limitar las posibilidades del trabajador para insertarse definitivamente en una empresa usuaria (...)"*).

Ahora bien, la circunstancia de haberse retirado la indicación según se ha anotado, no permite concluir categóricamente que un trabajador se encuentra impedido de suscribir con una EST un contrato de trabajo indefinido o de un plazo superior al de la respectiva puesta a disposición,

por cuanto la decisión de las partes respecto a la duración del contrato descansa en la libertad de contratación consagrada por la Constitución en su artículo 19 N° 16 inciso 2°, la que, como afirma al Profesor Pedro Irureta Uriarte, desde la perspectiva del empleador *"se alza como un derecho vinculado a la libertad de empresa"*, y *"le asegura un poder amplio de contratación del personal"* y, desde la perspectiva del trabajador, *"le permite vincularse autónomamente, acordando las condiciones en que debe ejecutarse la tarea y optando por las modalidades que al respecto establece el ordenamiento laboral"* (Pedro Irureta Uriarte, "Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del Art. 19 N° 16 de la Constitución Política chilena, Colección Investigaciones Jurídicas Universidad Alberto Hurtado, N° 9, 2006, pág. 63). A lo anterior, debe agregarse que el legislador no sólo no previó expresamente la vinculación precisa entre el contrato de trabajo y el contrato de puesta a disposición, sino que, al momento de disponer las cláusulas de todo contrato de trabajo transitorio, estableció, en el artículo 183-R inciso 2° del Código del Trabajo, que el contrato *"deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código."* Vale decir, al reenviar las condiciones contractuales y, entre ellas, la concerniente al plazo del contrato, a la norma del artículo 10 del Código del Trabajo, cuyo N° 6 contiene como requisito mínimo e irrenunciable el señalamiento del plazo del contrato, supuso asumir que, entre las posibilidades contractuales, se ha de encontrar la del contrato indefinido o de otro que supere el tiempo de la puesta a disposición, de modo que, para el caso que nos ocupa nada impide que una EST contrate a un trabajador indefinidamente o por un plazo que supere el de la transitoriedad de una específica puesta a disposición. Dadas así las cosas, no existiría dificultad para, sin las limitaciones que supone la ejecución de

actividades de capacitación antes y después de la contratación en base a la ya analizada Ley N° 19.518, ejecutar tales acciones durante la vigencia del contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cúmpleme informar a usted, que:

1. No resulta ajustado a derecho celebrar un contrato de puesta a disposición que tenga como circunstancia que lo justifica, la capacitación de los trabajadores por parte de la empresa usuaria;
2. Resulta ajustado a derecho pactar entre una EST y un trabajador un contrato de capacitación, en la medida que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 33 inciso 5° de la Ley N° 19.518;
3. Respecto de la posibilidad de autorizar prácticas a través de un convenio de práctica laboral, a suscribir entre la empresa usuaria y la empresa de servicios transitorios o directamente con el organismo técnico de capacitación que impartió el curso respectivo, los organis-

mos de capacitación regidos por la Ley N° 19.518, sólo tienen competencia para actuar en relación a acciones o programas de capacitación y dentro de la regulación que establece la citada ley, la que no comprende "prácticas extra programas de capacitación" adscritos al sistema de franquicia tributaria. Sin embargo, nada obsta para que un trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios realice la fase práctica del curso de capacitación contratado por la empresa usuaria, siempre que esta última otorgue su expresa autorización. Lo mismo puede ocurrir respecto de un individuo sujeto a un contrato de capacitación con la empresa de servicios transitorios, siempre y cuando, ello no implique una puesta a disposición de ellos en la empresa usuaria, y cuente con la anuencia de la empresa usuaria.

4. Resulta ajustado a derecho que una EST capacite a sus trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo que los une, en base a las modalidades contempladas en el Párrafo 4° del Título I, de la Ley N° 19.518.

**ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS.**

**803/018, 27.02.09.**

***El Bono de Permanencia y el Bono por Jefatura de Programa, que perciben los funcionarios de salud primaria municipal dependientes de la Corporación Municipal de Conchalí, tienen el carácter de remuneración bruta permanente para los efectos del pago del bono especial que contempla el artículo 25 de la Ley N° 20.313.***

**Fuentes:** Ley N° 20.313, artículos 19 y 25.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se

determine si procede considerar el Bono de Permanencia y el Bono de Jefatura de Programa como remuneración permanente, para los efectos de pagar legalmente el bono especial no imponible que establece el artículo 25 de

la Ley N° 20.313, agregando la ocurrente que para estos efectos, se habría considerado en el caso de los funcionarios de salud municipal que individualiza en su presentación, como haberes de carácter permanente, el Sueldo Base más la Asignación de Atención Primaria, la Asignación de Post Grado, el Bono permanente (Anual) y el Bono por Jefatura de Programa que se renueva trimestralmente a través de un anexo de contrato y, en estas condiciones se pagó el bono especial por la cantidad de \$100.000, sin embargo las funcionarias afectadas habrían manifestado su disconformidad por estimar que le correspondía percibir el monto superior de dicha asignación especial.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Los artículos 25 y 19, respectivamente, de la Ley N° 20.313, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 4.12.2008, disponen:

*"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores mencionados en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de la presente ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2008, y cuyo monto será de \$ 200.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a un \$ 1.000.000, y de \$ 100.000 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 2.000.000. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley".*

*"Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2°, 8°, y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales e inferiores a "1.600.851, excluidas las bonifica-*

*ciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional".*

De los preceptos transcritos se desprende, en primer lugar, que la ley de reajuste general de remuneraciones para los trabajadores del sector público del año 2008, establece un bono especial no imponible ni tributable, ascendente al monto de \$ 200.000 para los trabajadores con remuneración bruta que perciban en el mes de noviembre de 2008 por un monto inferior a \$ 1.000.000, y de \$ 100.000 para aquellos que perciban a esa misma fecha una remuneración sea superior a esa cantidad y no exceda de \$ 2.000.000, para cuyos efectos el legislador señala que se entenderá por remuneración bruta la indicada en el artículo 19 de la misma ley.

Por otra, el mismo cuerpo legal precisa que los beneficios otorgados a través de ella, los percibirán los trabajadores según sus remuneraciones brutas de carácter permanente, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

En la especie, la entidad que ocurre solicita que se determine si procede considerar o no considerar el Bono de Permanencia y el Bono por Jefatura de Programa como remuneración de carácter permanente, en el caso de funcionaria de la salud primaria municipal, respecto de las cuales considera para el pago de la asignación especial en cuestión como remuneración bruta permanente, el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria, la Asignación de Post Grado, el Bono Permanente (Bono Anual) y el Bono por Jefatura de Programa que se renueva trimestralmente, acompañando al efecto las liquidaciones de sueldo de las funcionarias afectadas.

De acuerdo con el tenor literal de los artículos 25 y 19, respectivamente, de la Ley N° 20.313, para definir el tramo que determina el monto de la asignación especial en estudio, se debe considerar la remuneración bruta de carácter permanente del trabajador,

entendida esta última según el citado artículo 19, como aquella en que están excluidas las bonificaciones, asignaciones, o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional que correspondía percibir al mes de noviembre de 2008.

En otros términos, el legislador exige que para considerar la remuneración bruta permanente, se deben excluir todos aquellos pagos al trabajador vinculados específicamente a los objetivos de productividad individuales, colectivos o institucionales, generalmente ocasionales y variables, y así aparece refrendado por el Ordinario N° 60.200, mediante el cual se imparte instrucciones de las normas contenidas en la Ley N° 20.313 y por los Dictámenes N°s. 36.647, de 25.08.2003 y 43.201, de 25.09.2007, todos ellos de la Contraloría General de la República.

Específicamente, y para los efectos indicados, la Contraloría General de la República en el citado Dictamen N° 36.647, de 25.08.2003, señala *"Por tanto, se excluyen del mencionado concepto, entre otros, la asignación familiar, los bonos de escolaridad, los aguinaldos,*

*la asignación por cambio de residencia, los viáticos y las horas extraordinarias"*.

En tales circunstancias, para los efectos de determinar la remuneración bruta que exige el citado artículo 25 de la Ley N° 20.313, es posible desprender que el Bono de Permanencia y el Bono por Jefatura de Programa, que perciben las funcionarias de salud primaria municipal, que laboran en los Consultorios Bachelet y Lucas Sierra, respectivamente, que opera la Corporación Municipal de Conchalí, forman parte de la remuneración bruta permanente, porque están vinculados a estímulos de jefatura y por antigüedad, respectivamente, y no a estipendios asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que el Bono de Permanencia y el Bono por Jefatura de Programa, que perciben los funcionarios de salud primaria municipal, dependientes de la Corporación Municipal de Conchalí, tienen el carácter de remuneración bruta permanente para los efectos del pago del bono especial que contempla el artículo 25 de la Ley N° 20.313.

**ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL. LICENCIA MEDICA. ATRASOS E INASISTENCIA.**

**804/019, 27.02.09.**

***Procede descontar de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que perciben los profesionales de la educación del sector particular subvencionado el período durante el cual hacen uso de licencias médicas como, asimismo, aquel correspondiente a atrasos e inasistencias.***

**Fuentes:** Ley N° 20.158, artículos 1°, 2° y 3°. D.F.L. N° 44, artículo 8°, inciso 1° y artículo 10. Código del Trabajo, artículo 7°.

Mediante Ordinario del antecedente..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si procede descontar de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que perciben los profesionales de la educación del sector particular subvencionado el período durante el cual hacen uso de licencias médicas como, asimismo, aquel correspondiente a atrasos e inasistencias.

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

El artículo 1° de la Ley N° 20.158, publicada en el Diario Oficial de 29.12.2006, dispone:

*"Créase, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, en adelante la bonificación, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos siguientes".*

Por su parte el artículo 2° del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1°, 2° y 3° pertinente, dispone:

*"La bonificación consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención. Su valor se pagará de acuerdo al mecanismo del artículo 9° y se incrementará gradualmente cada año, entre el 2007 y el 2010, de acuerdo a los montos que se establecen en la tabla siguiente, hasta alcanzar la suma total definitiva de \$ 64.172 el año 2010:*

Bonificación	2007	2008	2009	2010
Base	\$ 14.439	\$ 26.471	\$ 34.091	\$ 48.129
Mención	\$ 4.813	\$ 8.824	\$ 11.364	\$ 16.043
Total	\$ 19.252	\$ 35.295	\$ 45.455	\$ 64.172

*"Esta bonificación será imponible, tributable, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación con un tope de 30 horas semanales y reemplazará gradualmente a la Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) referida en el artículo 54 y la bonificación del artículo 85, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, a razón de:.....".*

Finalmente, el artículo 3° de dicha ley, prevé:

*"Para tener derecho a la bonificación, los profesionales de la educación señalados en el artículo 1° deberán acreditar, de conformidad al artículo 7°, estar en posesión del título de profesor o educador otorgado por una Uni-*

versidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases”.

De las normas legales precedentemente transcritas aparece que la Bonificación de Reconocimiento Profesional es un beneficio en dinero de carácter mensual, imponible y tributable que tienen derecho a percibir, a contar de enero de 2007, quienes tienen el título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases, o que se encuentran en los demás casos de acreditación previstos en el artículo 4° de la referida ley.

Precisado lo anterior, cabe tener presente, el inciso 1° del artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, sobre Subsidios por Incapacidad Laboral, que dispone:

*“La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia”.*

Por su parte el artículo 10 del mismo cuerpo normativo, establece:

*“Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores”.*

A su vez, el artículo 11 de la misma disposición legal, señala:

*“El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio”.*

De las normas anteriores se desprende, por una parte, que las remuneraciones de carácter permanente, vale decir, con una periodicidad de pago que no exceda de un mes, se considerarán en la base cálculo del subsidio por incapacidad laboral y, por la otra, que las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, no se incluirán para la base de cálculo del referido subsidio, sin embargo, el trabajador no perderá el derecho a percibir tales remuneraciones en la forma y oportunidad que corresponda por el tiempo que se haya percibido subsidio.

En igual sentido se ha pronunciado la Superintendencia de Seguridad Social en Ord. N° 1.072, de 13.01.09.

Ahora bien, como la Bonificación de Reconocimiento Profesional es una remuneración que se percibe en forma habitual, mensualmente, de hacer uso el docente de una licencia médica, dicho beneficio debe necesariamente incluirse en la base de cálculo del subsidio, no correspondiendo, por tanto, al docente, percibir durante la licencia el referido estipendio en forma adicional al subsidio, atendido que ello significa recibir en dicho lapso un doble pago por tal concepto.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que no procede el pago de la citada Bonificación durante el tiempo que el docente del sector particular subvencionado hace uso de licencia médica.

En cuanto a los descuentos de la Bonificación de Reconocimiento Profesional en caso de atrasos o inasistencias, cabe señalar que el artículo 7° del Código del Trabajo, prescribe:

*“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el*

*trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

De la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, en la obligación esencial de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

En relación con la norma en comento, esta Dirección reiteradamente ha sostenido que si el trabajador deja de laborar algunas horas o días de su jornada, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso de tiempo con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador facultado para no pagar remuneración alguna por dicho período.

Por su parte, y en lo que respecta al concepto de remuneración, cabe señalar que el artículo 41 del Código del Trabajo, establece:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

Del precepto legal preinserto se infiere que el concepto de remuneración involucra

todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubieren sido expresamente excluidas como tal por el inciso 2° del mismo precepto.

De consiguiente, la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Ahora bien, analizada a la luz del artículo 41 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado la Bonificación de Reconocimiento Profesional, posible es afirmar que dicho estipendio es constitutivo de remuneración atendido que estamos en presencia de una contraprestación en dinero que responde al contrato de trabajo y además que no se encuentra excluido expresamente como tal.

De esta suerte, teniendo presente por una parte que el empleador no se encuentra obligado a pagar remuneración por las horas o días no laborados por sus dependientes cuando han dejado de trabajar por causas imputables a ellos y, por otro lado, que la Bonificación de Reconocimiento Profesional constituye remuneración, posible resulta concluir que tal estipendio debe ser incluido en el monto de la remuneración a descontar al docente por sus atrasos o inasistencias al trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds., que procede descontar de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que perciben los profesionales de la educación del sector particular subvencionado el período durante el cual hacen uso de licencias médicas como, asimismo, aquel correspondiente a atrasos e inasistencias.

# CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- CIRCULARES

**21 (extracto), 5.03.09.**

**Unidad de Salud Ocupacional**

**Instruye sobre procedimiento a seguir para la Solicitud de Evaluaciones Psicolaborales.**

**23 (extracto), 11.03.09.**

**División de Recursos Humanos**

**Instrucciones de información de Licencias Médicas.**

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## SELECCIÓN DE CIRCULARES

**2.506 (extracto), 30.01.09.**

**Bono extraordinario de la Ley N° 20.326. Imparte instrucciones.**

**2.510 (extracto), 24.02.09.**

**Bono extraordinario de la Ley N° 20.326. Complementa instrucciones impartidas mediante la Circular N° 2.506, de 30 de enero de 2009, en lo concerniente al procedimiento de reclamación.**

**2.511, 26.02.09.**

**Sistema Unico de Prestaciones Familiares establecido en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones.**

## 1. INTRODUCCION

### 1.1. OBJETIVO

Esta circular tiene por objeto refundir y actualizar las instrucciones existentes hasta la fecha sobre el Sistema Unico de Prestaciones Familiares, incorporando la utilización del "Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y de Subsidio Familiar" (SIAGF).

Por lo tanto, en uso de las atribuciones conferidas en la Ley N° 16.395 y en el D.F.L.

N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones a las entidades que participan en la administración del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, en adelante "el Sistema".

### 1.2. AMBITO DE APLICACION

Esta circular se refiere al Sistema Unico de Prestaciones Familiares, regulado en el citado D.F.L. N° 150, y que se encuentra

destinado a beneficiar fundamentalmente a trabajadores, pensionados y subsidiados.

## 2. SISTEMA DE PRESTACIONES FAMILIARES

### 2.1. LEGISLACION APLICABLE

El Sistema se encuentra regulado por diversas normas, a saber:

- a) Título I del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Unico de Prestaciones Familiares contenido en el D.L. N° 307, de 1974.
- b) D.S. N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento del Sistema.
- c) Ley N° 18.987. Establece tramos para el monto del beneficio y limita el monto de ingresos hasta el cual se tiene derecho al beneficio pecuniario.
- d) Artículos 26 y 35 de la Ley N° 20.255. Establecen derecho a la asignación familiar a favor de los beneficiarios de las pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez y de los titulares de subsidio por discapacidad mental.
- e) Artículo 20 de la Ley N° 19.728. Establece el derecho de los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario a continuar percibiendo la asignación familiar que recibían al momento de quedar cesantes.

## 2.2. PRESTACIONES

### 2.2.1. Asignación familiar

Es un beneficio pecuniario que se paga mensualmente a las personas que tienen la calidad de beneficiarios del Sistema, cuyo ingreso mensual no exceda del máximo que anualmente se fija por ley, actualizando el

inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por cada causante de asignación familiar que vive a sus expensas.

La asignación familiar se devenga desde el momento en que se produce la causa que la genera, pero sólo se hace exigible a petición de parte y una vez acreditada su existencia.

Corresponde percibir la asignación familiar y la maternal, por regla general, al beneficiario a cuyas expensas viva el causante.

### 2.2.2. Asignación maternal

Es igual a la asignación familiar, se rige por las normas generales de la asignación familiar y las especiales que determina el reglamento. El artículo 4° del D.F.L. N° 150 la estableció en favor de las trabajadoras comprendidas en las letras a), b) y c) del numeral 2.4 de esta Circular (las trabajadoras dependientes, independientes y en goce de subsidio de cualquier naturaleza), que se encuentren embarazadas, y de los trabajadores indicados en las mismas letras, respecto de sus cónyuges embarazadas que sean causantes de asignación familiar. Al igual que en el caso de la asignación familiar estos beneficiarios tienen derecho a percibir el monto pecuniario del beneficio siempre que su ingreso mensual no exceda el máximo que anualmente se fija por ley, actualizando el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987.

En caso de proceder este beneficio se paga por todo el período de embarazo, pero su pago se hace exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación competente de tal hecho, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de la gestación.

El sistema no contempla el derecho a más de una asignación maternal en el caso de los partos múltiples.

Se hace presente que los pensionados no tienen derecho a esta asignación, porque no fueron incluidos en el citado artículo 4°.

### 2.3. CAUSANTES

Se entiende por causantes del Sistema a las personas que originan el derecho a las asignaciones a favor de los beneficiarios señalados en el numeral 2.4 de esta circular.

Son causantes (artículo 3° del citado D.F.L. N° 150):

- a) La cónyuge y, en la forma que determine el reglamento, el cónyuge inválido.
- b) Los hijos de ambos cónyuges o de uno cualquiera de ellos (hijastros) y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior en instituciones del Estado o reconocidas por éste.
- c) Los nietos o bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos de la letra precedente.
- d) La madre viuda.
- e) Los ascendientes mayores de 65 años.
- f) Los niños huérfanos o abandonados, en los mismos términos que establece la letra b) de este punto, y los inválidos que estén a cargo de las instituciones mencionadas en la letra f) del punto 2.4 de esta circular, de acuerdo con las normas que fija el reglamento.
- g) Los menores, en los mismos términos que establece la letra b) de este punto, que hubiesen sido confiados al cuidado de personas naturales en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial, en los términos señalados en la letra g) del numeral 2.4 de esta circular.

Las personas indicadas en las letras f) y g) precedentes, para mantener su calidad de causantes entre los 18 y 24 años de edad

deben ser solteros, y seguir cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior en instituciones del Estado o reconocidas por éste.

Los límites de edad establecidos en las letras b), c) y e), no rigen para los causantes afectados de invalidez.

### 2.4. BENEFICIARIOS

Se entiende por beneficiarios a aquellas personas o instituciones, según el caso, que tienen personas a su cargo a quienes producto del reconocimiento de un causante, se les ha otorgado el beneficio de la asignación familiar o maternal. En el caso que corresponda, tendrán además el derecho a cobrar y percibir el pago de las asignaciones respectivas.

Son beneficiarios del Sistema (artículo 2° del citado D.F.L. N° 150 y artículo 20, inciso segundo, de la Ley N° 19.728):

- a) Todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado.
- b) Los trabajadores independientes afiliados a un régimen de previsión que al 1° de enero de 1974 contemplaba en su favor y entre sus beneficios el de la asignación familiar.
- c) Los señalados en las letras anteriores que se hallen en goce de subsidio de cualquier naturaleza (ya sea Subsidio de Cesantía o Subsidio por Incapacidad Laboral).
- d) Los señalados en las letras a) y b) que se hallen en goce de pensiones de cualquier régimen previsional, aun cuando en el respectivo régimen no hubieren tenido derecho al beneficio.
- e) Los beneficiarios de pensión de viudez y la madre de los hijos de filiación no matrimonial del trabajador o pensionado, en goce de la pensión especial establecida

en el artículo 24 de la Ley N° 15.386 o en el artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980, y aquella establecida en el artículo 45 de la Ley N° 16.744.

- f) Las instituciones del Estado o reconocidas por éste, que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos o abandonados y de inválidos.
- g) Las personas naturales que tengan menores a su cargo en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial.

Al respecto, se precisa que para los efectos del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, se entiende por medida de protección dispuesta por los tribunales todas aquellas que confíen el cuidado de un menor a una persona natural, tales como, entre otras: el cuidado personal, tuición, las tutelas y curadurías.

- h) Aquellos trabajadores que tengan derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, en los términos que establece el inciso segundo del artículo 20 de la Ley N° 19.728, que estableció el Seguro de Desempleo.
- i) Los beneficiarios de las pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez establecidas en la Ley N° 20.255.
- j) Los beneficiarios del subsidio por discapacidad mental establecido en el artículo 35 de la Ley N° 20.255.

Las instituciones mencionadas en la letra f) de este punto ejercen el derecho a las asignaciones familiares que les corresponden ante el Instituto de Normalización Previsional, el que debe pagárselas mensualmente.

Las personas a que se refiere la letra g) de este punto ejercerán el referido derecho ante los organismos indicados en el punto 2.7 de esta circular y, en caso de no estar afectas a ellos, lo ejercerán ante el Instituto

de Normalización Previsional. Los beneficiarios señalados en las letras i) y j) sólo pueden ser beneficiarios de la asignación familiar en relación con sus descendientes que vivan a sus expensas.

Si el beneficiario, pudiendo hacerlo, se rehusare a impetrar de la respectiva institución el derecho a la asignación familiar o a la maternal y/o su pago, éstas podrán ser solicitadas por los propios causantes, cuando éstos sean mayores de edad o por la persona a cuyo cargo se encuentre el causante, o por la cónyuge, en su caso.

## 2.5. MONTO DEL BENEFICIO

Las asignaciones familiares y maternales tienen valores únicos según el tramo de ingresos del beneficiario, existiendo un límite máximo de ingresos hasta el cual se tiene derecho al beneficio pecuniario. Estos tramos y límite máximo se fijan anualmente por ley y rigen a partir del 1° de julio de cada año.

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere el límite máximo de ingresos y que tengan acreditadas cargas familiares, no tienen derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantienen su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 18.987, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150 y los que se encuentren en goce del subsidio de cesantía establecido en dicho D.F.L., tienen derecho al valor máximo de las prestaciones familiares.

Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 20 de la Ley N° 19.728, que estableció el Seguro de Desempleo, aquellos trabajadores que tengan derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, que al momento de quedar cesantes perci-

bían asignaciones familiares en calidad de beneficiarios, según el ingreso mensual y valores correspondientes establecidos en las letras a) y b) del artículo 1° de la Ley N° 18.987 y sus modificaciones, tienen derecho a continuar impetrando este beneficio por los mismos montos que estaban recibiendo a la fecha del despido, mientras perciban giros mensuales conforme a la Ley N° 19.728, correspondiéndole los reajustes que procedieren. Los beneficiarios del seguro de desempleo que no estén comprendidos en la situación descrita, no tienen derecho al monto pecuniario de la asignación familiar, sin perjuicio de que sus respectivos causantes mantienen su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

La asignación familiar causada por inválidos da derecho a un monto aumentado al duplo de la asignación familiar. El inciso final del artículo 5° del citado D.S. N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el pago de la asignación familiar aumentada al duplo por invalidez es exigible y se paga desde la fecha del certificado que acredite dicha causal o desde la fecha de su solicitud en el caso que el derecho a ella se hubiere impetrado con anterioridad.

Cabe destacar, que la fecha del certificado que acredita la causal es la fecha de la resolución de la respectiva Comisión o Subcomisión de Medicina Preventiva e Invalidez, esto es, la fecha en que ella se emite, y no la fecha que en ella se ponga como de inicio de la invalidez.

Las asignaciones no tienen el carácter de remuneración para ningún efecto legal y, en consecuencia, deben pagarse en su monto completo, sin efectuar de ellas descuentos de ningún tipo.

## 2.6. FINANCIAMIENTO

Las asignaciones familiar y maternal son pagadas con cargo al "Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía", el que es financiado exclusivamente con apor-

tes fiscales, que se fijan en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Para dichos efectos, el D.F.L. N° 150 establece que el Sistema operará sobre la base de un Programa anual que será aprobado por decreto supremo, siendo rol de la Superintendencia de Seguridad Social, preparar y proponer el Programa a la consideración de los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, dentro del mes de noviembre de cada año.

## 2.7. ENTIDADES ADMINISTRADORAS

Conforme al artículo 27 del citado D.F.L. N° 150, son entidades administradoras: Las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, el Instituto de Normalización Previsional (como continuador legal de las ex-Cajas de Previsión fusionadas en él), las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas, incluidas las Municipalidades, las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguros a que se refiere el D.L. N° 3.500, de 1980.

Asimismo, tanto el Congreso Nacional como el Poder Judicial actúan como entidades administradoras, toda vez que en su calidad de organismos públicos efectúan el reconocimiento de los causantes y autorizan los pagos respectivos de sus funcionarios. En la misma condición se encuentran el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública, quienes actúan como entidades administradoras respecto de sus funcionarios.

Atendido que el artículo 2° de la Ley N° 20.328 modificó el D.F.L. N° 150, a contar del 1° de mayo de 2009, incorporando a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) como entidad pagadora de las asignaciones familiares respecto de aquellos beneficiarios a los que se refiere el inciso segundo del artículo 20 de la Ley N° 19.728,

esto es, los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario que al momento de quedar cesantes percibían asignaciones familiares según los tramos de ingresos establecidos en las letras a) y b) del artículo 1° de la Ley N° 18.987, dicha entidad se considera como entidad administradora.

En conformidad con lo establecido en los artículos 53 y 54 de la Ley N° 20.255, las referencias que en este texto se hacen al Instituto de Normalización Previsional (INP), deberán entenderse hechas al Instituto de Previsión Social o IPS, una vez que éste entre en operaciones, en su calidad de administrador de los regímenes de pensiones actualmente administrados por el INP. Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) a que se refiere la misma ley, será entidad administradora, en su carácter de pagadora de las pensiones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N° 16.744. Lo anterior es sin perjuicio de su calidad de Entidades Administradoras como organismos públicos empleadores, respecto de sus trabajadores.

## **2.8. INCOMPATIBILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS**

Tanto la asignación familiar como la asignación maternal se encuentran sujetas a ciertas incompatibilidades que impiden su otorgamiento, las cuales son detectadas de manera automática por el SIAGF, de forma tal que las entidades administradoras no podrán ingresar a dicho sistema de información un reconocimiento que se encuentre afecto a una de ellas. Además, en caso que una entidad administradora no pudiera efectuar un reconocimiento producto de una incompatibilidad, el SIAGF le proporcionará la información necesaria para conocer la causa del rechazo.

### **2.8.1. Incompatibilidades relacionadas con la calidad de causante**

Los causantes no dan derecho a más de una asignación familiar por cada uno de ellos,

aun cuando el beneficiario estuviere acogido a diversos regímenes previsionales y desempeñe trabajos diferentes y aun cuando pudieren ser invocados en dicha calidad por dos o más beneficiarios.

En virtud de lo anterior, no se puede reconocer a un causante que ya se encuentre reconocido previamente como tal.

Ahora bien, existe una excepción a dicha incompatibilidad, cuando se trate de una mujer que causa la asignación familiar en su calidad de cónyuge y que además causa la asignación maternal en su calidad de cónyuge embarazada.

### **2.8.2. Incompatibilidades relacionadas con la calidad de beneficiario**

La regla general es que no se puede tener a la vez la calidad de causante y de beneficiario de asignación familiar.

Sin perjuicio de lo anterior, esta incompatibilidad tiene diversas excepciones, en virtud de las cuales una misma persona puede tener a la vez las calidades de causante y beneficiario. Estas excepciones son:

- a) Que se trate de la trabajadora embarazada, la que respecto de la asignación maternal es beneficiaria y causante.
- b) Que se trate de un beneficiario de asignación familiar por un menor que ha tomado a su cargo por sentencia judicial, según la letra g) del artículo 2° del D.F.L. 150, y que, cumpliendo con los requisitos para ser carga, es invocado como causante de asignación familiar.
- c) Que se trate de personas que por ser trabajadores tienen reconocido a un causante, y al quedar cesantes y percibir subsidios de cesantía o prestaciones del Fondo Solidario de la Ley N° 19.728, tienen derecho a continuar percibiendo el beneficio de la asignación familiar por los causantes que tenían reconocidos en

su calidad de trabajadores, y al pasar a vivir a expensas de una persona que tenga alguna de las calidades que la habilitan como beneficiaria de la asignación familiar, pueden ser invocados como causantes de asignación familiar o maternal, según corresponda.

### **2.8.3. Incompatibilidades relacionadas con otros beneficios**

#### **2.8.3.1. Incompatibilidad con el subsidio familiar**

El subsidio familiar es un beneficio pecuniario de similares características que la asignación familiar o maternal, pero dirigido a las personas de más escasos recursos, en virtud del cual, acreditándose la existencia de los requisitos que establece la ley, se otorga una suma mensual fija por el período de tres años o hasta que concurran las condiciones en virtud de las cuales se otorgó. El subsidio familiar se encuentra regulado en la Ley N° 18.020, que establece el subsidio familiar para personas de escasos recursos; en la Ley N° 18.611, y, finalmente, el Decreto Supremo N° 53, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de las leyes previamente citadas.

En lo que respecta al subsidio familiar, el artículo 8° de la Ley N° 18.020, dispone que será incompatible con los beneficios del Sistema Único de Prestaciones Familiares establecido en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por lo tanto, los beneficios de asignación familiar o maternal son incompatibles con el de subsidio familiar.

En virtud de lo anterior, un causante de asignación familiar o maternal no puede a su vez ser causante de subsidio familiar, y viceversa.

#### **2.8.3.2. Incompatibilidades con la Pensión Básica Solidaria**

El beneficiario de Pensión Básica Solidaria no puede ser causante de asignación fami-

liar o maternal, pero sí puede ser beneficiario de asignación familiar por sus descendientes.

#### **2.8.3.3. Incompatibilidades con el Subsidio del Discapacitado Mental**

En virtud de lo establecido en el artículo 35 de la Ley N° 20.255, en relación con lo señalado en el artículo 7° del D.L. N° 869, de 1975, los beneficiarios del subsidio por discapacidad mental no pueden ser causantes de asignación familiar.

#### **2.8.4. Ejercicio del derecho de opción**

En caso que una entidad administradora detectare al momento del reconocimiento que éste no se puede llevar a cabo por encontrarse afecto a una causal de incompatibilidad, deberá comunicárselo inmediatamente al solicitante, a efectos de que éste pueda ejercer el derecho de opción o proceda a su regularización, según corresponda.

En el ejercicio del derecho de opción el beneficiario podrá determinar en cual institución va a permanecer recibiendo la asignación familiar o maternal, según sea el caso; o bien, si opta entre percibir subsidio familiar o asignación familiar. En el ejercicio del procedimiento de regularización, se deberá determinar el beneficiario al cual le corresponde invocar al causante respectivo.

### **2.9. FACULTADES DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

La Superintendencia de Seguridad Social tiene asignadas por ley amplias competencias y atribuciones relacionadas tanto con la fiscalización del régimen como con la administración de los fondos que financian los respectivos beneficios.

En efecto, en relación a las asignaciones familiares y maternas, el artículo 26 del D.F.L. N° 150 establece que corresponderá a la Superintendencia:

- a) La administración financiera del Fondo.

- b) La formulación y ejecución del Presupuesto y el Programa.
- c) El control del desarrollo y la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones de este Título.

Importa a su vez recalcar que en el ejercicio de estas facultades la Superintendencia puede dictar normas e instrucciones que son obligatorias para todas las instituciones o entidades encargadas de la administración del Sistema o del otorgamiento y pago de sus beneficios. En virtud de lo anterior, son vinculantes las disposiciones que se destinen a las entidades administradoras con el fin de la conformación del Sistema de Información.

## **2.10. SISTEMA DE INFORMACION DE APOYO A LA GESTION Y FISCALIZACION DE LOS REGIMENES DE PRESTACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIO FAMILIAR (SIAGF)**

### **2.10.1. Objetivo**

La Superintendencia ha implementado un Sistema de Información destinado a procurar el buen uso del derecho a la asignación familiar y a la asignación maternal financiadas por el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y al subsidio familiar financiado por el Fondo Nacional de Subsidio Familiar, y el consiguiente buen uso de los recursos fiscales involucrados. Para el cumplimiento de tal objetivo se cuenta con una base de datos nacional y única de causantes y beneficiarios reconocidos, lo cual permite el otorgamiento controlado de los beneficios.

El SIAGF permite evitar irregularidades en el otorgamiento de los beneficios, facilitando y optimizando el proceso de reconocimiento de causantes y de autorización de pago.

### **2.10.2. Vigencia**

Desde el 5 de mayo de 2008, y en función de lo establecido en las Circulares

N° 2.393, 2.394, 2.402, 2.419, de 2007 y las Circulares N° 2.428 y 2.446, de 2008; las entidades que participan en la administración del Sistema se encuentran obligadas a efectuar todos sus procesos de reconocimiento y extinción de causantes utilizando el SIAGF. En virtud de lo anterior, siempre deberán validar electrónicamente a través del Sistema de información la identificación de los causantes al momento de reconocer o extinguir el derecho a la asignación familiar o maternal.

Asimismo, serán responsables de mantener actualizada la información de causantes y beneficiarios del sistema, debiendo informar todos aquellos nuevos reconocimientos de causantes de asignaciones familiares y maternales, así como las extinciones y modificaciones acaecidas por cambios de circunstancias.

Importa destacar que con este Sistema de Información no se están modificando los procedimientos ni requisitos de otorgamiento de los beneficios, y en tal sentido, las entidades administradoras deberán cumplir con las mismas normas legales que existen a la fecha y exigir la misma documentación que se requiere para el otorgamiento de los beneficios. En virtud de lo anterior, será obligación de la entidad administradora el determinar el cumplimiento de los requisitos que hace procedente el derecho, según corresponda. La única exigencia adicional es la obligatoriedad que el reconocimiento se efectúe con apoyo del Sistema de Información, el cual incorpora la base de datos nacional y única de causantes y beneficiarios reconocidos, lo cual permitirá el otorgamiento controlado de los beneficios. Lo anterior supone que las Entidades Administradoras sólo podrán reconocer o extinguir causantes utilizando el Sistema de Información y sólo en tanto éste se los permita.

La forma de proceder por parte de las entidades administradoras en caso de irregularidades detectadas en el SIAGF e informadas por la Superintendencia de Seguridad Social, será instruida a través de una circular especialmente destinada para ello.

### 2.10.3. Funcionalidades

Desde la fecha en que el Sistema de información comenzó sus operaciones, las entidades administradoras disponen de las siguientes funcionalidades:

- a) Consultar el estado de un causante. Esta opción permite verificar en el Sistema si en el período por el cual se está solicitando el reconocimiento de un causante, éste se encuentra reconocido por la entidad administradora que realiza la consulta o por otra entidad.
- b) Ingreso de un reconocimiento. Esta opción permite que una entidad administradora registre en el Sistema el reconocimiento de un nuevo causante, esto es, de un causante que a la fecha a contar de la cual se está solicitando el reconocimiento, o en el período por el cual se está solicitando, no se encuentra reconocido por ninguna entidad.
- c) Extinción de un reconocimiento. Esta opción permite extinguir en el Sistema el registro de un causante por haberse generado las condiciones que justifican el término del beneficio.
- d) Actualización de información. Esta opción permite que las entidades administradoras puedan mantener actualizados los datos de un registro.
- e) Reportes. Esta opción permite que una entidad administradora pueda obtener la siguiente información relevante resultante de su interacción con el Sistema:
  - La nómina de causantes reconocidos por la entidad que se encuentran registrados en la Base de Datos del SIAGF, con los correspondientes beneficiarios y demás antecedentes.
  - El informe detallado de reconocimientos previos vigentes de un de-

terminado causante que justifica el rechazo en el ingreso al Sistema.

- Otros reportes que dan cuenta de las transacciones realizadas por las entidades administradoras (por ejemplo, ingresos o extinciones).

Para acceder a toda la información y documentación referente al SIAGF, las entidades administradoras podrán recurrir al sitio web especialmente habilitado para ello; al cual pueden acceder desde la página web de la Superintendencia de Seguridad Social en la URL <http://www.suseso.cl> o directamente en la URL <http://www.paperless.cl.siaf/>.

## 3. DEL PROCEDIMIENTO ASOCIADO A LA OBTENCION DEL BENEFICIO DE ASIGNACION FAMILIAR Y ASIGNACION MATERNAL

### 3.1. ROL DE LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS

Los beneficios de asignación familiar y maternal, que son financiados con cargo fiscal, son otorgados por las entidades administradoras, quienes tienen la labor de reconocer a los causantes que originan el otorgamiento del mismo, autorizando de esta manera el pago del beneficio pecuniario que eventualmente generen o pagándolo directamente según corresponda.

Ahora bien, dicho proceso de reconocimiento de causantes y autorización de pago se encuentra normado y debe necesariamente ceñirse a un procedimiento determinado y obedecer a un conjunto de reglas y requisitos que permiten el correcto otorgamiento de los beneficios.

En virtud de lo anterior, es responsabilidad de las entidades administradoras el establecer la procedencia del beneficio de que se trata, para lo cual siempre deben acreditar el cumplimiento de todos los requisitos que exige la normativa vigente; labor en la cual deberán valerse de todos los medios de que dispongan, para el debido cumplimiento de su función.

## 3.2. RECONOCIMIENTO

### 3.2.1. Solicitud de asignación familiar

Para obtener el reconocimiento de un causante y el pago de las asignaciones que correspondan, el beneficiario deberá presentar una solicitud, acompañando a ella los antecedentes que justifiquen la procedencia de su derecho, ante la institución previsional a que se encuentre afiliado para los efectos del régimen de Prestaciones Familiares, ya sea en calidad de trabajador o pensionado.

Los trabajadores del sector público tanto centralizado como descentralizado, incluidas las Municipalidades, deben presentar la solicitud con sus antecedentes ante su empleador.

En el caso de funcionarios de los Departamentos de Educación y de Salud Municipal que se encuentren afiliados a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las solicitudes deben ser presentadas ante éstas, firmadas y timbradas por la Municipalidad empleadora.

Tratándose de trabajadores dependientes que se desempeñen para empleadores del sector privado cuyas entidades administradoras sean el Instituto de Normalización Previsional o las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la solicitud de asignación familiar o maternal deberá, además, estar firmada y timbrada por los empleadores respectivos.

En el Anexo N° 1 se adjunta el formulario de Solicitud de Asignación Familiar o Maternal que deberán utilizar todas las entidades administradoras, en cuyo reverso se indican en detalle los documentos que deben adjuntarse, dependiendo del beneficio y causante de que se trate.

Las entidades administradoras deberán optimizar el procedimiento asociado a la solicitud de autorización de asignaciones familiares o maternas por parte de los beneficia-

rios, para lo cual siempre deberán consultar previamente al Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar (SIAGF), si el causante cuyo reconocimiento se está solicitando, se encuentra o no registrado en su base de datos con un reconocimiento vigente. Si la respuesta del Sistema es negativa, puede efectuarse el reconocimiento solicitado y proceder por tanto con la solicitud respectiva. Si por el contrario, el causante aparece con un reconocimiento vigente incompatible con el que se está solicitando, la entidad no puede efectuar el nuevo reconocimiento solicitado, debiendo entregar al beneficiario la información respecto del o de los reconocimientos vigentes que el causante registra en el Sistema, a fin que el beneficiario ejerza las opciones y acciones que procedan. Para dichos efectos, ver lo señalado en el numeral 3.5 de esta circular.

### 3.2.2. Acreditación de requisitos

La determinación de la procedencia de la asignación familiar o maternal dependerá de la concurrencia de diversas variables, como son la acreditación de la identidad del causante y del beneficiario, comprobar que el primero vive a expensas del segundo, acreditar los requisitos de edad, soltería, viudez, matrimonio, relación filial o de cuidado, estudios, invalidez, o ingresos, según corresponda.

Para dichos efectos, se sistematizan a continuación los requisitos que deben acreditarse por parte de las entidades administradoras, con especificación de la documentación que así lo permite:

#### 3.2.2.1. Identidad del causante y beneficiario

Al momento de solicitar el reconocimiento, la entidad administradora deberá exigir el Rol Unico Nacional (RUN) tanto de los causantes como de los beneficiarios. Lo anterior implica que sin el RUN del causante y del beneficiario respectivo no se puede efectuar reconocimiento alguno.

Si el causante y/o el beneficiario fuere extranjero, en lugar del RUN se debe exigir la Cédula de Identidad para Extranjeros.

### 3.2.2.2. Vivir a expensas

De acuerdo con el artículo 5° del citado D.F.L. N° 150, para ser causante de asignación familiar y maternal se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

Este requisito, que tiene el carácter de ser común y exigible a todo evento, se debe acreditar con una declaración jurada simple del beneficiario y del causante mayor de 18 años de edad. Para tales efectos, en el mismo formulario de Solicitud de Asignación Familiar o Maternal que se presenta en el Anexo N° 1, se contiene la declaración jurada del beneficiario. La declaración jurada del causante mayor de 18 años se presentará en el formato que establezca cada entidad administradora.

En relación al requisito de no tener ingreso, debe tenerse presente lo siguiente:

- a) El artículo 5° del D.F.L. N° 150 establece que para los efectos de la incompatibilidad señalada, las pensiones de orfandad no se considerarán renta.

El concepto pensiones de orfandad, debe entenderse en un sentido amplio, por lo que queda incluida en dicha excepción cualquier pensión de orfandad o de sobrevivencia que perciba el hijo, sin importar si se otorgó conforme a alguno de los regímenes de previsión del antiguo sistema de pensiones, del seguro de la Ley N° 16.744 o de acuerdo al D.L. N° 3.500, de 1980.

- b) Se hace presente que la pensión alimenticia no constituye renta para el causan-

te ni para el beneficiario, según lo dispone expresamente el N° 19 del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta.

- c) Además, el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito de renta señalado en el párrafo primero, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.
- d) Los beneficiarios de subsidio de cesantía están contemplados como beneficiarios de asignación familiar (artículo 2° letra c) del D.F.L. N° 150) y no existe una norma de incompatibilidad que les impida ser a su vez invocados como causantes de asignación familiar, por lo que mientras estén en goce de subsidio de cesantía mantienen el derecho a percibir asignación familiar por sus causantes de asignación familiar, sin perjuicio de ser ellos invocados como tales. En efecto, un beneficiario de subsidio de cesantía puede ser causante de asignación familiar, porque el artículo 72 del D.F.L. N° 150 establece que el subsidio de cesantía no se considerará renta para ningún efecto legal, de modo que si el beneficiario de subsidio de cesantía tiene la calidad de causante de asignación familiar y vive a expensas del beneficiario, éste tiene el derecho a invocarlo como tal.
- e) En función de lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 18.987, los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

### 3.2.2.3. Edad, soltería, viudez, orfandad, matrimonio, relación filial o de cuidado, abandono

El parentesco y la edad se deben acreditar con las correspondientes partidas del Re-

gistro Civil, es decir, el certificado de nacimiento.

El matrimonio se debe acreditar con el certificado de matrimonio y la viudez se debe acreditar agregando a este último, el certificado de defunción del cónyuge respectivo.

Para el caso de los menores bajo cuidado personal, se requiere copia de la resolución ejecutoriada del Tribunal que así lo haya decretado.

La soltería se acredita con la declaración jurada simple del beneficiario respecto de los causantes que invoca. Para tales efectos, en la declaración jurada del beneficiario que se contiene en el formulario de Solicitud de Asignaciones Familiar o Maternal (Anexo N°1), se declara la soltería de los hijos, nietos y demás menores a cargo de terceras personas o instituciones.

Tratándose de causantes mayores de 18 años de edad a los que se les exige ser solteros, deberán acreditar tal circunstancia en la misma declaración jurada a que hace referencia el segundo párrafo del numeral 3.2.2.2 de esta circular.

El abandono, en su caso, deberá acreditarse mediante informe social fundado emanado de asistente social. Dicho informe social debe ser actualizado, entendiéndose por ello que haya sido extendido con al menos un mes de antelación a la fecha en que se presenta la solicitud.

#### 3.2.2.4. Estudios

El hecho de que el causante sigue cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica especializada o superior en instituciones del Estado o reconocidas por éste, debe acreditarse con un certificado de alumno regular emitido por la autoridad competente del respectivo establecimiento educacional.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo con lo dictaminado por la Contraloría Ge-

neral de la República, "cursos regulares" son aquellos a través de los cuales y en los períodos que se fijan en los respectivos planes de enseñanza, se obtienen los conocimientos necesarios para optar a un título o diploma que se otorga como una culminación de tales estudios.

Para tal efecto, las entidades administradoras sólo podrán aceptar certificados de las instituciones que aparecen en la nómina de instituciones reconocidas por el Estado que publica el Ministerio de Educación en su página web.

Con el fin de aclarar ciertas situaciones particulares, se detallan a continuación las normas que se deben aplicar en casos especiales:

- a) *Preuniversitarios*: los cursos preuniversitarios no habilitan para ser causantes de asignación familiar, por cuanto no se enmarcan dentro de la enumeración de los niveles de educación que se hace en la letra b) del artículo 3° del citado D.F.L. N° 150, toda vez que ellos no constituyen cursos regulares de enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, y además, las instituciones que los imparten no se encuentran reconocidas por el Estado, a lo menos en este tipo de enseñanza.
- b) *Estudios en el extranjero*: no habilitan para causar asignación familiar, ya que ni las entidades de educación extranjeras ni sus planes y programas están reconocidos en nuestro país y, tal como lo ha señalado el Ministerio de Educación, la aplicación de tratados internacionales ratificados por Chile permite el reconocimiento de estudios y títulos profesionales o grados extranjeros, pero el reconocimiento no se extiende a las instituciones que los imparten.
- c) *Servicio Militar*: no habilita para ser causante de asignación familiar, por cuanto

no se enmarca dentro de la enumeración de los niveles de educación que se hace en la letra b) del artículo 3° del citado D.F.L. N° 150.

- d) *Diplomados y Post Títulos*: habilitan para causar asignación familiar en tanto debe considerarse que dichos estudios tienen la calidad de estudios superiores, ya que la letra b) del artículo 3° del D.F.L. N° 150, utiliza el término enseñanza superior en sentido amplio, no habiendo razón legal para limitarlo más allá que el límite natural de la edad y el estado civil del causante.
- e) *Estudios en Seminario*: habilitan para causar asignación familiar en tanto debe considerarse que dichos estudios tienen la calidad de estudios superiores.
- f) *Tesis de grado y prácticas profesionales*: habilitan para causar asignación familiar en la medida que el alumno se encuentre matriculado y la tesis de grado y/o práctica profesional formen parte de la malla curricular respectiva.
- g) *Alumnos de Escuelas de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad*: los alumnos de las Escuelas Militar, Naval y de Aviación, y de las Escuelas de Carabineros, de Policía de Investigaciones y de Gendarmería de Chile, pueden ser invocados como causantes de asignación familiar, puesto que viven a expensas de los beneficiarios que los invocan y el ingreso que se les asigna no debe ser considerado como renta en los términos establecidos por el artículo 5° del D.F.L. N° 150.

En efecto, los sueldos que reciben los alumnos de las Escuelas citadas, no son ingresos o rentas propias, sino que constituyen una contribución a su mantención y educación en las respectivas Escuelas. Además, dichas instituciones constituyen planteles de la enseñanza superior del Estado, con programas de salidas y vacaciones, razón por la

cual los ascendientes deben solventar los gastos de subsistencia causados por los alumnos durante tales períodos.

### 3.2.2.5. Invalidez

El artículo 5° del D.S. N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que para los efectos del Sistema Único de Prestaciones Familiares se entiende por inválido a la persona que, por causas hereditarias o adquiridas, carezca o haya perdido en forma presumiblemente permanente 2/3 o más de su capacidad de ganancia.

En el caso de los menores de 18 años y de los mayores de 65 años de edad, dicho precepto establece que se entiende por inválido a quien, por causas hereditarias o adquiridas, carezca o haya perdido de modo presumiblemente permanente 2/3 o más de sus funciones corporales o mentales, en términos que le impidan el desarrollo de las actividades ordinarias de la vida, atendidos su edad y su sexo.

La declaración de invalidez del causante debe ser realizada por la COMPIN correspondiente al domicilio de éste y tratándose de afiliados y pensionados de las Cajas de Previsión de las Fuerzas Armadas y de Orden, por los Servicios Médicos de dichas entidades.

### 3.2.2.6. Embarazo

Las trabajadoras comprendidas en las letras a), b) y c) del numeral 2.4 de esta circular como igualmente los beneficiarios mencionados en las mismas letras, respecto de sus cónyuges embarazadas que sean causantes de asignación familiar, deberán acreditar que la causante ya cumplió el quinto mes de embarazo, con la certificación competente de tal hecho por médico o matrona dependiente de alguno de los Servicios de Salud o del Servicio Médico de las respectivas ramas de las Fuerzas Armadas o de Orden y Seguridad, según el caso, y que se hayan extendido en calidad de funcionarios de las mismas. Dicha certificación podrá ser otorgada tam-

bién por médicos o matronas que no son o no actúan en calidad de funcionarios de las entidades citadas, caso en el cual, para su validez, deberá ser visada por la COMPIN competente o por los servicios médicos de las respectivas ramas de las Fuerzas Armadas o de Orden y Seguridad, según corresponda.

### 3.2.2.7. Ingresos

El monto de los ingresos del beneficiario se acreditará con una declaración jurada simple, que la entidad administradora del régimen deberá exigir al momento de efectuar el reconocimiento respectivo, para lo cual deberá utilizar el formato que se adjunta en el Anexo N° 2.

Con respecto a la acreditación de los ingresos del beneficiario al momento de solicitar el reconocimiento de un causante, se deben seguir las siguientes reglas:

- a) El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó el inciso primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

Para determinar qué se entiende por remuneración, se estará al concepto establecido en el Código del Trabajo (artículos 41 y 42 del D.F.L. N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003), el Estatuto Administrativo (letras

d y e del artículo 3° del D.F.L. N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo), el Estatuto de los Funcionarios Municipales, los Estatutos de las Fuerzas Armadas y de Orden, y los Estatutos Especiales, según corresponda. De su parte, la renta del trabajador independiente se refiere a los honorarios o la retribución percibida en función de la prestación de un servicio, cualquiera sea su naturaleza.

- b) Se hace presente que el término "pensión" utilizado en el citado precepto, debe entenderse referido sólo a las pensiones previsionales o a las pensiones básicas solidarias y no a otro beneficio como el derecho de alimentos. Por ello, para la determinación del ingreso mensual no debe incluirse la pensión alimenticia que se perciba por un hijo.
- c) En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.
- d) De acuerdo con lo anterior, para los montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio del respectivo año, deberán considerarse los ingresos de los beneficiarios del semestre enero junio del mismo año. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año siguiente, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.
- e) Atendido que el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, al mencionar

los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

- f) Si el beneficiario percibió durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.
- g) En el caso de beneficiarios que no registren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días.
- Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar un 20 de julio, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.
- h) Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.
- i) Excepcionalmente, podrá la entidad administradora eximirse de solicitar la declaración jurada de otros ingresos al beneficiario cuando los ingresos que éste

registre en la entidad, por sí solos, determinen que se ubique en el mayor tramo de ingresos para efectos de definir el valor de la asignación familiar, lo cual significa que no tiene derecho a pago alguno asociado al beneficio.

- j) Tratándose de reconocimientos de causantes con efecto retroactivo que comprenda períodos con distintos valores de la asignación familiar, la declaración jurada de ingresos deberá incluir los ingresos del primer semestre de cada uno de los años que se requieran para la determinación del valor de dicho beneficio.
- k) Tratándose de trabajadores dependientes que se desempeñen para empleadores cuyas entidades administradoras sean el Instituto de Normalización Previsional o las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la obligación de solicitar la respectiva declaración jurada radica en el empleador. Ahora bien, la primera declaración jurada que éste recepcione respecto de cada trabajador al momento del ingreso del reconocimiento, deberá ser enviada a la entidad administradora respectiva e incluirse en el expediente del beneficiario. Respecto de las siguientes declaraciones juradas, que emanan del proceso de actualización de ingresos al que se refiere el numeral 3.3.2.2 de esta circular, no será necesario remitirlas a la entidad administradora respectiva, siendo el empleador quien deberá mantenerlas bajo su esfera de protección y disponible para cualquier proceso de fiscalización por un período de 5 años.
- l) Tratándose de empleadores del Sector Público, que autorizan y pagan las prestaciones familiares a sus funcionarios, así como de entidades pagadoras de pensiones, para determinar el ingreso promedio del beneficiario deberán utilizar la información de que dispongan respecto de las remuneraciones, pensiones o subsidios que le hayan pagado al solicitante en el período de cálculo de dicho ingreso.

so, debiendo solicitarle a éste la declaración jurada que dé cuenta de tener o no otros ingresos y, en caso afirmativo, el tipo y monto de tales ingresos. Si el solicitante no era trabajador ni pensionado de la entidad administradora durante parte del periodo en cuestión, ésta deberá requerirle al solicitante que le proporcione la información de los ingresos de los meses faltantes.

- m) Tratándose del reconocimiento de causantes invocados por beneficiarios que por tener causantes reconocidos ya hubieran presentado la declaración jurada de ingresos de los períodos que se necesitan para el nuevo reconocimiento, no se requerirá de la presentación de nuevas declaraciones juradas.

### 3.2.3. Ingreso al SIAGF

Acreditado el cumplimiento de los requisitos por parte tanto del beneficiario como del causante y determinada la procedencia de efectuar el reconocimiento solicitado, la entidad administradora deberá de inmediato ingresar dicho reconocimiento al SIAGF, utilizando para ello la funcionalidad contemplada para tal efecto en el Sistema, cualquiera sea la forma de interacción con el Sistema que se haya elegido (web service o interfaz web).

### 3.2.4. Resolución de reconocimiento

La respectiva entidad deberá reconocer el beneficio una vez comprobada la procedencia del mismo, y, en forma simultánea ingresar el reconocimiento exitosamente en el SIAGF, y dictar una resolución numerada en que se individualizará al beneficiario y a los causantes, con los datos que se indican en el párrafo primero del numeral 3.2.5.3 y en que se señalará la fecha de inicio del reconocimiento y la de término, si fuere procedente, cuyo es el caso de los causantes afectos a límites de edad y el de la asignación maternal, autorizando u ordenando, según proceda, el pago de las sumas que correspondiere.

Las resoluciones deberán ser numeradas para efectos de registro y control interno de cada entidad administradora, las cuales no deberán ingresar dicho dato al SIAGF. En virtud de lo anterior, la determinación de la numeración será de cargo de cada entidad administradora.

Las resoluciones por medio de las cuales se reconocen a los causantes menores de 18 años de edad comprendidos en las letras b), c), f) y g) del numeral 2.3 de esta circular, deberán indicar como fecha de término del reconocimiento el 31 de diciembre del año en que cumplen los 18 años de edad. Si dichos estudiantes continúan estudiando en el período escolar siguiente, las resoluciones deberán dictarse cuando se acredite la calidad de alumno regular del causante pero tendrán vigencia a contar del 1° de enero del año respectivo, si se acreditó la calidad de alumno regular para el primer semestre del año, de lo contrario si no se acreditan estudios en el primer semestre del año pero sí en el segundo semestre o en otro año, el reconocimiento se hará a partir del 1° del mes de inicio del período escolar que se haya acreditado.

Las resoluciones de reconocimiento de los causantes que después de cumplir los 18 años de edad hayan acreditado la continuación o reinicio de los estudios, se deberán dictar por cada período de estudios acreditado y en ellas se establecerá como fecha de extinción del reconocimiento, la del último día del mes anterior al del inicio del nuevo período escolar. Sin embargo, como el derecho al beneficio de la asignación familiar después de cumplidos los 18 años de edad y hasta el 31 de diciembre del año en que se cumplen los 24 años, sólo se tiene si se acredita la continuación de estudios, las entidades administradoras deberán dejar claramente establecido en la resolución de reconocimiento de estos causantes que si no se acreditan estudios en el período escolar inmediatamente siguiente, deberán devolverse las asignaciones familiares que se hayan pagado con posterioridad al término del último período de estudios.

Las resoluciones por medio de las cuales se reconocen a las causantes de asignación maternal, deberán indicar la fecha estimada de término del beneficio, la que corresponderá a la del término estimado del embarazo. Con todo, se deberá dejar establecido que en el caso que la fecha de término del embarazo sea diferente a la estimada, el beneficio se extinguirá en esta última fecha, no requiriéndose la dictación de una nueva resolución.

En el caso de los beneficiarios que no tengan derecho al monto pecuniario de la asignación familiar y que deban reconocer una carga familiar, las entidades administradoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual.

Si correspondiera hacer el pago a personas distintas al beneficiario, la resolución de otorgamiento del beneficio deberá indicar expresamente la persona autorizada para cobrar la o las asignaciones de que se trate, como asimismo la forma en que se hará su pago, esto es, a través del empleador o directamente por la entidad administradora. Si se produce un cambio respecto de la persona que percibe el beneficio, deberá efectuarse la correspondiente modificación de la resolución.

### 3.2.5. Registro

#### 3.2.5.1. Expediente

El procedimiento de reconocimiento de causantes y autorización de pago supone la existencia de documentos que guarden relación directa con la tramitación del mismo, los que deberán formar parte de un expediente, escrito o electrónico, con expresión de la fecha y hora de recepción de tales documentos, si correspondiere, respetando su orden de ingreso. Asimismo, se incorporarán las actuaciones y los documentos y resoluciones que la entidad administradora remita a los interesados, a terceros o a otros órganos públicos y las notificaciones y comunicaciones a que éstas den lugar, con expresión de la fecha y hora de su envío, si correspondiere, en estricto orden de ocurrencia o egreso.

Lo anterior supone que las entidades administradoras se encontrarán obligadas a conservar todas las solicitudes de asignación familiar que presenten los beneficiarios, así como los documentos de respaldo que éstos hubieren adjuntado a su solicitud o acompañado a la entidad administradora, y tenerlos disponibles para cualquier fiscalización de esta Superintendencia o de la Contraloría General de la República, mientras se mantenga vigente el reconocimiento y hasta 5 años posteriores a su extinción.

Para la conformación de este expediente las entidades administradoras podrán valerse de técnicas y medios electrónicos, para lo cual procurarán proveerse de los medios compatibles para ello, ajustándose al procedimiento regulado por las leyes y por las instrucciones de esta Superintendencia.

Los expedientes se conformarán por cada beneficiario incluyendo en ellos toda la documentación relativa a los reconocimientos de cada uno de los causantes invocados.

#### 3.2.5.2. Resguardo de la documentación de respaldo

De acuerdo con la norma de prescripción contenida en los artículos 2514 y 2515 del Código Civil y las instrucciones de esta Superintendencia, las entidades pagadoras de asignaciones familiares deberán mantener archivados los documentos tales como: solicitud de asignación familiar, certificados de nacimiento, matrimonio, defunción, invalidez, estudios superiores, prenatales, autorizaciones de cargas de otras instituciones previsionales, declaraciones juradas, finiquitos y/o contratos de trabajo, documentos y/o resoluciones por tuiciones, informes sociales, por el período de al menos 5 años, contado desde la fecha del cese del beneficio.

Sin embargo, esta Superintendencia en virtud de las atribuciones que le otorga el artículo 2° del D.L. N° 2.412, de 1978, autoriza a las entidades pagadoras de asignaciones familiares, a microfilmear o reproducir electromagnéticamente la documentación en-

tregada a su custodia. Con la misma autorización, podrán destruir los originales una vez que hayan sido microfilmados o reproducidos, pues el inciso segundo de dicha norma establece que los documentos microfilmados o reproducidos y sus copias, debidamente autorizados por el Secretario General o por quien haga las veces de Ministro de Fe en la respectiva Institución, tendrán el mismo valor probatorio que los originales.

Se deberá tener en especial consideración, que la presente autorización incluye la obligación de las instituciones que se acogen al presente procedimiento, de adoptar los resguardos necesarios para que los documentos microfilmados o reproducidos sean mantenidos en un lugar seguro, debidamente respaldados y resguardados de riesgos de incendio, inundación, robo o hurto, a fin de velar por la integridad y conservación de la información.

### 3.2.5.3. Base de datos

Las entidades que participan en la administración del Sistema deberán mantener debidamente actualizada una base de datos de causantes de asignaciones familiares reconocidos, la que como mínimo deberá contener la siguiente información: nombre y RUN del causante, fecha de nacimiento, sexo, número y fecha de la resolución que reconoce al causante, fecha a contar de la cual rige el reconocimiento, fecha de extinción del derecho a la asignación familiar o maternal, monto de la asignación familiar, tipo de causante, nombre y RUN del beneficiario, tipo de beneficiario, ingresos promedios del beneficiario durante el primer semestre de cada año, tramo y valor de la asignación familiar que corresponde a cada causante.

Las entidades administradoras deberán adoptar las medidas necesarias para que en todo momento la información contenida en su propia base de causantes reconocidos sea coincidente con la que contiene el SIAGF respecto de dicha entidad. Para ello, las entidades podrán en cualquier momento obtener

del SIAGF la nómina de causantes reconocidos con todos sus datos asociados, de forma de comparar ambas informaciones y efectuar las correcciones que procedan.

## 3.3. MANTENCION

### 3.3.1. Concepto

La mantención del beneficio dice relación con la permanencia de los requisitos que hicieron procedente el beneficio, permitiendo por tanto su continuidad. Para la mantención del beneficio no será necesario renovar periódicamente la documentación que compruebe la vigencia de la carga, salvo los casos de escolaridad, monto de ingresos del beneficiario e invalidez.

### 3.3.2. Acreditación

Será responsabilidad de la entidad administradora el verificar de manera periódica la mantención de los requisitos que hicieron procedente el beneficio. Sin perjuicio de lo anterior, existen ciertos requisitos que a todo evento y de manera obligatoria suponen un proceso de actualización por parte de dichas entidades. Estos requisitos son:

#### 3.3.2.1. Escolaridad

Los beneficiarios de los causantes indicados en las letras b), c), f) y g) del numeral 2.3 de esta circular, mayores de 18 años de edad que se encuentren cursando estudios en la enseñanza media, normal, técnica especializada o superior, deberán acreditar tal circunstancia mediante la presentación del correspondiente certificado de alumno regular, anual o semestral, según corresponda.

Dado que hay diferentes fechas de inicio de los estudios, para efectos de ordenamiento, se establecen los plazos que se indican a continuación para que las entidades que participan en la administración del Sistema verifiquen la acreditación de las matrículas:

- a) Régimen anual: acreditación hasta el 30 de abril.
- b) Régimen semestral: acreditación 1<sup>er</sup> semestre, hasta el 30 de abril; acreditación 2<sup>o</sup> semestre, hasta el 30 de septiembre.

### 3.3.2.2. Ingresos

En el mes de julio de cada año, los empleadores o las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares, según corresponda, deberán determinar el ingreso promedio de los beneficiarios con causantes reconocidos, correspondiente al semestre enero-junio del mismo año o el período julio de 2007 a junio de 2008, según haya correspondido, reciban o no pago pecuniario por ellos.

Para los efectos de esta determinación, se deberán seguir las siguientes reglas:

- a) Dado que en la determinación del ingreso promedio de los beneficiarios deben considerarse todas las remuneraciones, honorarios, subsidios por incapacidad laboral y pensiones que perciban, las entidades administradoras y los empleadores, según proceda, deberán requerir a todos los beneficiarios, en el mes de junio, que acrediten con una declaración jurada simple si tuvieron o no en el primer semestre del mismo año, otro trabajo, honorarios, subsidios por incapacidad laboral o pensión y, en este último caso, cuáles fueron dichos ingresos. En el Anexo N<sup>o</sup> 3 se adjunta el formato de dicha declaración jurada, la cual deberá ser presentada por el beneficiario en la entidad administradora o el empleador, según corresponda, a más tardar el segundo día hábil del mes de julio.
- b) No será necesario exigir esta declaración jurada a los beneficiarios que perciban una remuneración o pensión que por sí sola exceda el monto máximo de ingresos fijado por ley para tener derecho al pago pecuniario del beneficio.
- c) En los casos en que el beneficiario no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior al monto máximo que para tal efecto anualmente se fija por ley, actualizando el inciso primero del artículo 1<sup>o</sup> de la Ley N<sup>o</sup> 18.987, y por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.
- d) Los empleadores y las entidades pagadoras de asignación familiar, están obligados a mantener las declaraciones juradas de los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, por un plazo no inferior a cinco años.
- e) Los trabajadores que se encuentran haciendo uso de las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario establecido en la Ley N<sup>o</sup> 19.728 y que conforme al artículo 20 de dicha ley tienen derecho a percibir asignación familiar, tendrán derecho a recibir a contar del 1<sup>o</sup> de julio de cada año y mientras perciban los giros mensuales conforme a la citada ley, los nuevos valores de la asignación familiar que les corresponda según la asignación que estaban percibiendo, sin necesidad de nuevas declaraciones de ingreso.
- f) Para los efectos de acreditar el ingreso de los trabajadores dependientes que se desempeñen para empleadores del sector privado cuyas entidades administradoras sean el Instituto de Normalización Previsional o las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, se deberán seguir las siguientes reglas:
  - i) Las mencionadas entidades administradoras deberán instruir a sus empleadores afiliados que soliciten anualmente a sus trabajadores las declaraciones juradas de ingresos a que se refiere la letra a) de este numeral, en el formato contenido en el Anexo N<sup>o</sup> 3. Asimismo, deberán instruirle que, sobre la base

de la información contenida en dichas declaraciones juradas, más la que disponga el propio empleador, determinen el ingreso promedio de cada uno de sus trabajadores que tienen causantes de asignación familiar reconocidos.

- ii. Dichos empleadores se encontrarán obligados a proporcionar a las mencionadas entidades administradoras los ingresos que el trabajador solicitante tuvo en cada mes para el período enero-junio del año calendario en que se esté solicitando el beneficio, lo cual incluye tanto la remuneración que el trabajador tuvo con dicho empleador, como los otros ingresos que el trabajador haya tenido y que se acreditan con la respectiva declaración jurada.
- iii. Para el envío de esta información, los empleadores deberán completar el formulario contenido en el Anexo N° 4, con todos los antecedentes solicitados y remitirlo a las entidades administradoras respectivas, a más tardar el 10 de julio del año respectivo.

Para estos efectos, las entidades administradoras podrán establecer medios a través de los cuales dicho traspaso de información se realice de manera eficiente, como por ejemplo, la utilización de medios electrónicos.

- iv. El INP y las CCAF deberán comparar las remuneraciones informadas por el empleador con las que tienen en sus bases. Si existieren diferencias entre ambas informaciones, se deberá considerar la de más alto monto. Luego, deberán determinar para cada beneficiario el ingreso promedio del semestre y asignarle el valor de la asignación familiar que le corresponda, conforme al tramo de ingreso determinado.

### 3.3.2.3. Invalidez

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° del D.S. N°75, ya citado, los causantes declarados inválidos deben someterse a los exámenes o controles que se les ordene por el respectivo servicio médico, esto es, por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) correspondiente a su domicilio, en la mayoría de los casos, o por los servicios médicos de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, o servicios médicos que correspondan, los que deben realizarse obligatoriamente cada tres años. La renuencia comprobada, sin causa justificada a someterse a los exámenes o controles, faculta a la entidad administradora a suspender el pago del beneficio u ordenar su suspensión. Si la renuencia se mantiene transcurridos tres meses contados desde la suspensión, la entidad pagadora deberá extinguir el beneficio.

Como puede observarse, son los servicios médicos respectivos los que deben ordenar los exámenes o controles. Si los causantes no son citados, para tales efectos, no procede que las entidades administradoras suspendan u ordenen la suspensión del pago del beneficio de asignación familiar o del derecho a percibir un valor duplo de ésta.

En materia de suspensión y extinción del beneficio, debe tenerse presente que en el caso de causantes que no requieren la calidad de inválido (por ejemplo, la cónyuge y los menores de 18 años de edad) la declaración de invalidez sólo se requiere para acceder al valor duplo de la asignación familiar. Por tanto, cuando existe renuencia de estos causantes a someterse a los exámenes, lo que procede es suspender el beneficio del valor duplo de la asignación familiar, pero no la asignación familiar misma.

### 3.3.3. Actualización en el SIAGF

Las entidades administradoras estarán obligadas a mantener actualizados los datos de todos los causantes y beneficiarios que

tengan registrados en el SIAGF. Lo anterior supone que, cada vez que exista una modificación de la información proporcionada por la entidad administradora, ésta deberá de inmediato llevar a cabo la debida actualización en el SIAGF, utilizando para ello la funcionalidad contemplada para tal efecto en el Sistema, cualquiera sea la forma de interacción con el Sistema que se haya elegido (web service o interfaz web).

De este modo, por ejemplo, a contar del mes de julio de cada año, determinado el ingreso de los beneficiarios promedio del primer semestre, las entidades administradoras deberán fijar a cada causante el tramo y valor de la asignación familiar que le corresponde percibir a contar de julio, para luego actualizar en el SIAGF las tres variables (ingreso promedio del beneficiario, tramo de asignación familiar y valor mensual de la asignación).

### 3.4. EXTINCION

#### 3.4.1. Concepto

Los beneficios de asignación familiar y asignación maternal se extinguen cuando el causante o el beneficiario dejan de cumplir alguno de los requisitos exigidos para acceder al mismo.

En caso de extinción del derecho, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 11 del citado D.F.L. N° 150, es obligación del beneficiario comunicar tal circunstancia a la respectiva institución pagadora, dentro del plazo de 60 días contado desde que ella acontezca.

#### 3.4.2. Origen de la extinción

La extinción que puede operar respecto de un determinado beneficio puede generarse por distintas situaciones, en virtud de lo cual se debe distinguir su naturaleza para determinar el correcto proceder por parte de la entidad administradora:

#### 3.4.2.1. Por manifestación de voluntad del beneficiario

Procederá en cada oportunidad en que el mismo beneficiario solicita ante la entidad administradora que efectuó el reconocimiento y autorizó el pago, en caso que fuera procedente, que se extinga el reconocimiento de uno o más causantes. En este caso, se requiere tener claridad de la causal y fecha de extinción, bastando como respaldo para la entidad administradora cualquier documento en el cual el beneficiario manifieste su voluntad en términos formales y explícitos de extinguir el beneficio.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad administradora podrá rechazar la solicitud de extinción presentada por parte del beneficiario, en la medida que existan antecedentes o presunciones fundadas que dicho procedimiento pudiera perjudicar los intereses de los causantes. En tal situación, la entidad administradora podrá solicitar al beneficiario que acompañe los antecedentes que justifican la extinción.

En todo caso, no se podrá extinguir el reconocimiento de un causante al cual se le hubiere autorizado el pago directo del beneficio por la sola manifestación de voluntad del beneficiario, debiendo éste acreditar fehacientemente ante la entidad administradora que dejaron de concurrir los requisitos que hicieron procedente el reconocimiento del causante de que se trata.

#### 3.4.2.2. Por vencimiento del plazo

Se refiere a aquellas extinciones que operan de pleno derecho, por el solo hecho del vencimiento del plazo que determina la extinción del beneficio. No se requiere manifestación alguna de voluntad por parte del beneficiario, correspondiéndole a la entidad administradora su extinción.

#### 3.4.2.3. Por petición de tercero

Dice relación con las extinciones realizadas por la entidad administradora por requeri-

miento de tercero, en la medida que se acompañen los antecedentes que justifiquen proceder a la extinción de que se trata.

En estos casos, la entidad administradora estará facultada para extinguir un reconocimiento sin que el beneficiario manifieste su voluntad, siempre y cuando existan antecedentes fundados que así lo permitan. En este segmento de extinciones podemos incorporar los requerimientos de autoridad competente (por ejemplo, de un Tribunal que hubiere decretado una medida de protección) o requerimientos de otra entidad administradora solicitando la extinción de un causante determinado (por ejemplo, en caso que otra entidad administradora compruebe fehacientemente que un determinado causante vive a expensas de su beneficiario). En estos casos, será imprescindible sustentar la extinción con los antecedentes o documentos de respaldo que sean pertinentes.

#### **3.4.2.4. Por cambio en la calidad previsional del beneficiario**

Esta causal es aplicable en los siguientes casos:

- Cuando el beneficiario se pensiona y la entidad pagadora de la pensión y de la correspondiente asignación familiar es diferente a aquella en que se encontraba afiliado como trabajador para efectos del régimen de prestaciones familiares.
- Cuando el beneficiario se encontraba pensionado bajo la modalidad del retiro programado, en una Administradora de Fondos de Pensiones, y opta por una renta vitalicia en una Compañía de Seguros; y
- El beneficiario quedó cesante y tiene derecho a que la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) le pague la asignación familiar.

En estos casos corresponde que la entidad administradora que deja de pagar el beneficio de asignación familiar, extinga el re-

conocimiento de todos los causantes asociados al beneficiario. Sin embargo, en el primer caso planteado habrá situaciones en que la entidad administradora no tiene la información respecto del cambio de la calidad previsional del beneficiario, como ocurre cuando la entidad administradora era el Instituto de Normalización Previsional o alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar y la pagadora de la pensión es una Administradora de Fondos de Pensiones o una Compañía de Seguros, por lo que será obligación de la entidad pagadora de la pensión informar a la entidad administradora anterior el cambio de la calidad previsional del afiliado para que ésta extinga los reconocimientos pertinentes.

#### **3.4.2.5. Por cambio de empleador**

Por su naturaleza, sólo es aplicable respecto de beneficiarios en calidad de trabajadores dependientes, ya sea del sector público, incluidas las Municipalidades, cuyas entidades empleadoras administran directamente el régimen de prestaciones familiares, como del sector privado, cuyas entidades administradoras son el Instituto de Normalización Previsional o las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

En estos últimos casos, se genera la particularidad que existe un intermediario entre el beneficiario y la entidad administradora, el cual actúa como entidad pagadora del beneficio y proporciona además la información necesaria sobre la cual se sustenta dicho pago.

Se debe precisar que el INP o las CCAF sólo podrán proceder a la extinción del beneficio respecto de los causantes de un beneficiario por cambio de empleador cuando éste presente el respectivo finiquito o informe formalmente a la entidad administradora que el trabajador ha dejado de trabajar para él (por ejemplo, que en la misma planilla de cotizaciones lo informe como "retiro"). Por lo tanto, el solo hecho que el empleador no informe a un beneficiario como trabajador en la respectiva planilla no es causa suficiente para extinguir el beneficio.

Tratándose de trabajadores dependientes que se desempeñen para empleadores cuyas entidades administradoras sean el Instituto de Normalización Previsional o las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, cuando el cambio de empleador no conlleva el cambio de entidad administradora, no es necesario efectuar la extinción, siendo sólo suficiente actualizar los datos del empleador, tanto en el SIAGF como en el expediente respectivo. Si por el contrario, el cambio de empleador implica cambio de entidad administradora, la primera entidad deberá extinguirlo en el SIAGF a efectos que la segunda pueda reconocerlo válidamente.

#### 3.4.2.6. Por cambio de entidad administradora

Por su naturaleza, sólo es aplicable respecto de beneficiarios en calidad de trabajadores dependientes del sector privado. En esta causal se distinguen dos tipos de situaciones: las extinciones individuales y las extinciones masivas. Las extinciones individuales se producen cuando es el beneficiario el que se cambia de entidad empleadora y la nueva entidad empleadora constituye o está afiliada a una entidad administradora diferente. Las extinciones masivas en cambio, se originan cuando es la entidad empleadora la que se cambia de entidad administradora. Esta situación sólo se produce en el caso de los trabajadores dependientes del sector privado cuyas entidades administradoras sean el Instituto de Normalización Previsional o las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Cuando el cambio de entidad administradora deriva del cambio de empleador por parte del trabajador, son aplicables las instrucciones del punto 3.4.2.5 anterior.

Por su parte, en los casos en que es la entidad empleadora la que se cambia de entidad administradora, cualquiera sea la modalidad en que se verifica el cambio de entidad administradora, es decir, del INP a una CCAF, entre CCAF o de una CCAF al INP, siempre deberá existir la debida comunicación entre las entidades administradoras, de forma tal que éstas puedan siempre tener conocimiento en forma oportuna de los cambios.

Respecto de los cambios entre CCAF, la comunicación se deberá regir por lo establecido en el artículo 17 de la Ley N° 18.833 y por el Oficio Circular N° 1.125, de 5 de febrero de 1990. En el caso del INP, las CCAF deberán informar a dicha entidad administradora, hasta el último día hábil de cada mes, lo siguiente:

- a) La nómina de empresas cuyas solicitudes de afiliación fueron aprobadas en el mes y fecha en que operará dicha afiliación.
- b) La nómina de empresas desafiadas en el mes que no se han afiliado a otra Caja de Compensación y fecha en que surtirá efecto dicha desafiliación.

Por su parte, el INP deberá informar a la CCAF respectiva los beneficiarios que extinguió de sus registros, producto de la información mencionada en la letra a) precedente.

Los datos que deban ser comunicados, así como el formato del archivo, canal de comunicación y oportunidad en que ésta se verifique, serán determinados por esta Superintendencia.

#### 3.4.3. Procedimiento de extinción

Es obligación de la entidad administradora verificar la procedencia de la extinción, la cual, al igual que el reconocimiento de causantes, debe ceñirse a un procedimiento determinado, según sea la causa por la cual se extingue el beneficio, debiendo dictar la correspondiente resolución, salvo en los casos en que la extinción opere por vencimiento de plazo.

Ahora bien, cuando se trate de una extinción de aquellas señaladas en los numerales 3.4.2.1 y 3.4.2.3 de esta circular, el beneficiario deberá presentar una solicitud de extinción del beneficio, en la cual, entre otros datos, deberá consignar los datos personales de él o los causantes que solicita extinguir, indicar la causal de extinción y precisar la

fecha en que procede la misma. En el Anexo N° 5 se adjunta el formulario de "Solicitud de Extinción de Asignación Familiar", en cuyo reverso se identifican además las distintas causales que hacen procedente la extinción.

Cualquiera sea la naturaleza de la extinción, la entidad administradora siempre deberá dejar constancia en el SIAGF de la causal que la genera y de su fecha.

#### 3.4.4. Extinción en el SIAGF

Cualquiera sea la naturaleza de la extinción, la entidad administradora siempre deberá dejar constancia de ella en el SIAGF, utilizando para ello la funcionalidad contemplada para tal efecto en el Sistema, cualquiera sea la forma de interacción que se haya elegido (web service o interfaz web).

Las entidades administradoras deberán ser rigurosas en registrar las extinciones en el SIAGF, toda vez que omitir su registro implica mantener, para todos los efectos, el reconocimiento de él o los causantes en estado vigente, impidiendo de esta forma que puedan ser nuevamente reconocidos.

#### 3.4.5. Facultad de suspensión

En caso que el beneficiario no aporte los antecedentes que se le hayan solicitado para determinar el monto del beneficio y/o la procedencia de su mantención, la entidad administradora podrá suspender el beneficio. Ello implica mantener el reconocimiento como vigente, pero suspendiendo el pago, en caso que corresponda, y todos los beneficios adicionales asociados a la mantención de una asignación familiar, en tanto no se aporten los antecedentes que permitan reactivarlo.

La suspensión de la asignación familiar posee las siguientes características:

- a) La suspensión no podrá mantenerse por un período superior a 60 días. Transcurrido dicho plazo sin que el beneficiario hubiera aportado los antecedentes que

permitan la continuidad del beneficio, la entidad administradora deberá extinguirla de inmediato, consignado como fecha de extinción aquella en la cual dejaron de concurrir los requisitos que hacían procedente el beneficio.

- b) Sólo podrán suspender aquellas entidades administradoras que estén facultadas para suspender el pago del beneficio respectivo y todos los beneficios adicionales asociados a la mantención de una asignación familiar.

#### 3.5. PROCEDIMIENTO ANTE RECONOCIMIENTO DE CAUSANTES VIGENTES EN EL SIAGF

Si al consultar en el SIAGF por un causante o al tratar de ingresar a éste un nuevo causante, el Sistema indica que éste ya se encuentra reconocido, las entidades administradoras deberán seguir el siguiente procedimiento:

- a) Deberán obtener del Sistema, a través de la consulta a éste, la información respecto de qué beneficiario tiene reconocido al causante, por qué beneficio y en qué entidad administradora. Si el beneficiario es trabajador, el Sistema de información además le informará el empleador de éste.
- b) Deberán entregar la información anterior al beneficiario que está invocando al nuevo causante, explicándole la incompatibilidad de beneficios y que la opción le corresponde a los beneficiarios, de forma que si el solicitante opta por reconocer al causante en la entidad, deberá necesariamente, y en forma previa, renunciar al reconocimiento que, ya sea el propio beneficiario o un tercero (por ejemplo el cónyuge o la cónyuge), tengan vigentes en otra entidad o en la misma.

Se deja constancia que, con independencia de la vía de interacción que la entidad administradora tenga con el SIAGF, el reporte

de consulta siempre deberá poder imprimirse para ser entregado al beneficiario y deberá contener, al menos, la siguiente información: nombre y RUN del causante, nombre y RUN del beneficiario, fecha desde la cual se encuentra reconocido el causante, fecha de extinción (en caso que corresponda), nombre de la entidad administradora que tiene reconocido al causante, tipo de beneficio, monto del beneficio, tipo de causante, y Nombre y RUT del empleador (en caso que corresponda).

- c) La entidad administradora que reciba la renuncia del beneficiario deberá ingresar la extinción al SIAGF tan pronto la haya recibido, a fin de agilizar el nuevo reconocimiento.

#### **4. PAGO DEL BENEFICIO**

##### **4.1. PAGO SEGUN TIPO DE BENEFICIARIO**

###### **4.1.1. Trabajadores dependientes del Sector Privado y Municipal**

Las asignaciones familiares y maternas son pagadas directamente por los empleadores una vez al mes, junto con el correspondiente pago de las remuneraciones. Ahora bien, para pagar estos beneficios, se requiere en forma previa del reconocimiento de las cargas y de la autorización de pago de las asignaciones por parte del Instituto de Normalización Previsional o de la Caja de Compensación de Asignación Familiar a que se encuentren afiliados, ya que los empleadores recuperan los montos pagados por los referidos beneficios descontándolos de las cotizaciones previsionales que deben integrar en tales entidades, por medio de la compensación. Por tanto, el INP y las CCAF deberán instruir a los empleadores en tal sentido.

Tratándose de las asignaciones familiares de los funcionarios municipales, el reconocimiento de las cargas y la autorización de pago la efectúa la Municipalidad respectiva, la que recupera los recursos correspondientes por la vía de la compensación, a menos que se trate de los funcionarios de los Depar-

tamentos de Educación o de Salud Municipal que se encuentren afiliados a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en cuyo caso la compensación operará a través de éstas.

Conforme a lo instruido por esta Superintendencia mediante Circular N° 2.221, de 18 de julio de 2005, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deben pagar directamente las prestaciones familiares que correspondan a los trabajadores cuyos contratos de trabajo hayan terminado y sus empleadores no les hayan pagado las prestaciones familiares a que tenían derecho durante los períodos trabajados. Para los efectos anteriores, la entidad administradora deberá verificar que el empleador no hubiere compensado las asignaciones cuyo pago se solicita, debiendo por tanto solicitar los documentos de respaldo que sean pertinentes.

###### **4.1.2. Trabajadores independientes**

Los trabajadores independientes beneficiarios de asignaciones familiares y maternas compensan el monto que les corresponde percibir por este concepto con las cotizaciones que deben enterar en el Instituto de Normalización Previsional, o cobran a éste el monto del beneficio respectivo.

###### **4.1.3. Trabajadores del Sector Público**

Las instituciones del Sector Público, tanto centralizadas como descentralizadas, deben pagar las asignaciones familiares y maternas correspondientes a sus respectivos trabajadores, en la misma oportunidad en que les paguen sus remuneraciones, recuperando los valores correspondientes con el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, directamente tratándose de las instituciones descentralizadas o a través del Servicio de Tesorería, en el caso de las centralizadas.

Cabe precisar que según lo establece la Ley N° 20.233, los Organismos Públicos sólo

se pueden afiliar a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, para los efectos que sus trabajadores accedan a los regímenes de Crédito Social, Prestaciones Adicionales y Complementarias; no pudiendo por tanto éstas actuar como entidad administradora de asignación familiar respecto de los Organismos Públicos.

#### 4.1.4. Pensionados

Las asignaciones familiares que corresponden a los pensionados deben ser pagadas por la respectiva entidad pagadora de la pensión en la misma oportunidad en que les pagan las pensiones.

#### 4.1.5. Subsidiados de cesantía

Las asignaciones familiares y maternales que correspondan a los beneficiarios del subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150 y de las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario son pagadas directamente por las instituciones que paguen tales beneficios en la misma oportunidad que éstos.

#### 4.1.6. Trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, deben ser pagadas por el empleador.

#### 4.1.7. Beneficiarios de subsidios por discapacidad mental

Las asignaciones familiares de estos beneficiarios les serán pagadas por el INP junto con el respectivo subsidio.

#### 4.1.8. Personas naturales con menores a su cargo

Tratándose de personas naturales que tengan menores a su cargo en virtud de una medida de protección dispuesta por senten-

cia judicial, y éstos sean causantes de asignación familiar, se debe tener en consideración lo siguiente:

- a) Si el beneficiario persona natural tiene la calidad de trabajador activo, pensionado, subsidiado de cesantía o beneficiario del Fondo de Cesantía Solidario, el pago del beneficio será responsabilidad de la respectiva entidad administradora a la cual el beneficiario se encuentre afiliado.
- b) Si el beneficiario persona natural no tiene alguna de las calidades indicadas en la letra a), no encontrándose por tanto afiliado a ninguna entidad administradora, el pago del beneficio será responsabilidad del INP.

#### 4.1.9. Instituciones del Estado

Tratándose de Instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos o abandonados o de inválidos, el pago de las asignaciones familiares lo debe realizar el INP.

### 4.2. REGLAS ESPECIALES RESPECTO DEL PAGO

#### 4.2.1. Proporcionalidad en el pago

En el caso de los beneficiarios trabajadores, las asignaciones familiar y maternal se deben pagar mensualmente, considerándose cada mes como de 30 días. El monto del beneficio debe guardar directa relación con el período por el cual se haya percibido remuneración imponible, de manera que si dicho período resultare disminuido, el beneficio se debe reducir proporcionalmente. Sin embargo, si el período por el cual se reciba remuneración imponible alcanza a 25 o más días en el mes respectivo, la asignación se devenga completa.

No incide en el monto del beneficio la duración de la jornada diaria.

Los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales tendrán derecho a percibir las asignaciones por su monto completo, siempre que a lo menos hayan prestado servicios durante una jornada o turno en el mes respectivo.

#### **4.2.2. Pago directo a persona distinta al beneficiario**

Las asignaciones familiares causadas por hijos menores se deben pagar directamente a la madre con la cual vivan, si ésta, no siendo la beneficiaria, lo solicita, no requiriendo para ello el consentimiento del beneficiario.

Igualmente procede el pago directo a la cónyuge, a los causantes mayores de edad o a la persona a cuyo cargo se encuentre el causante, siempre que lo soliciten, no requiriendo para ello el consentimiento del beneficiario.

Los empleadores y las entidades pagadoras de las asignaciones familiares, no pueden rechazar las solicitudes a que se refieren los párrafos precedentes.

#### **4.2.3. Prescripción del derecho al cobro de las asignaciones**

El derecho a reconocer una asignación familiar o maternal es imprescriptible, sin perjuicio que pueda prescribir el derecho al cobro del pago respectivo. Atendido que la legislación no contempla un plazo especial de prescripción del derecho al cobro de las asignaciones familiares y maternas, corresponde aplicar la prescripción establecida en los artículos 2514 y 2515 del Código Civil.

En consecuencia, las entidades pagadoras de prestaciones familiares sólo podrán pagar, y por ende cobrar al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, las asignaciones familiares y maternas devengadas en los cinco últimos años anteriores a la solicitud de reconocimiento de una carga o a la solicitud de pago de una ya autorizada.

#### **4.2.4. Pago de prestaciones familiares a los estudiantes mayores de 18 años de edad**

De acuerdo con el inciso tercero del artículo 18 del D.S. N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las asignaciones familiares correspondientes a causantes estudiantes mayores de 18 años de edad deben continuar pagándose sin solución de continuidad durante los meses siguientes al término del período escolar y hasta aquél en que empiece el período siguiente, mes este último en que debe acreditarse la nueva matrícula. Acorde con ello, las entidades pagadoras de prestaciones familiares no deben suspender al 31 de diciembre el pago de las asignaciones familiares a los estudiantes de 18 años o más y hasta 24 años, sino que deben continuar pagándolas hasta el inicio del próximo período escolar. Sólo si la nueva matrícula no se acredita dentro del mes en que se inicia el nuevo período de estudio, según lo señalado en el punto 3.3.2.1 de esta circular, debe suspenderse de inmediato el pago del beneficio de que se trata y se debe entender que el causante ha perdido su calidad de tal a contar del día primero del mes siguiente a aquel en que terminó el anterior período de estudio y que el beneficio se extinguió a partir de esa fecha, debiendo, por ende, el beneficiario devolver las asignaciones familiares indebidamente percibidas desde entonces. Similar procedimiento debe aplicarse al término de un semestre en aquellos casos en que el régimen de estudios es semestral.

Transcurridos los plazos indicados, las entidades pagadoras de las asignaciones familiares, deberán iniciar de inmediato la cobranza de los beneficios pagados con posterioridad al término del período de estudio, en todos aquellos casos en que no hayan recibido las nuevas acreditaciones de estudios, debiendo reintegrar al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía las asignaciones recuperadas tan pronto como las perciban.

En el evento que con posterioridad a las fechas indicadas se acredite la calidad de

estudiante por el período en que el reconocimiento estaba extinguido, las entidades deberán reconocerles la calidad de causantes de asignación familiar por dicho período, siempre que reúnan los demás requisitos legales y pagarles el beneficio correspondiente a los meses en que éste no se hubiese pagado.

#### 4.2.5. Pago de asignaciones maternas

Acreditado el hecho de encontrarse en el quinto mes de embarazo, y de su control, deberá reconocerse y pagarse la asignación maternal desde el momento de la concepción, fecha que se indica en el certificado de embarazo. Cuando con motivo del nacimiento se compruebe una discrepancia con el certificado de diagnóstico en relación con la duración del período de gravidez, habrá derecho a percibir la asignación maternal por todo el tiempo que efectivamente duró el embarazo.

#### 4.3. PAGOS RETROACTIVOS

Las entidades administradoras de las prestaciones familiares sólo podrán efectuar pagos retroactivos de asignaciones familiares y maternas o autorizar a los empleadores a realizar estos pagos retroactivos previa verificación de la procedencia de los mismos. Para ello, deberán verificar lo siguiente:

- a) Que los causantes y beneficiarios autorizados cumplan con los requisitos necesarios para la procedencia del beneficio, respectivamente, durante todo el período cuyo pago se haya solicitado.
- b) Que los causantes no tengan reconocimientos vigentes en el SIAGF durante el período en el que se está solicitando un pago retroactivo.
- c) Dado que durante los primeros cinco años de operación del SIAGF, éste no dispondrá de la información completa de los reconocimientos vigentes en dicho lapso, las entidades deben requerir las correspondientes certificaciones en que

conste que ni el beneficiario que solicita el pago ni otro beneficiario haya recibido asignación familiar por la carga que se invoca en el período cuyo pago se solicita. Por ejemplo, certificado de empleador actual y/o del ex empleador, historial del trabajador en la propia entidad administradora y declaración jurada del cónyuge donde manifieste que en el mismo período no ha reconocido las mismas cargas.

- d) La entidad debe tener a la vista e incorporar al expediente del respectivo pago retroactivo las declaraciones de los ingresos del beneficiario correspondientes al primer semestre (o del año, según corresponda) de cada uno de los años que se requieran para determinar el valor de la asignación familiar que en cada mes del período retroactivo proceda pagar.

#### 4.4. COMPENSACION Y RECUPERACION

##### 4.4.1. Compensación de las asignaciones pagadas por los empleadores

Las asignaciones pagadas por los empleadores del sector privado y municipal deben ser compensadas en el momento de integrar las imposiciones en el INP, salvo que la entidad empleadora se encuentre afiliada a una CCAF, en cuyo caso deberá compensarla con las cotizaciones que debe efectuar a esta última (0,6% para Subsidio por Incapacidad Laboral) o recuperar el monto correspondiente de las señaladas entidades.

En el caso de los trabajadores independientes afiliados al INP, éstos deben compensar las asignaciones a que tengan derecho ante dicha entidad, en el momento de efectuar sus cotizaciones. Tratándose de trabajadores independientes afiliados a AFP, deberán compensar o recuperar, según el caso, las asignaciones familiares y maternas que procedan, en el citado Instituto.

En todo caso, las entidades administradoras sólo podrán aceptar la compensación

de aquellas asignaciones que correspondan a causantes que hayan sido previamente reconocidos y autorizado su pago por la respectiva entidad administradora, y que se encuentren debidamente identificados con su RUN y nombre en las planillas de cotizaciones. Si por algún motivo un empleador al declarar y pagar las cotizaciones compensara asignaciones que no se encuentran reconocidas por la entidad administradora, la compensación sólo tendrá validez respecto de las asignaciones autorizadas a compensar por la entidad administradora y se deberá cobrar al empleador las cotizaciones adeudadas.

Lo anterior es sin perjuicio de lo señalado en los puntos 3.2.4 y 4.2.4 de esta circular.

#### **4.4.2. Recuperación del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía**

Las entidades administradoras de las asignaciones familiares y maternas sólo podrán pagar y cobrar al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, ya sea directamente o a través de la Tesorería General de la República, las asignaciones correspondientes a los causantes debidamente

reconocidos, que cuenten con toda la documentación de respaldo.

#### **5. VIGENCIA**

Esta circular comenzará a regir desde la fecha de su emisión. Con todo, la obligación de utilizar los formularios incluidos en los Anexos, regirá a contar del 1° de abril de 2009.

Tratándose del formulario de solicitud de asignación familiar y maternal (Anexo N° 1), instruido por esta Superintendencia anteriormente, las entidades administradoras podrán continuar utilizando los ejemplares disponibles más allá de la fecha indicada, hasta agotar su stock.

Se solicita a Ud. dar la más amplia información a las instrucciones de la presente circular, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

**Alvaro Elizalde Soto**  
*Superintendente*

**ANEXO Nº 1**  
**SOLICITUD DE ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL**

IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO:

APELLIDO PATERNO: \_\_\_\_\_ NOMBRES: \_\_\_\_\_ RUT: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: CALLE: \_\_\_\_\_ Nº: \_\_\_\_\_ DEPTO.: \_\_\_\_\_ COMUNA: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_

IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE (sólo si es distinto del beneficiario):

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_ RUT: \_\_\_\_\_  
SOLICITA EL PAGO DIRECTO DEL BENEFICIO:  SI  NO  
Indicar con una X opción preferencial:

DOMICILIO: CALLE: \_\_\_\_\_ Nº: \_\_\_\_\_ DEPTO.: \_\_\_\_\_ COMUNA: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_

IDENTIFICACIÓN DE CAUSANTES:

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	RUT	CÓDIGO TIPO DE BENEFICIO	CÓDIGO TIPO DE CAUSANTE	FECHA INICIO BENEFICIO SOLICITADO			FECHA DE INICIO BENEFICIO SOLICITADO		RESPUESTA A LA SOLICITUD	
						DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES		AÑO

VER CÓDIGOS EN CUADROS AL DORSO.

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR: sólo en caso de trabajadores dependientes

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_ RUT: \_\_\_\_\_

FECHA DE INICIO DEL CONTRATO DE TRABAJO VICINTE		
DÍA	MES	AÑO

FIRMA DEL EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL

\_\_\_\_\_  
FIRMA - FECHA Y TIMBRE RECEPCIÓN ENTIDAD ADMINISTRADORA

**DECLARACIÓN JURADA DEL BENEFICIARIO SOLICITANTE**

Declaro bajo juramento que las personas invocadas como causantes de asignación familiar viven a mis expensas y no reciben rentas iguales o superiores al 5% del ingreso mínimo mensual a que se refiere el Art. 1º de la Ley Nº 18.805 (para estos efectos la pensión de jubilación no se considera renta); que no he sido involucrado ante otra entidad pagadora del beneficio y que los hijos, nietos y otros menores de 18 años, y los mayores de 18 años, son solteros y siguen cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior en instituciones del Estado o reconocidas por ésta.

Declaro, además, conocer lo dispuesto en el artículo 18 del D.F.L. Nº 185, de 1981, que, sólo por juicio de la reclusión de las sumas independientemente percibidas, sanciona con pérdida a quienes perciben indebidamente la asignación familiar, sea proporcionando datos falsos o no comunicando la extinción del derecho al beneficio dentro del plazo de 60 días corridos desde que acontece o por otra vía que implique cualquier.

La autorización contenida a los causantes que resultaren acreedor a la condición de estudiantes, por los meses posteriores al término de un período escolar y el inicio del siguiente sólo tendrá validez si se acredita la inscripción de los estudiantes. La no acreditación hará obligatoria la devolución de los beneficios percibidos en los referidos meses.

FIRMA DEL SOLICITANTE

(Reverso Anexo N° 1)

Código	DOCUMENTACION DE RESPALDO POR TIPO DE CAUSANTE
	CAUSANTES DE 18 AÑOS Y MAS: Deben presentar además de lo que se indica a continuación una declaración jurada de que vive a expensas del beneficiario y que no recibe rentas iguales o superiores al 50% del ingreso mínimo mensual a que se refiere el Art. 4° de la Ley N° 18.806, y su soltería cuando corresponda.
01	CONYUGE (MUJER) 1. Certificado de matrimonio
02	CONYUGE (INVALIDO) 1. Certificado de matrimonio 2. Resolución de invalidez emitida por la COMPIN correspondiente al domicilio del beneficiario
04	HIJO INCLUIDO EL ADOPTADO Y EL HIJASTRO, MENOR O IGUAL A 18 AÑOS 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Tratándose de hijastros, deben presentar el certificado de matrimonio del beneficiario.
05	HIJO INCLUIDO EL ADOPTADO Y EL HIJASTRO, INVALIDO SIN LIMITE DE EDAD 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Resolución de invalidez emitida por la COMPIN correspondiente al domicilio del causante: 3. Tratándose de hijastros, deben presentar el certificado de matrimonio del beneficiario.
06	HIJO INCLUIDO EL ADOPTADO Y EL HIJASTRO, ENTRE 18 Y 24 AÑOS (ESTUDIANTE) 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Certificado de alumno regular, el cual debe ser presentado con la misma periodicidad de los estudios. 3. Tratándose de hijastros, deben presentar el certificado de matrimonio del beneficiario.
07	NIETOS Y BISNIETOS HASTA LOS 18 AÑOS, HUERFANOS DE PADRE Y MADRE O ABANDONADOS POR ESTOS 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Certificado de nacimiento del padre o madre del menor según corresponda. (En caso de los bisnietos se debe agregar el certificado de nacimiento del abuelo o abuela, según corresponda). 3. Tratándose de huérfanos, presentar certificado de defunción de ambos padres del menor. 4. Tratándose de abandonados, Informe emitido por una asistente social que acredite el abandono del menor por parte de los padres.
08	NIETOS Y BISNIETOS INVALIDOS SIN LIMITE DE EDAD, HUERFANOS DE PADRE Y MADRE O ABANDONADOS POR ESTOS 1. Certificado de nacimiento del causante. 2. Resolución de Invalidez emitida por la COMPIN correspondiente al domicilio del causante. 3. Certificado de nacimiento del padre o madre del menor según corresponda. (En caso de los bisnietos se debe agregar el certificado de nacimiento del abuelo o abuela, según corresponda). 4. Tratándose de huérfanos, presentar certificado de defunción de ambos padres del menor. 5. Tratándose de abandonados, Informe emitido por una asistente social que acredite el abandono del menor por parte de los padres.
09	MADRE VIUDA 1. Certificado de nacimiento del beneficiario. 2. Certificado de matrimonio de la madre. 3. Certificado de defunción del cónyuge de la madre.
10	ASCENDIENTE MAYOR DE 65 AÑOS 1. Certificado de nacimiento del beneficiario. 2. Certificado de nacimiento del ascendiente que es invocado como causante y el de sus descendientes si el beneficiario es un nieto.
11	ASCENDIENTE INVALIDO SIN LIMITE DE EDAD 1. Certificado de nacimiento del beneficiario. 2. Resolución de Invalidez emitida por la COMPIN correspondiente al domicilio del causante. 3. Certificado de nacimiento del ascendiente que es invocado como causante y el de sus descendientes si el beneficiario es un nieto.
17	NIETOS Y BISNIETOS HUERFANOS DE PADRE Y MADRE O ABANDONADOS POR ESTOS ENTRE LOS 18 Y 24 AÑOS (ESTUDIANTE) 1. Certificado de nacimiento del causante. 2. Certificado de alumno regular, el cual debe ser presentado con la misma periodicidad de los estudios. 3. Certificado de nacimiento del padre o madre del menor según corresponda. (En caso de los bisnietos se debe agregar el certificado de nacimiento del abuelo o abuela, según corresponda). 4. Tratándose de huérfanos, presentar certificado de defunción de ambos padres del menor. 5. Tratándose de abandonados, informe emitido por una asistente social que acredite el abandono del menor por parte de los padres.
18	NIÑOS HUERFANOS O ABANDONADOS MENORES DE 18 AÑOS AL CUIDADO DE ALGUNA INSTITUCION 1. Certificado de nacimiento del causante. 2. Resolución u Oficio del Tribunal de Familia que acredite una medida de protección dispuesta por sentencia judicial.
19	NIÑOS HUERFANOS O ABANDONADOS ENTRE 18 Y 24 AÑOS (ESTUDIANTE) AL CUIDADO DE ALGUNA INSTITUCION 1. Certificado de nacimiento del causante. 2. Resolución u Oficio del Tribunal de Familia que acredite una medida de protección dispuesta por sentencia judicial. 3. Resolución de alumno regular, el cual debe ser presentado con la misma periodicidad de los estudios.
20	NIÑOS HUERFANOS O ABANDONADOS INVALIDOS AL CUIDADO DE ALGUNA INSTITUCION 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Resolución u Oficio del Tribunal de Familia que acredite una medida de protección dispuesta por sentencia judicial. 3. Resolución de invalidez emitida por la COMPIN correspondiente al domicilio del causante.
21	TRABAJADORA EMBARAZADA 1. Certificado que acredite el 5° mes de embarazo emitido por la matrona o médico tratante del servicio de salud pública. Si el certificado es emitido por una Isapre o médico particular deberá ser visado por la COMPIN correspondiente al domicilio del beneficiario.
22	CONYUGE EMBARAZADA 1. Certificado de matrimonio 2. Certificado que acredite el 5° mes de embarazo emitido por la matrona o médico tratante del servicio de salud pública. Si el certificado es emitido por una Isapre o médico particular deberá ser visado por la COMPIN correspondiente al domicilio del beneficiario.
26	MENOR A CARGO DE PERSONA NATURAL EN VIRTUD DE MEDIDAS DE PROTECCION, MENOR O IGUAL A 18 AÑOS DE EDAD 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Resolución u Oficio del Tribunal de Familia que acredite una medida de protección dispuesta por sentencia judicial.
27	MENOR A CARGO DE PERSONA NATURAL EN VIRTUD DE MEDIDAS DE PROTECCION, INVALIDO DE CUALQUIER EDAD 1. Certificado de nacimiento del causante 2. Resolución u Oficio del Tribunal de Familia que acredite una medida de protección dispuesta por sentencia judicial. 3. Resolución de Invalidez emitida por la COMPIN correspondiente al domicilio del causante.
28	MENOR A CARGO DE PERSONA NATURAL EN VIRTUD DE MEDIDAS DE PROTECCION, ENTRE 18 Y 24 AÑOS (ESTUDIANTE) 1. Certificado de nacimiento del causante. 2. Resolución u Oficio del Tribunal de Familia que acredite una medida de protección dispuesta por sentencia judicial. 3. Certificado de alumno regular, el cual debe ser presentado con la misma periodicidad de los estudios.

CODIGO	CODIGOS POR TIPO DE BENEFICIARIO
	DETALLE
01	TRABAJADOR DEPENDIENTE
02	TRABAJADOR INDEPENDIENTE
03	PENSIONADO
04	SUBSIDIADO DE CESANTIA
05	SEGURO DE CESANTIA FONDO SOLIDARIO
06	INSTITUCIONES RECONOCIDAS POR EL ESTADO OUE TENGAN A SU CUIDADO UN MENOR
07	PERSONAS NATURALES QUE TENGAN MENORES A SU CARGO
12	SUBSIDIADO MENOR 18 AÑOS POR DISCAPACIDAD MENTAL

CODIGOS POR SEXO	
CODIGO	DETALLE
01	MASCULINO
02	FEMENINO

CODIGOS POR TIPO DE BENEFICIO	
CODIGO	DETALLE
01	ASIGNACION FAMILIAR
02	ASIGNACION MATERNAL

ANEXO N° 2

DECLARACION JURADA DE INGRESOS DE NUEVOS BENEFICIARIOS PARA DETERMINAR EL VALOR DE LA ASIGNACION FAMILIAR

Yo, \_\_\_\_\_  
 APELLIDO PATERNO      APELLIDO MATERNO      NOMBRES      RUN

en mi condición de trabajador / pensionado (tarjar lo que no corresponda) de:  
 \_\_\_\_\_  
 NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL EMPLEADOR / ENTIDAD PAGADORA DE PENSIONES      RUT

DECLARO:  
 (Elija la alternativa a) ó b), según corresponda a su situación)

a) NO HABER PERCIBIDO INGRESOS durante el período enero a junio de 20\_\_\_\_ y que mi ingreso mensual actual es de \$ \_\_\_\_\_

FECHA DE LA DECLARACIÓN		
DÍA	MES	AÑO

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR O PENSIONADO

b) HABER PERCIBIDO LOS SIGUIENTES INGRESOS, conforme al detalle que se indica:

AÑO EN CURSO 20____	a)	b)	c)	d)	e)		f)	g)
	REMUNERACIÓN CON MISMO EMPLEADOR	OTRAS REMUNERACIONES CON DISTINTOS EMPLEADORES	RENTA TRABAJADOR INDEPENDIENTE	SUBSIDIOS	PENSIONES ENTIDAD MISMA	OTRAS PENSIONES	TOTAL INGRESOS (a + b + c + d + e + f)	
MESES	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
Enero								
Febrero								
Marzo								
Abril								
Mayo								
Junio								
<b>TOTAL \$</b>								

Los trabajadores contratados por obras, faenas o plazos fijos no superiores a seis meses deberán adicionalmente declarar los ingresos percibidos en el segundo semestre del año anterior:

AÑO ANTERIOR 20____	a)	b)	c)	d)	e)		f)	g)
	REMUNERACIÓN CON MISMO EMPLEADOR	OTRAS REMUNERACIONES CON DISTINTOS EMPLEADORES	RENTA TRABAJADOR INDEPENDIENTE	SUBSIDIOS	PENSIONES ENTIDAD MISMA	OTRAS PENSIONES	TOTAL INGRESOS (a + b + c + d + e + f)	
MESES	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
Julio								
Agosto								
Septiembre								
Octubre								
Noviembre								
Diciembre								
<b>TOTAL \$</b>								

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR O PENSIONADO

FECHA DE LA DECLARACIÓN		
DÍA	MES	AÑO

USO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD ADMINISTRADORA

<input type="checkbox"/> INGRESO PROMEDIO	<input type="checkbox"/> TRAMO ASIGNACION FAMILIAR	<input type="checkbox"/> VALOR UNITARIO DE ASIGNACION FAMILIAR SIMPLE SEGUN TRAMO (\$)
--	---	---

\_\_\_\_\_  
FIRMA Y TIMBRE DE RECEPCIÓN DE LA ENTIDAD

ANEXO N° 3

DECLARACION JURADA DE INGRESOS PARA ACTUALIZACION DEL VALOR DE LA ASIGNACION FAMILIAR

Yo, \_\_\_\_\_ APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRES \_\_\_\_\_ RUN \_\_\_\_\_

en mi condición de **trabajador / pensionado** (tarjar lo que no corresponda) de:

\_\_\_\_\_  
 NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL EMPLEADOR / ENTIDAD PAGADORA DE PENSIONES RUT \_\_\_\_\_

**DECLARO:**

(Elija la alternativa a) ó b), según corresponda a su situación)

a) **NO HABER PERCIBIDO OTROS INGRESOS** durante el período enero a junio de 20\_\_\_\_, adicionales a las remuneraciones / pensiones que percibí de mi empleador / entidad de previsión, antes señalado. (tarjar lo que no corresponda)

FECHA DE LA DECLARACION  
 DIA MES AÑO

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL TRABAJADOR O PENSIONADO

b) **HABER PERCIBIDO MÁS DE UN INGRESO**, conforme al siguiente detalle:

AÑO EN CURSO 20____	a) REMUNERACIÓN CON MISMO EMPLEADOR	b) OTRAS REMUNERACIONES CON DISTINTOS EMPLEADORES	c) RENTA TRABAJADOR INDEPENDIENTE	d) SUBSIDIOS	e) PENSIONES MISMA ENTIDAD	f) OTRAS PENSIONES	g) TOTAL INGRESOS (a + b + c + d + e + f)
MESES	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Enero							
Febrero							
Marzo							
Abril							
Mayo							
Junio							
<b>TOTAL \$</b>							

Los trabajadores contratados por obras, faenas o plazos fijos no superiores a seis meses deberán adicionalmente declarar los ingresos percibidos en el segundo semestre del año anterior:

AÑO ANTERIOR 20____	a) REMUNERACIÓN CON MISMO EMPLEADOR	b) OTRAS REMUNERACIONES CON DISTINTOS EMPLEADORES	c) RENTA TRABAJADOR INDEPENDIENTE	d) SUBSIDIOS	e) PENSIONES MISMA ENTIDAD	f) OTRAS PENSIONES	g) TOTAL INGRESOS (a + b + c + d + e + f)
MESES	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Julio							
Agosto							
Septiembre							
Octubre							
Noviembre							
Diciembre							
<b>TOTAL \$</b>							

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL TRABAJADOR O PENSIONADO

FECHA DE LA DECLARACION  
 DIA MES AÑO

USO EXCLUSIVO EMPLEADOR O ENTIDAD ADMINISTRADORA SEGUN CORRESPONDA

INGRESO PROMEDIO	TRAMO ASIGNACION FAMILIAR	VALOR UNITARIO DE ASIGNACION FAMILIAR SIMPLE SEGUN TRAMO (\$)

USO EXCLUSIVO ENTIDAD ADMINISTRADORA

FECHA DE PROCESAMIENTO EN EL SIAEP

\_\_\_\_\_  
 V°B°

DIA MES AÑO

\_\_\_\_\_  
 FIRMA Y TIMBRE DE RECEPCION DE LA ENTIDAD



ANEXO N° 5

SOLICITUD DE EXTINCIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

FECHA DE LA SOLICITUD		
DÍA	MES	AÑO

CÓDIGO TIPO DE RESPUESTA (1)	

IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO:

APELLIDO PATERNO: \_\_\_\_\_ NOMBRES: \_\_\_\_\_ RUN: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: CALLE: \_\_\_\_\_ Nº: \_\_\_\_\_ DEPTO.: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ REGIÓN: \_\_\_\_\_ CORREO ELECTRONICO: \_\_\_\_\_

IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE (sólo si es distinto del beneficiario):

APELLIDO PATERNO: \_\_\_\_\_ NOMBRES: \_\_\_\_\_ RUN: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: CALLE: \_\_\_\_\_ Nº: \_\_\_\_\_ DEPTO.: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ REGIÓN: \_\_\_\_\_ CORREO ELECTRONICO: \_\_\_\_\_

IDENTIFICACIÓN DE CAUSANTES QUE SE SOLICITA EXTINGUIR:

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	RUN	CÓDIGO CAUSA DE EXTINCIÓN (1)	FECHA EXTINCIÓN AUTORIZADA (1)		
					DÍA	MES	AÑO

(1) CÓDIGO CAUSA DE EXTINCIÓN: VER CUADRO AL REVERSO DEL FORMULARIO.

(\*) Los datos contenidos en estos cuadros son de exclusiva responsabilidad de la entidad administradora.

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR (sólo en caso de trabajadores afiliado al INP o CCAF):

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_ RUT: \_\_\_\_\_

FIRMA, FECHA Y TIMBRE DE LA ENTIDAD ADMINISTRADORA
--

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL SOLICITANTE

## CODIGOS DE CAUSAL DE EXTINCION DE UN CAUSANTE

(Anexo N° 5)

CODIGO	CAUSAL DE EXTINCION DE UN CAUSANTE
01	Fallecimiento del causante
02	Fallecimiento del beneficiario
04	Causante que no presenta certificado de alumno regular
05	Causante que deja de vivir a expensas del beneficiario, ya sea por inicio de relación laboral u obtener una pensión u otra causa
06	Causante soltero o viudo que pierde dicha calidad por contraer matrimonio
07	Causante cónyuge que se divorcia o anula matrimonio con el beneficiario
08	Término de la medida de protección del menor o deja de estar a cargo de institución del Estado
09	Causante que, a pesar de vivir a expensas del beneficiario, recibe ingreso superior al permitido por el límite legal (mayor o igual a medio ingreso mínimo) por más de 3 meses de un año calendario
10	Causante mayor de 18 años que no estudia o que se deja sin efecto la declaración de invalidez
11	Beneficiario pierde la calidad de tal por término de la relación laboral y que no percibe beneficio por cesantía ni pensión
14	Renuncia del beneficiario de asignación familiar que opta por subsidio familiar
15	Beneficiario cambia de trabajo a un empleador afiliado a otra entidad administradora
16	Empleador del beneficiario se afilia a otra entidad administradora (del INP a una CCAF, de una CCAF a otra o de una CCAF al INP)
17	Beneficiario cambia su situación previsional porque pasa de trabajador a pensionado, de trabajador activo a cesante, o de pensionado de la Ley N° 16.744 a pensionado de vejez, o de pensionado con retiro programado a renta vitalicia
18	Beneficiario actual solicita la extinción del reconocimiento para que el causante sea reconocido por otro beneficiario
19	Beneficiario tiene reconocido a un mismo causante más de una vez o un mismo causante se encuentra reconocido por más de un beneficiario

**2.512 (extracto), 9.03.09.**

***Complementa instrucciones del bono extraordinario de la Ley N° 20.326, en lo concerniente al procedimiento de devolución por pago indebido.***

# SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

**FIS-260, 05.08**

***Transitoriedad de la invalidez total de acuerdo a la vigencia de la Ley N° 20.255.***

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la aplicación del carácter transitorio de la invalidez total, y en su caso, la entrada en vigencia de ésta para efectos de pensión básica solidaria de invalidez.

Sobre el particular, cabe manifestar lo siguiente:

1. En primer término, es necesario considerar las normas de interpretación de la ley, contenidas en el inciso segundo del artículo 19 y en el inciso primero del artículo 22, ambos del Código Civil, especialmente atingentes en este caso. En efecto, para interpretar una expresión obscura de ley, se puede recurrir a su intención o espíritu; a su vez, el contexto de la ley sirve para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.
2. En virtud de lo anterior, se debe tener presente que el artículo 16 de la Ley N° 20.255, establece que serán beneficiarias de la pensión básica solidaria de invalidez, las personas que sean declaradas inválidas conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del mismo cuerpo legal. A su vez, esta última norma, dispone que se considerará inválida la persona que se encuentre en la situación que *define* como tal el inciso primero del artículo 4° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Sobre el particular, cabe señalar que el hecho que dicha norma legal citado exclusivamente el inciso primero del mencionado artículo, no implica en caso alguno que puede interpretarse aisladamente, otorgándole la intención de haber hecho aplicable la normativa del citado D.L. N° 3.500, sólo parcialmente, eximiendo a las pensiones básica solidaria de invalidez, del respectivo período de transitoriedad.

En efecto, cabe observar que el legislador efectuó dicha cita al inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 20.255, como lo indica expresamente, para precisar a quienes se considerará inválidos, esto es, como lo señala el inciso primero del artículo 4° del citado D.L. N° 3.500, a quienes a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de al menos dos tercios en caso de invalidez total, o con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios, para el inválido parcial.

3. A su vez, cabe considerar además que el referido inciso primero del mismo artículo 17 de la Ley N° 20.255, señala que la declaración de invalidez *corresponderá efectuarla a las Comisiones Médicas establecidas en el artículo 11 del mencionado D.L. N° 3.500*. Dichas Comisiones se

rigen por la normativa legal, reglamentaria y administrativa vigente: emiten sus dictámenes de acuerdo a ellas y cuando aprueban una invalidez, ésta puede ser total o parcial, definitiva o transitoria, según corresponda. Sobre el particular, se debe destacar que los artículos 16, 17 y 20 de la Ley N° 20.255 son claros al respecto y no habiendo norma expresa que lo limite, el referido mandato a las tales Comisiones Médicas, no cabe aplicarlo parcialmente, puesto que de interpretarlo de ese modo, en la práctica, podrán resultar inoperante.

En efecto, la nueva misión encomendada a las citadas Comisiones Médicas en la evaluación de quienes soliciten pensión básica solidaria de invalidez debe entenderse integralmente, esto es, que en términos generales tales comisiones deben aplicar íntegramente la normativa legal, reglamentaria, normas de evaluación y procedimientos administrativos, dispuestos para la calificación de invalidez de los afiliados al D.L. N° 3.500.

Lo anterior se ve refrendado, al considerar lo dispuesto en el inciso primero del artículo 20 de la Ley N° 20.255, en cuanto dispone que serán beneficiarias del aporte previsional solidario de invalidez las personas *cuya invalidez se haya declarado conforme al artículo 17 del mismo cuerpo legal*, que se encuentren afiliadas al sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y cumplan con "...b) *Tener derecho a pensión de invalidez de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 3.500, de 1980...*".

4. En cuanto a la fecha de vigencia de las normas de la Ley N° 20.255 en lo relativo a las pensiones de invalidez, como es de su conocimiento, el artículo primero transitorio de dicha ley establece que las disposiciones del Título I de dicho cuerpo legal, entrarán en vigencia a contar del *1° de julio de 2008*.

A su vez, como es de su conocimiento, el párrafo primero del Título V de la Ley N° 20.255, introduce modificaciones al D.L. N° 3.500, de 1980, entre otras, la de la letra b) del número 3, del artículo 91, que reemplaza el actual inciso tercero del artículo 4° del D.L. N° 3.500, de 1980, estableciendo carácter transitorio sólo a la invalidez parcial y otorgando a la invalidez total la calidad de definitiva, de modo que ésta será declarada conforme a un único dictamen. En cuanto a la entrada en vigencia de esta norma, el artículo trigésimo segundo transitorio de la ley dispone que su Título V, lo hará el primer día del séptimo mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que establece más adelante, entre las que no contempla lo preceptuado en la letra b), del número 3 del artículo 91 de la ley, de modo que esta materia regirá a contar del *1° de octubre de 2008*.

Por su parte, el artículo trigésimo tercero transitorio de la ley prescribe que *las solicitudes de pensión de invalidez, las de reevaluación de la invalidez, de pensión de sobrevivencia y de pensión de vejez que se encuentren en tramitación a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones que el Título V de dicha ley introduce al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la fecha de su presentación*, como también respecto de los afiliados que se encuentren percibiendo pensiones de invalidez conforme a un primer dictamen.

Por lo tanto, a contar del 1° de julio de 2008, las Comisiones Médicas de esta Superintendencia deberán calificar, además, el grado de invalidez de las personas que soliciten pensión básica solidaria de invalidez.

5. Considerando que las disposiciones que suprimen la transitoriedad de la invalidez total, rigen desde el 1° de octubre de

2008: que las normas que regulan la pensión básica solidaria de invalidez, contenidas en el Título I de la Ley N° 20.255 no establecen reglas especiales respecto al carácter transitorio o definitivo a dicha invalidez, sino que se considerará inválida a la persona que cumpla con los supuestos establecidos por el inciso primero del artículo 4° del D.L. N° 3.500, de 1980, se ha concluido que la transitoriedad de la invalidez declarada debe seguir las reglas aplicables a las solicitudes de calificación de invalidez para los trabajadores afiliados.

En virtud de lo anterior, las solicitudes de pensión básica solidaria suscritas durante el período comprendido entre el 1° de julio y el 30 de septiembre de 2008, generarán declaraciones de invalidez transitorias, sean parciales o totales según corresponda, las que serán objeto de reevaluación en tres años más.

A su vez, a contar del 1° de octubre de 2008, tanto las solicitudes de pensión básica solidaria de invalidez como las solicitudes de pensión de invalidez para

afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, generarán declaraciones de invalidez transitorias si el grado de la incapacidad es parcial y, definitiva, si la incapacidad es total.

6. Finalmente, se hace presente que la Ley N° 20.055 no introduce modificaciones respecto de la evaluación de la invalidez de los afiliados activos afectos a los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional –INP–. Por lo tanto, aquéllas continuarán siendo evaluadas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez. En lo que respecta al acceso al Aporte Previsional Solidario de Invalidez, el artículo 9° transitorio del citado cuerpo legal, dispone que los pensionados por invalidez de los regímenes previsionales administrados por el INP podrán solicitar dicho Aporte, considerando la calidad de inválido determinada por el régimen previsional al que pertenece, y cumpliendo los otros requisitos que establece dicho artículo. Por lo tanto, la Ley N° 20.255 no modificó el régimen de calificación de invalidez de dichos pensionados.

**FIS-274, 05.08.****Obligación de cotizar en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de pensionados del antiguo sistema en condiciones que indica.**

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la situación previsional de un trabajador y la obligación de su ex empleador, de efectuarle cotizaciones de AFP y AFC, en el período que laboró bajo su dependencia, por cuanto el trabajador es pensionado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional –CAPREDENA–.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término, cabe señalar que conforme lo establece el inciso primero del artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, los trabajadores que se encuentren pensionados o que se pensionaren en alguna institución del régimen antiguo, podrán afiliarse al Sistema establecido en el citado decreto ley, pero no gozarán de la garantía estatal que se contempla en su Título VII. Es decir, esta norma otorga al trabajador la facultad de optar por el Sistema de Pensiones establecido por el mencionado decreto ley, reforzando la idea contenida en el artículo 1° transitorio del mismo cuerpo legal.

Sin embargo, cabe precisar que ello no implica que si un trabajador pensionado del régimen antiguo, no opta por el Sistema establecido por el D.L. N° 3.500, quede exento por ese solo hecho de efectuar cotizaciones previsionales en el caso que continúe trabajando. En efecto, la legislación previsional no contiene como regla general una norma que señale que los trabajadores que continúan trabajando después de haberse pensionado en el antiguo régimen previsional, se eximan de efectuar cotizaciones en algún sistema de previsión social.

2. La regla general está constituida por la obligación de los trabajadores de efectuar cotizaciones previsionales y de los empleadores de descontarlas. A este respecto, es útil recordar que el propio Código del Trabajo establece que los empleadores deben cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del artículo 58 del referido Código, que dispone que éstos deberán deducir de las remuneraciones, entre otros rubros, las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores.
3. De esta forma, el pensionado del antiguo sistema de pensiones que vuelve a la vida activa, deberá enterar las cotizaciones descontadas de su remuneración imponible en la institución de previsión de dicho sistema, que corresponda a la naturaleza de sus servicios o a la calidad de su nuevo empleador, lo que no obsta a su derecho de optar por el Nuevo Sistema de Pensiones, de acuerdo a la norma contenida en el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, ya señalada.

Ahora bien, si ese pensionado opta por afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones deberá enterar en su cuenta de capitalización individual las cotizaciones que se establecen el artículo 17 del D.L. N° 3.500, salvo que se encuentre en las situaciones de excepción que establece el artículo 69 del mismo decreto ley. Esta última disposición prescribe en su inciso primero que el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60 años, si es mujer o aquel que estuviera acogido en el Sistema creado por el D.L. N° 3.500, a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen y conti-

nuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización de salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar, establecida en el citado artículo 17.

4. Cabe hacer presente que sólo el pensionado por vejez (normal o anticipada) o el pensionado por invalidez total originada en un segundo dictamen, en ambos casos en conformidad a las normas del D.L. N° 3.500, puede hacer uso del derecho que consagra en su favor el artículo 69 ya referido, de manera tal que no resulta procedente asimilar las pensiones otorgadas en conformidad a los regímenes previsionales del antiguo sistema,

aún por causales semejantes, a los beneficios a que hace alusión esta norma.

5. En consecuencia, el trabajador por el cual ha consultado y que detenta a la vez, la condición de pensionado de CAPREDENA, debe efectuar cotizaciones sobre sus remuneraciones imponibles y si se incorpora al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 –opción que siempre es voluntaria–, sólo podrá invocar el derecho a eximirse de la obligación de efectuar las cotizaciones establecidas en el artículo 17 del referido D.L., si cumplen con los requisitos contemplados en el inciso primero del artículo 69 del mismo cuerpo legal.

### ***FIS-371, 06.08.***

#### ***Destino de los fondos previsionales de un afiliado en caso de liquidación de la sociedad conyugal.***

**Concordancias:** Nota Interna N° FIS-48, de 19 de enero de 2004 y Oficio Ord. N° 8.543 de 11 de junio de 2008, ambas de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los fondos previsionales acumulados en la cuenta de capitalización individual obligatoria y/o cuenta de ahorro voluntario de un afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, ingresan a la sociedad conyugal según la ley vigente y, si en el caso de liquidación de la sociedad conyugal, se deben incorporar al acervo partible los ahorros voluntarios y obligatorios enterados por los cónyuges en sus respectivas A.F.P., al momento de efectuar la partición.

Al respecto, esta Superintendencia informa que la materia objeto de consulta escapa del ámbito de competencia de este Organismo Fiscalizador, por cuanto dice relación con

los aspectos patrimoniales de la sociedad conyugal, regida por normas del Código Civil, debiendo ser los Tribunales de Justicia, quienes a falta de una disposición expresa sobre las materias consultadas, interpreten los artículos correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, ante requerimientos de particulares, este Organismo Fiscalizador ha emitido algunos pronunciamientos sobre lo consultado, que se citan en concordancias, concluyéndose que los fondos depositados en la cuenta de capitalización individual, ya sean cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro voluntario, no ingresan al haber de la sociedad conyugal, puesto que no revisten la naturaleza jurídica de salarios o emolumentos, en los términos señalados por el artículo 1725 del Código Civil, que corresponden a remuneraciones percibidas en virtud de un cargo o empleo.

Finalmente, cabe reiterar que las materias aquí analizadas y que fueron objeto de los dictámenes citados en concordancias, no constituyen un único precedente de interpretación, puesto que la facultad interpretativa

de esta Superintendencia se encuentra limitada a materias relacionadas con derechos de carácter previsional, y la interpretación de las normas sobre sucesión por causa de muerte corresponde a los Tribunales de Justicia.

**FIS-374, 06.08.**

**Informa sobre requisitos para acogerse a la devolución de fondos previsionales establecida en la Ley N° 18.156.**

**Concordancias:** Oficio Ord. N° 7.926 de 29 de mayo de 2008, de esta Superintendencia.

Se ha sometido al conocimiento y resolución de esta Superintendencia lo resuelto por una Administradora de Fondos de Pensiones en relación a la devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.156, que solicitó una trabajadora extranjera, señalando que cumple con todos los requisitos, sin embargo le informan que no procedería tal devolución.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

En primer término cabe hacer presente que el informe emitido por la A.F.P. señala que la Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, establece un beneficio consistente en la exención tanto para las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero como para dicho personal, de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en organismos de previsión chilenos.

El artículo 1° de la Ley N° 18.156, en sus letras a) y b) establece los requisitos copulativos para que opere esta exención, y su artículo 7° contempla la situación de trabajadores extranjeros, que registraren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, señalando que éstos podrán soli-

ciar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esta ley.

Conforme a la normativa aplicable sobre la materia, la A.F.P. en el aludido informe, señala que uno de los requisitos que debe cumplirse para que proceda la devolución de fondos de técnicos extranjeros, es que el trabajador presente un contrato de trabajo celebrado con una empresa en el cual conste su voluntad de mantener su afiliación a un régimen de seguridad social fuera de Chile que le cubra en caso de vejez, invalidez, fallecimiento y enfermedad.

Agrega el citado informe, que este requisito no se cumple en los contratos de trabajadores de casa particular, toda vez que el empleador en estos casos no tiene el carácter de empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Código del Trabajo.

Ahora bien, esta Superintendencia para fijar el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, debe considerar lo dispuesto en el Código del Trabajo, en su artículo 3°, inciso quinto, que define el concepto de empresa para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social como: *"Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de*

*finés económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada" y relacionarlo con lo dispuesto en su artículo 146, inciso primero, que define el concepto de trabajadora de casa particular como: "las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar".*

De las normas precedentemente transcritas, se desprende que los trabajadores de casa particular prestan servicios a una o más personas naturales o a una familia, no cumpliéndose en el caso que se analiza, el supuesto que el legislador estableció en el senti-

do de exigir que los técnicos extranjeros celebren contrato de trabajo con una "empresa", no siendo posible asimilar el concepto de familia o de persona natural al concepto de empresa.

En consecuencia, y en virtud de lo señalado, es posible concluir que el rechazo efectuado por la A.F.P., es legalmente procedente puesto que la sistemática jurisprudencia de este Organismo ha sostenido que la Ley N° 18.156, es de excepción, por tanto, su interpretación debe ser efectuada de modo restrictivo, y en el caso de trabajadores de casa particular, la citada Ley N° 15.156 no recibe respecto de dichos trabajadores ninguna aplicación, puesto que su empleador no es una empresa.



# ÍNDICE DE MATERIAS

## CARTILLA

- Rebaja parcial y sustitución de multa por capacitación ..... 1

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.518. Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo  
*(Texto legal coordinado, sistematizado y actualizado)* ..... 3
- Decreto N° 98 (1997). Subsecretaría del Trabajo. Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)* ..... 33
- Decreto N° 594 (2000). Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)* ..... 55

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Recurso de protección. Subcontratación. Informe de fiscalización ..... 89

DEL DIARIO OFICIAL ..... 97

## DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Índice temático ..... 99

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### 420/005, 28.01.09.

Atendido que con anterioridad a la fusión verificada entre los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., ambos tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., mantiene tal afiliación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporeales o derechos y de sus obligaciones a la nueva



organización sindical, entre éstos, su calidad de afiliado a la organización de grado superior de que se trata .....	101
<b>421/006, 28.01.09.</b>	
No resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana .....	104
<b>438/007, 28.01.09.</b>	
Los servicios prestados por funcionario de salud primaria municipal en la Contraloría General de la República desde 1965 hasta 1981, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378 .....	106
<b>439/008, 28.01.09.</b>	
1) Las denominadas tareas auxiliares entendiendo por tales, a vía ejemplar las indicadas en el cuerpo del presente informe, debidamente especificadas en el contrato de trabajo son imputables a la jornada ordinaria de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	
2) Para calcular el valor de la hora de los tiempos de espera se debe multiplicar el ingreso mínimo mensual por 1,5 y su resultado dividir por 180, lo cual expresado numéricamente sería $(159.000 * 1.5) / 180 = 1325$ \$/hr.	
3) El parámetro a considerar para los efectos del cálculo del pago de los tiempos de espera será de 180 horas mensuales, independientemente que la jornada de trabajo cumplida sea inferior a dicho máximo.	
4) Resulta procedente reemplazar o eliminar en la liquidación de sueldo del personal de conductores de la empresa Inmobiliaria e Inversiones Polykarpo S.A. División Transportes, el ítem "asignación tiempo de espera \$ 15.000" por el valor real de las horas de tiempo de espera que realizan tales trabajadores .....	108
<b>440/009, 28.01.09.</b>	
1) No es remuneración y, por ende, no se encuentra afecto a cotizaciones previsionales, el monto del bono de incentivo al cumplimiento de meta de cobertura de vacunación para la tercera dosis de la vacuna pentavalente del Programa Nacional de Inmunizaciones, que establece el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.250.	
2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el carácter tributable, del bono otorgado por el artículo 2º transitorio de la Ley N° 20.250 .....	110
<b>441/010, 28.01.09.</b>	
1) Mediante la suscripción de Acta de entendimiento, avenimiento y transacción, de fecha 31.10.2007, por la empresa Lan Airlines S.A. y el Sindicato de Empresa de Pilotos de LAN Chile S.A., ha operado una modificación al contrato colectivo actual-	



mente vigente entre las partes, incorporándose a éste las cláusulas 5ª y 6ª del referido acuerdo.

- 2) Los trabajadores que se desempeñan como pilotos para la empresa LAN Airlines S.A. y a quienes el empleador les extendió los beneficios convenidos en la citada Acta de entendimiento, avenimiento y transacción, están obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a favor de la aludida organización sindical, siempre que tal otorgamiento implique para ellos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo .....

113

**461/011, 28.01.09.**

Los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria, de suerte tal que una o más labores que se encuentren dentro de aquellas de ordinaria verificación en la empresa usuaria, como sucede con la realización de inventarios de existencias que la solicitante efectúa varias veces al mes para una empresa usuaria, no pueden sustentar un contrato de puesta a disposición, al situarse en lo opuesto de lo ocasional o extraordinario .....

119

**549/012, 3.02.09.**

- 1) No existe inconveniente jurídico para que un empleador pacte con distintos trabajadores, diferentes jornadas de trabajo, con algunos 20 horas a la semana, con otros 25, ó 32 ó 40 horas, dependiendo de la disponibilidad de tiempo de cada dependiente, en la medida que se tenga en consideración lo señalado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a la normativa laboral aplicable según se trate de jornadas parciales o no.
- 2) En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo. En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas diarias ordinarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede.
- 3) La norma contenida en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, sobre descanso compensatorio de domingo y festivos laborados, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, en la medida que no se encuentren en los casos de excepción que el mismo precepto legal contempla .....

123

**757/013, 26.02.09.**

No les asiste el derecho a la Bonificación Proporcional a los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico profesional administrado conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que se desempeñan en los niveles centrales de los referidos sectores .....

126

**758/014, 26.02.09.**

- 1) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, han estado facultadas para adecuar su dotación a los límites porcentuales de los funcionarios contratados a plazo fijo, en los términos establecidos por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 20.157, en cuyo caso debieron modificar los respectivos contratos de trabajo, para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos.
- 2) No existe inconveniente jurídico para que la Corporación Municipal de Ancud, unilateralmente y por mera liberalidad, haya otorgado a sus trabajadores el pago de la indemnización por años de servicio a todo evento al término del contrato, según sus disponibilidades presupuestarias, sin perjuicio de eximirse posteriormente de ese pago cuando no exista esa disponibilidad presupuestaria .....

128

**759/015, 26.02.09.**

Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.437/068, de 20.08.2008 y reiterase que en el sistema de salud primaria municipal, sólo puede declararse desierto un concurso público cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes mínimos establecidos en las bases del concurso, por lo que deberá retrotraerse a la etapa de elaborar la Comisión de Concurso la terna con los postulantes que presentan los mayores puntajes y el Informe fundado sobre calificaciones, para que el Alcalde adjudique los cargos .....

131

**760/016, 26.02.09.**

- 1) El valor mínimo de la hora cronológica de los docentes que laboran en establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, por el período comprendido entre el 1° de diciembre de 2008 y noviembre de 2009 es de \$ 9.681.
- 2) No procede imputar al monto de la Remuneración Básica Mínima Nacional otros conceptos remuneratorios, sean estos legales o convencionales.
- 3) Tanto la jornada primitiva pactada en los contratos de trabajo como las extensiones horarias deben ser remuneradas con los mínimos legales, entre ellos la Remuneración Básica Mínima Nacional .....

133

**802/017, 27.02.09.**

1. No resulta ajustado a derecho celebrar un contrato de puesta a disposición que tenga como circunstancia que lo justifica, la capacitación de los trabajadores por parte de la empresa usuaria;

2. Resulta ajustado a derecho pactar entre una EST y un trabajador un contrato de capacitación, en la medida que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 33 inciso 5° de la Ley N° 19.518;
3. Respecto de la posibilidad de autorizar prácticas a través de un convenio de práctica laboral, a suscribir entre la empresa usuaria y la EST o directamente con el organismo técnico de capacitación que impartió el curso respectivo, los organismos de capacitación regidos por la Ley N° 19.518, sólo tienen competencia para actuar en relación a acciones o programas de capacitación y dentro de la regulación que establece la citada ley, la que no comprende "prácticas extra programas de capacitación" adscritos al sistema de franquicia tributaria. Sin embargo, nada obsta para que un trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios realice la fase práctica del curso de capacitación contratado por la empresa usuaria, siempre que esta última otorgue su expresa autorización. Lo mismo puede ocurrir respecto de un individuo sujeto a un contrato de capacitación con la empresa de servicios transitorios, siempre y cuando, ello no implique una puesta a disposición de ellos en la empresa usuaria, y cuente con la anuencia de la empresa usuaria;
4. Resulta ajustado a derecho que una EST capacite a sus trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo que los une, en base a las modalidades contempladas en el Párrafo 4° del Título I, de la Ley N° 19.518 ..... 135

**803/018, 27.02.09.**

El Bono de Permanencia y el Bono por Jefatura de Programa, que perciben los funcionarios de salud primaria municipal dependientes de la Corporación Municipal de Conchalí, tienen el carácter de remuneración bruta permanente para los efectos del pago del bono especial que contempla el artículo 25 de la Ley N° 20.313 ..... 141

**804/019, 27.02.09.**

Procede descontar de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que perciben los profesionales de la educación del sector particular subvencionado el periodo durante el cual hacen uso de licencias médicas como, asimismo, aquel correspondiente a atrasos e inasistencias ..... 144

**CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

**1.- Circulares**

- 21 (extracto), 5.03.09. Unidad de Salud Ocupacional**  
 Instruye sobre procedimiento a seguir para la Solicitud de Evaluaciones Psicolaborales ..... 147

<b>23 (extracto), 11.03.09. División de Recursos Humanos</b>	
Instrucciones de información de Licencias Médicas .....	147
 <b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares</b>	
<b>2.506 (extracto), 30.01.09.</b>	
Bono extraordinario de la Ley N° 20.326. Imparte Instrucciones .....	148
<b>2.510 (extracto), 24.02.09.</b>	
Bono extraordinario de la Ley N° 20.326. Complementa instrucciones impartidas mediante la Circular N° 2.506, de 30 de enero de 2009, en lo concerniente al procedimiento de reclamación .....	148
<b>2.511, 26.02.09.</b>	
Sistema Unico de prestaciones familiares establecido en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones .....	148
<b>2.512 (extracto), 9.03.09.</b>	
Complementa instrucciones del bono extraordinario de la Ley N° 20.326, en lo concerniente al procedimiento de devolución por pago indebido .....	184
 <b>SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Selección de Dictámenes</b>	
<b>FIS-260, 05.08.</b>	
Transitoriedad de la invalidez total de acuerdo a la vigencia de la Ley N° 20.255 .....	185
<b>FIS-274, 05.08.</b>	
Obligación de cotizar en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de pensionados del antiguo sistema en condiciones que indica .....	188
<b>FIS-371, 06.08.</b>	
Destino de los fondos previsionales de un afiliado en caso de liquidación de la sociedad conyugal .....	189
<b>FIS-374, 06.08.</b>	
Informa sobre requisitos para acogerse a la devolución de fondos previsionales establecida en la Ley N° 18.156 .....	190



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXII • Nº 243  
Abril de 2009

# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

#### CARTILLA

- Rebaja parcial y sustitución de multa por capacitación.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.518. Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. *(Texto legal coordinado, sistematizado y actualizado)*.
- Decreto Nº 98 (1997). Subsecretaría del Trabajo. Reglamento General de la Ley Nº 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.
- Decreto Nº 594 (2000). Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Recurso de protección. Subcontratación. Informe de fiscalización.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** *Selección de Circulares.*

**SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES.** *Selección de Dictámenes.*

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383

Teléfono : 510 5000

Ventas : 510 5100

Fax Ventas : 510 5110

Santiago - Chile

[www.legalpublishing.cl](http://www.legalpublishing.cl)  
[cliente@legalpublishing.cl](mailto:cliente@legalpublishing.cl)

Ejemplar de Distribución Gratuita

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>Patricia Silva Meléndez</b>	Directora del Trabajo
<b>Pedro Julio Martínez</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe División Jurídica
<b>Christian Melis Valencia</b>	Jefe División Inspección
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe División Relaciones Laborales
<b>Leonardo Bravo Gómez</b>	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
<b>Verónica Riquelme Giagnoni</b>	Jefa División Estudios
<b>Andrés Signorelli González</b>	Jefe División Recursos Humanos
<b>Roberto Rodríguez Moreira</b>	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
<b>Cristián Rojas Grüzmacher</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Luis Astudillo Ardiles</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Viviana Ramírez Páez</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>José Ordenes Espinoza</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Joaquín Torres González</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Mario Soto Vergara</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Salinas Abarzúa</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Guillermo Oliveros López</b>	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Ernesto Sepúlveda Tornero</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Víctor Hugo Ponce Salazar</b>	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
<b>Rafael Merino Mercado</b>	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
<b>Patricio Muñoz Navarrete</b>	XIV Región de los Ríos
<b>Mario Poblete Pérez</b>	XV Región Arica-Parinacota

# DIRECCION DEL TRABAJO

## EDITORIAL

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**Patricia Silva Meléndez**  
Abogada  
Directora del Trabajo

*Director Responsable*  
**Pedro Julio Martínez**  
Abogado  
Subdirector del Trabajo



De la jurisprudencia administrativa institucional, destacamos los Dictámenes N° 421/006, de 2009, que concluye que no resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana, y el N° 461/011, de 2009, que establece que los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria, de suerte tal que una o más labores que se encuentren dentro de aquellas de ordinaria verificación en la empresa usuaria, como sucede con la realización de inventarios de existencias que la solicitante efectúa varias veces al mes para una empresa usuaria, no pueden sustentar un contrato de puesta a disposición, al situarse en lo opuesto de lo ocasional o extraordinario.

En la sección Normativa legal, publicamos el texto legal coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.518 y su Reglamento sobre nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, además del Decreto N° 594, de Salud, también actualizado, que aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre Recurso de Protección, en materia de Subcontratación e Informe de Fiscalización.

Se expone la cartilla informativa sobre rebaja parcial y sustitución de multa por capacitación.

Finalmente, destacamos la publicación de la Circular N° 2.511, de 2009, de la Superintendencia de Seguridad Social que imparte instrucciones sobre el sistema único de prestaciones familiares establecido en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Pedro Julio Martínez**  
Abogado  
Subdirector del Trabajo

### COMITE DE REDACCION

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
División Jurídica

**Diego López Fernández**  
Abogado  
División Estudios

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Centro de Mediación  
y Conciliación  
D.R. Metropolitana

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LegalPublishing**  
Miraflores 383, Piso 10.  
Fono: 510 5000.  
Imprenta : C y C Impresores Ltda.  
San Francisco 1434 - Santiago

# CONSEJO EDITORIAL

**Pedro Julio Martínez**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe de División Jurídica

**Gabriel Ramírez Zúñiga**

Profesor de Estado en Castellano  
Subjefe de División Inspección

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe de División de Relaciones Laborales

**Verónica Riquelme Giagnoni**

Psicóloga  
Jefa de División de Estudios

**Roberto Rodríguez Moreira**

Licenciado en Matemáticas y Computación  
Jefe de Departamento  
Tecnologías de Información (S)

**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.

