

Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social:

"La accidentabilidad es un tema que compromete a todos"

La Superintendencia de Seguridad Social se ha propuesto para el período 2001-2002 varios desafíos, algunos de ellos se han cumplido, otros están en una etapa de ejecución y de evaluación como la página web (www.suseso.gov.cl), que empezó a funcionar en diciembre del año pasado.

Para conocer en profundidad los temas que dicen relación con la seguridad social, el **"Boletín del Trabajo"** conversó con la Superintendente de Seguridad Social, Ximena Rincón.

¿En lo que va corrido del año, han aumentado las denuncias por parte de los trabajadores en materia de seguridad social?

Estas han aumentado y eso es algo que está asociado a nivel de presentaciones personales, que se refieren a problemas específicos, así como también a presentaciones grupales. Debido a que aún no ha comenzado a operar el programa "datawarehouse", no es posible determinar el tipo de denuncias que se realizan. Sin embargo, cuando esté habilitado dicho sistema se podrán hacer cruces de información en donde se sabrá efectivamente quienes realizan las denuncias.



Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social.

¿Qué tipo de denuncias son las más frecuentes en materia de seguridad social?

El tema más frecuente es el de las licencias médicas. No hay que olvidar que durante el año 2000 se emitieron más de 2 millones y medio de licencias médicas en el país, por lo tanto, no es de extrañar que el fuerte esté en este tema.

Pero también está el tema de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que es lo más importante para la Superintendencia de Seguridad Social en términos de impacto y relevancia, ya que se está hablando de personas que pueden hacer uso de un beneficio y derecho consagrado en favor

de ellas, como es el reposo médico, a través del subsidio de incapacidad laboral y que le permite mantener su remuneración.

En esta materia, se ha estado trabajando con organizaciones sindicales y empresariales.

¿Cuándo empieza a operar el registro nacional de licencias médicas e invalidez y por qué es importante?

Debiera empezar a operar en octubre. Ahora, este proyecto es importante porque va a permitir tener un control efectivo en lo que respecta al tema de las licencias médicas que es relevante en el país porque se está hablando de fondos que dicen relación el seguro común de salud como del seguro de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Por consiguiente, es importante ver qué es lo que está sucediendo con el sistema de las pensiones de invalidez del antiguo sistema. Una vez realizada la evaluación de cómo se comporta este registro se incorporará en este trabajo a la Superintendencia de A.F.P. con el fin de incluir también las invalidez del nuevo sistema.

En las fiscalizaciones que se han realizado se ha detectado que hay un número importante de situaciones donde hay gente pensionada por invalidez que está haciendo uso de licencias médicas, lo que no corresponde porque está utilizando fondos que van en beneficio de todos los trabajadores.

En materia de prevención de riesgos, ¿existe por parte de las empresas una mayor preocupación por este tema?

Hoy mucho más que antes, ya que los empresarios han entendido que en la medida en que tengan trabajadores sanos y hayan menos accidentes en las empresas, el nivel de productividad que puedan alcanzar será mayor. Tanto la política desarrollada a nivel de Gobierno como las exigencias que existen a nivel mundial en esta materia han hecho que este tema haya adquirido importancia. Dentro de este contexto, las empresas deben comprometerse a realizar una acción pro-activa y no pasiva.

¿Los accidentes en el trabajo han aumentado o disminuido?

Las cifras señalan que han disminuido. De hecho se está bajo los dos dígitos (9,2% durante el año 2000), que es un logro del cual está orgulloso el Gobierno, los administradores del seguro, los empresarios y los trabajadores.

La accidentabilidad es un tema que compromete a todos: trabajadores, Gobierno, empleadores y administradores de seguro. En la medida en que éstos colaboren para prevenir y evitar los accidentes el resultado será más efectivo.

¿De qué manera se pueden evitar los accidentes en el trabajo?

Con la prevención. El trabajador tiene derecho a saber sobre los riesgos a los que podrían estar expuesto diariamente. Otro aspecto importante, son las campañas de capacitación que pueden realizar las propias empresas, así como las que realicen los organismos administradores de este seguro tanto privados como públicos. Todo ello, hará tener trabajadores mucho más precavidos y alertas en lo que se refiere al tema prevención de accidentes.

¿Cuáles son las normas básicas que deben cumplir las empresas en materia de higiene laboral?

Eso depende del área de actividad económica a la que se dedique la empresa así como también de las normas que establece la legislación chilena y las normas internacionales cuando sean empresas que se dediquen al rubro de exportación.

En el caso de que no haya norma en el país, pero sí a nivel internacional, se aplicará un criterio reforzado.

Otro aspecto importante que se debe considerar son los exámenes ocupacionales. Las empresas hacen chequeos pre-ocupacionales para que el trabajador realice determinado trabajo, no obstante, la empresa tiene que desarrollar exámenes ocupacionales para ir evaluando la salud de los trabajadores que estén expuestos a químicos, solventes, etc.



"Nunca va a estar demás cualquier campaña que podamos hacer porque los accidentes se siguen produciendo y los más impactantes son lo que tienen consecuencias fatales".

En materia de higiene y seguridad ambiental, ¿las empresas han tomado conciencia de ello?

Creo que es cosa de caminar por la calle para ver que todavía falta mucho, no sólo en materia de higiene y seguridad ambiental. Por ejemplo, a los maestros de la construcción se les ha señalado la importancia de que usen los arneses, cosa que no todos lo cumplen. Por lo tanto, nunca va a estar de más cualquier campaña que se pueda hacer, porque los accidentes se siguen produciendo y los más impactantes son lo que tienen consecuencias fatales. Desde ese punto de vista, hay que destacar que a partir de julio de este año empezó a regir el Decreto Supremo N° 67, que es el que fija las alzas, rebajas y exenciones en materia de cotización adicional para la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y hasta julio de este año rigió el Decreto Supremo N° 173 y en ese decreto las alzas y rebajas no eran automáticas y las muertes e invalidez permanente no eran consideradas para efectos de alzas a las tasas de cotización adicional.

¿Qué porcentaje de personas que sufre algún accidente en el trabajo queda con discapacidad física?

La cifra es baja, afortunadamente. (ver recuadro 1)

¿De los desafíos fijados para este período cuáles se pueden destacar?

Entre ellos podemos señalar la instalación de un centro integrado de atención de público que inauguramos a principios de este año y que ha significado poder atender de mejor manera a la gente que acude a la Superintendencia por las distintas materias que le corresponde estudiar y que son bastantes, ya que se regula a más de 300 instituciones u organismos y eso significa atender en promedio a 150 personas diariamente. Eso incluye, la atención de personas y además, se le agregan los e-mails, cartas, fax y gestiones que llegan de parte de autoridades de Gobierno y el parlamento.

Durante este año hemos hecho dos jornadas de reflexión estratégica con 60 de los 175 funcionarios, que trabajan en la Superintendencia y revisamos lo que es la misión y visión y los objetivos de la Superintendencia.

Cabe señalar, que durante este año se hizo por primera vez una encuesta de satisfacción al usuario la que repetiremos cada tres meses.

Finalmente, estamos trabajando en la incorporación de una ventanilla única que es el proyecto del Gobierno y que se enmarca en lo que es la modernización del Estado, así como también estamos trabajando internamente en la modificación de nuestra ley orgánica.

En materia de fiscalización ¿qué se puede señalar?

En materia de fiscalización, podemos decir que nos encontramos con una meta comprometida para el 2001 que es un incremento de un 25% de las fiscalizaciones. Dentro de lo que es esta línea de acción, tendremos un trabajo sostenido de fiscalización hasta diciembre y además un gran programa de fiscalización para todo lo que es el tema de higiene y seguridad del sector público.

¿La Superintendencia tiene habilitado su sitio web?

La Superintendencia no contaba con un sitio web, por lo tanto, en diciembre del año pasado empezó a funcionar la página web, la que está en una etapa de mejoramiento y evaluación.

Asimismo, se puede señalar que ya está operando el programa de fiscalización vía internet, en la cual están participando las cajas de compensación, las mutuales, el I.N.P. y la COMPIN.

RECUADRO Nº 1	
Cifra de accidentes laborales durante el Año 2000*	
Número total de accidentes laborales:	231.858
Número de indemnizaciones:	1.680
Número de pensionados:	474
Total discapacitados:	2.154
Fuente: Superintendencia de Seguridad Social.	
* La Información está referida sólo a mutuales y excluyen al I.N.P. que es el administrador de la Ley Nº 16.744.	

EL GARANTISMO COLECTIVO Y LA FLEXIBILIDAD

Mario Garrido Méndez (*)

INTRODUCCION

El trabajo es un fenómeno esencialmente económico y, por ende, he considerado importante antes de abocarme al tema del garantismo colectivo y la flexibilización, analizar la negociación colectiva como una institución básicamente económica; de los factores que influyen para un resultado eficaz; de la necesidad de desregular y minimizar la intervención del Estado, como una forma que sean los propios actores sociales los que convengan y flexibilicen sus posiciones laborales.

La negociación colectiva además de ser una institución económica, es también una institución jurídica, política y social, que tendrá una vital importancia en la nueva economía, donde la globalización y la tecnología exigirá mirar el mundo del trabajo en general, con una perspectiva diametralmente opuesta a su posición actual, la que viene rigiéndose con muy pocas variaciones desde comienzo del siglo pasado.

En efecto, la realidad económica del mundo actual, ha llevado al trabajo a constituirse un bien escaso, con tasas de desempleo y cesantía incrementadas a niveles alarmantes; la aparición de sectores precarios de trabajo, y de nuevas actividades laborales como el trabajo temporal, el teletrabajo, que nos indica que se deberá dar un nuevo enfoque a la negociación colectiva en particular.

También se deben considerar los nuevos escenarios políticos que rigen tanto en Chile como en América Latina; las aperturas al mercado internacional, y la severa competencia tanto a nivel de las empresas como de los países.

En Chile es importante analizar cual ha sido el impacto de la negociación colectiva; la participación que han tenido las organizaciones sindicales, cuales son las falencias de la estructura laboral colectiva, y los desafíos que a mi juicio esperan a las autoridades de gobierno para enfrentar los procesos del cambio económico mundial, que vendrá cada vez con más énfasis.

Asimismo es interesante contemplar nuestro apego a la norma heterónoma en vez de la autonomía colectiva, y la exhaustiva reglamentación legal.

Con todo, la flexibilización en la negociación colectiva en Chile, requerirá previamente de un gran estímulo a la organización sindical, para la afiliación sindical y la creación de más sindicatos. También que la negociación colectiva sea considerada como el único instrumento por medio del cual se logre una mejora efectiva en el ingreso, y posibilite en consecuencia una mayor equidad distributiva del producto nacional.

EL GARANTISMO COLECTIVO Y LA FLEXIBILIDAD

La negociación colectiva mirada desde la perspectiva sindical generalmente tiene varios objetivos –además del aspecto salarial para los miembros o socios de las organizaciones sindicales– interesa establecer y variar o perfeccionar muchas de las reglas que establecen las condiciones de trabajo, así como son los planes de bienestar, salud, vacaciones, regalías, indemnizaciones, etc. También se pueden establecer los procedimientos para encarar quejas, interpretaciones, o arreglar discrepancias que puedan suscitarse durante la vigencia del contrato colectivo.

Para el profesor francés Jean Claude Javillier, la negociación colectiva es uno de los

(*) Abogado, Depto. Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

elementos centrales de la dinámica del Derecho del Trabajo y del sistema de relaciones profesionales. A través del mundo la negociación colectiva conoce a veces evoluciones imprevistas y determinantes para el funcionamiento de los sistemas de relaciones del trabajo.

La ley chilena define a la negociación colectiva como un procedimiento que permite establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. A su vez establece que son materias negociables todas las que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

La negociación colectiva entonces constituye un instrumento fundamental mediante el cual se discuten básicamente las condiciones de trabajo y las remuneraciones, buscando grados de equidad que permitan disminuir las desviaciones de un modelo económico competitivo.

De acuerdo a la experiencia tanto chilena como la del ámbito internacional, la negociación colectiva cuando se realiza dentro de un plano participativo, y de respeto a los actores involucrados, produce un efecto armonioso en las relaciones laborales, más estabilidad y consenso para enfrentar situaciones confusas y los eventuales problemas que puedan suscitarse entre las partes involucradas.

Sin embargo, la institución de la negociación colectiva siempre ha tenido detractores y defensores. Los detractores la critican aduciendo que las negociaciones mediante el "regateo" a menudo no funcionan. Que las huelgas afectan directamente el interés público de la sociedad. Que debiera idearse un procedimiento que obligue a las partes a lograr acuerdo sin las huelgas, en beneficio de la sociedad. También que la negociación colectiva es una de las causas de presiones inflacionarias, y que no se justifica que se permita a ciertos grupos de la economía que se junten para incrementar sus ingresos y beneficios a costa de aquellos que no pueden protegerse a sí mismos.

A su vez los defensores de la negociación colectiva pueden replicar que la negociación co-

lectiva descentralizada tendría la ventaja de no afectar la situación económica de la empresa, ni la macroeconomía nacional, al facilitar que los costos de trabajo negociados –por estar sujetos a la productividad– resulten compatibles con los fines privados y públicos sobre ingresos, ahorro e inversión.

Por otra parte, no obstante las eventuales huelgas, ha resultado muy eficaz este sistema para evitar una disputa o guerra abierta entre los agentes económicos. En todo caso, la actividad huelguística ha tenido en nuestro país un reducido nivel, con un claro descenso en el costo de días hombres en huelga en los últimos años. De acuerdo con la estadística de la Dirección del Trabajo, tenemos los siguientes datos:

	Cantidad de huelgas	TTS. Involucrados	Días Hombre/ Huelga
1997	184	19.483	250.599
1998	121	12.608	123.507
1999	108	10.667	103.232

En cuanto a la negociación o regateo individual en oposición al colectivo, en el mercado del trabajo cuesta imaginarse a trabajadores individuales discutiendo los términos remunerativos y de beneficios que tendrían sus contratos de trabajo con las grandes empresas, lo que demuestra lo eficaz que puede resultar la negociación colectiva para regular las desviaciones del modelo económico competitivo.

En todo caso, sin embargo las diversas críticas y réplicas que pueden existir de la negociación colectiva, la experiencia de esta institución en todos los países donde se ha practicado, ha establecido que es el sistema ideal para determinar las remuneraciones, beneficios y otras condiciones de trabajo. Más aún, si se considera la globalización de la economía, el impacto tecnológico, y la competencia en una economía abierta como la nuestra, es posible concebir que la negociación colectiva será el único instrumento capaz de generar relaciones laborales equitativas, armoniosas y estables, toda vez que será a través de este procedimiento, que se logre la flexibilización

en las relaciones laborales de esta nueva economía. En este ámbito la negociación colectiva constituye un método apropiado de regulación consensuada del trabajo, además de equilibrar adecuadamente a los sujetos contratantes en los nuevos cambios sociales y económicos.

En consecuencia el papel de la negociación colectiva es un verdadero instrumento de cooperación que tienen empresarios y trabajadores para afrontar los cambios que se aproximan. Sin embargo, es indispensable un clima favorable de trabajo, el trato deferente y las relaciones informales, y que los espacios de opinión sean bien manejados por los actores sociales a fin de obtener buenos resultados.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN AMERICA LATINA

Vista la negociación colectiva desde la perspectiva de la consolidación del *"momento democrático"* de la región, habría que anotar que, como regla general, las instituciones de derecho colectivo del trabajo se desarrollan en un ambiente institucional propicio cuando actúan en democracia, aunque esto es solamente una condición necesaria y no suficiente para que se respete plenamente la libertad sindical y florezca la negociación colectiva.

Un segundo paradigma de estas estructuras sociales que ha sido fuertemente impugnado en los últimos años es el de la economía cerrada, el proteccionismo fiscal que dio paso a un modelo de industrialización sustitutiva de importaciones que, si bien en una primera etapa generó crecimiento económico y empleo, a largo plazo ha producido ciertos estancamientos del sistema económico por su incapacidad para competir en los mercados internacionales. Esta situación ha impulsado a los nuevos gobiernos democráticos de América Latina a llevar a cabo reformas estructurales en el plazo económico tendientes a incrementar la competitividad de las economías de la región.

Esa es precisamente una de las causas que han generado presiones de flexibilización en el sistema de relaciones colectivas de traba-

jo; la necesidad de prever mecanismos que permitan al empleador ajustar la producción y las condiciones de trabajo para hacer frente a la competencia internacional.

El nuevo panorama institucional que se presenta a la negociación colectiva en la región es, pues de una complejidad creciente. La negociación colectiva debe desenvolverse dentro de un marco político de democracia presidencialista, más o menos consolidado en la región, pero a la vez se enfrenta con un entorno económico neo-liberal, diametralmente opuesto al populismo que reinó por muchas décadas en América del Sur, más la ya mencionada necesidad de competir efectiva y eficazmente en los mercados internacionales, son factores que contribuyen a cambiar en forma radical el marco global de la negociación colectiva.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE

En cuanto a la evolución de la negociación colectiva en Chile no obstante que ha tenido un notable incremento en los últimos años, aún el número de trabajadores involucrados en negociación colectiva es bastante reducido de acuerdo al número de trabajadores asalariados que hay en el país. En efecto, de acuerdo a la estadística de la Dirección del Trabajo y concentrándonos al año 1998, si los ocupados son 5.432.350, sólo 611.535 trabajadores se encuentran afiliados a organizaciones sindicales, lo que equivale a un 11.26% de la masa laboral. Ahora, de este conjunto de trabajadores organizados, con mejores posibilidades de negociar colectivamente, sólo 399.559 son los trabajadores cubiertos, es decir, los trabajadores involucrados durante todo el proceso de negociación durante un período de dos años. Esto equivale a decir que negociaron durante el año 1998, sólo el 7.4% de los ocupados, pero lo más grave, es que ello representa el 65.3% de los trabajadores sindicalizados.

CUADRO COMPARATIVO DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS

Fuente: Dirección del Trabajo; Unidad de Análisis e Información del Departamento de Relaciones Laborales.

AÑO	INSTRUMENTOS	TTS. INVOLUC.	TTS. CUBIERTOS	OCUPADOS (Miles)	SINDICALIZADOS	CUBIERTOS/OCUPADOS %	CUBIERTOS/SINDICALIZADOS %
1979	1405	113.108	113108	3003.3	581483	3.8	19.5
1980	1824	152.525	265633	3257.1	386910	8.2	68.7
1981	1761	182.884	335409	3271.1	395951	10.3	84.7
1982	932	81.596	264480	2943.9	347470	9.0	76.1
1983	1407	142.839	224435	3216.1	320903	7.0	69.9
1984	1031	85.900	228739	3268.1	343329	7.0	66.6
1985	1681	146.324	232224	3537.4	360963	6.6	64.3
1986	1319	111.964	254901	3895.7	386987	6.5	65.9
1987	1749	161.130	273094	4041.8	422302	6.8	64.7
1988	1319	124.781	285911	4265.8	446194	6.7	64.1
1989	2342	221.109	345890	4424.8	507616	7.8	68.1
1990	2419	186.198	407307	4459.6	606812	9.1	67.1
1991	2906	257.773	443971	4540.4	701355	9.8	63.3
1992	2788	226.592	484365	4773.3	724065	10.1	66.9
1993	3043	256.196	482788	4985.7	684361	9.7	70.5
1994	2753	236.285	492481	4988.3	661966	9.9	74.4
1995	2839	214.576	450861	5174.4	637570	8.7	70.7
1996	2562	221.601	436177	5298.7	655597	8.2	66.5
1997	2701	193.329	414930	5380.2	617761	7.7	67.2
1998	2188	206.230	399559	5432.4	611535	7.4	65.3

Como se aprecia en el cuadro precedente, el número de instrumentos colectivos, que incluye contratos y convenios, luego de haberse incrementado en 1989, año de las elecciones presidenciales, tiende a bajar a partir de 1993, con una tasa negativa del -1.2%. En términos porcentuales, si en el primer período, entre 1983 y 1989, este incremento fue del 66.5%, en el último, vale decir entre 1990 y 1998, hubo un decrecimiento de -9.5%. Ello permitiría entender que cada vez el promedio de los trabajadores involucrados por instrumento crecería, pero no es tanto, debido a que también baja la cantidad de trabajadores involucrados (el promedio por instrumento es de 94.4 trabajadores involucrados en 1989, y de 94.3 en 1998).

La estadística demuestra el debilitamiento de la institución en Chile, lo que constituye un retroceso para los desafíos de la nueva economía, la globalización, y la flexibilización, situación que deberá tratar de revertir el Supremo Gobierno, debido a que la negociación colectiva no sólo es una institución jurídica laboral, sino

además es una institución política, social, económica y moral, por existir en cada trabajador una persona humana de la que depende un grupo familiar con necesidades de distinta naturaleza.

Para abordar la nueva economía y afrontar la debilidad actual en la negociación colectiva en Chile, se requiere en consecuencia contemplar a lo menos las siguientes sugerencias:

- El fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Cuando existe sindicato en las empresas se generan dos estructuras formales dentro del ambiente laboral, una es que aumentan las relaciones de interacción entre las mismas y los individuos, y además que el sindicato genera grupos informales de participación que se crean en torno de los intereses y actividades sindicales junto con los líderes que se forman;
- Que las organizaciones sindicales aumenten el nivel profesional en las estrategias

de la negociación colectiva, con capacidades de propuestas y de negociación, que posibiliten un resultado óptimo;

- Actitudes de ambas partes que demuestren una madurez social y de respeto mutuo, en que se reconozcan a la contraparte su derecho –dentro de la legalidad, la probidad y las buenas costumbres– a la contradicción;
- El reconocimiento de la legitimidad de los eventuales conflictos colectivos como una realidad humana, especialmente necesaria cuando existen intereses contrapuestos e inequitativos, que implica la necesidad de corregir las desviaciones mediante la huelga en subsidio al consenso.

Por otra parte en Chile aún son numerosas las causales legales y fácticas que reducen el número de trabajadores para que tengan acceso a la negociación colectiva.

Otra situación importante que merece abordar es la evaluación del efecto de la negociación colectiva sobre los precios de factor y sobre la distribución del ingreso, cabe preguntarse ¿La negociación colectiva especialmente a través de los sindicatos ha elevado los salarios verdaderos de los trabajadores chilenos, sobre lo que habrían subido en ausencia de la actividad sindical?

No es fácil una sencilla y clara respuesta a la pregunta anterior, después de varias décadas de experiencia de la negociación colectiva en Chile. Cuando se comparan los salarios de las empresas con sindicatos con aquellos que no los tienen, existen dos problemas que analizar:

1º. El efecto de la actividad sindical sobre los salarios de los trabajadores no sindicados. Cuando en una negociación colectiva desarrollada por una organización sindical se logra un éxito o una terminación eficaz, al mismo tiempo en forma indirecta obligan a las empresas a elevar o aumentar el nivel de salarios y beneficios de los trabajadores no sindicados, como una especie de causa-efecto; situación que los

sindicatos aprovechan para señalar las ventajas de la organización de los trabajadores e incentivar su afiliación;

2º. El otro problema es que la composición de las fuerzas de trabajo sindicadas y las no sindicadas es diferente. El número total de sindicatos en Chile al año 1998 era de 14.276, y de este total 8.923 son de empresa, 1.018 de interempresa, 3.927 independientes y 408 transitorios, con un universo total de 611.535 trabajadores asociados. Los sindicatos fuertes están en la Industria Manufacturera con un 26.1%; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones con un 16.3%; Comercio con el 16.0%; y la agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca con el 14.2%.

La estadística demuestra que la actividad sindical en Chile ha sido escasa y su cobertura mínima entre la fuerza de trabajo.

Considerando que las condiciones de la oferta y la demanda pueden afectar esos componentes de la fuerza de trabajo en forma distinta, es realmente complicado determinar objetivamente el efecto positivo que ha tenido la sindicación en la negociación colectiva, por los efectos macroeconómicos de cualquier movimiento general de aumento de los salarios a través de la economía en conjunto. Pero no cabe duda que los sindicatos han contribuido notablemente en los aumentos de los salarios reales de sus socios en la negociación colectiva, en relación con la mano de obra no organizada, situación que está representada en el artículo 346 del Código del Trabajo que establece la obligación de los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo, de aportar al Sindicato que negoció colectivamente un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria. Es una prueba irrefutable de la eficacia de la negociación colectiva que el legislador tuvo en cuenta en la discusión de la ley.

En una encuesta efectuada por la Dirección del Trabajo, se logró detectar que un 78.8% de los empleadores que negoció colectivamente hizo extensión de los beneficios logrados en la negociación colectiva.

Además, no debe olvidarse el principio básico de la negociación colectiva es que constituye una herramienta para obtener mejores condiciones laborales que las garantizadas por la ley, como consecuencia del principio de normas mínimas que instituye la ley laboral, equilibrando las condiciones de negociación en forma más positiva que la hiposuficiencia que caracteriza al trabajador individual, la que cede ante la fortaleza negociadora de la representación sindical que lo pone en condiciones de negociar en paridad con el sector empresarial. En todo caso, lo más importante de la negociación colectiva es el espíritu de cuerpo con que se negocia con los agentes individuales de la economía, única forma eficaz de corregir las desviaciones salariales que puedan ocurrir en un mercado competitivo como el nuestro, caso contrario, la distribución del ingreso sería más inequitativo, y la participación de los trabajadores en el ingreso nacional sería cada vez menos representativa, tal como ocurriría si no existieran las organizaciones sindicales.

Esta primera parte de este estudio tiene una finalidad reflexiva, como una forma de apreciar la importancia de la negociación colectiva como institución moderna de participación en la distribución del ingreso, como instrumento que permita al Estado reducir su participación a través de la regulación legal, y que sean los propios actores de la actividad productiva quienes flexibilicen sus posturas en pos del bienestar y la paz social.

ESTRATEGIAS DE FLEXIBILIZACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Es conveniente establecer previamente una serie de variables que influyen en las nuevas estrategias para la flexibilización laboral como son:

LA GLOBALIZACION: Ha dado origen a la nueva economía transformando las economías cerradas en economías abiertas, en que las empresas ya no son consideradas como entes encapsulados e independientes, habiendo toda una red de comunicación que incide en la infor-

mación como elemento básico en la competencia; valorizándose lo global sobre lo individual, por lo que la autoregulación laboral tendrá cada vez más una significación mayor. Asimismo la globalización trae consigo en esta fase de la sociedad llamada "postindustrial", un requerimiento mayor de la mano de obra calificada, una fuerza de trabajo con más conocimiento y de destrezas básicas y tecnológicas para enfrentar el cambio.

La globalización de los mercados está obligando a las empresas a una fuerte competencia mediante los precios, la información, la racionalización, la calidad, la existencia de mercados de trabajo flexibles, trabajadores temporales, móviles y calificados.

La globalización mirada desde el punto de vista de la competitividad implica la búsqueda de un mejor posicionamiento de la empresa en el mercado, sea a nivel nacional o internacional. A nivel microeconómico importa ser en lo posible la mejor empresa, a fin de satisfacer las expectativas del mayor número de consumidores del mercado. A su vez en el aspecto macroeconómico, la competitividad asume el aumento de la balanza comercial de un país.

En consecuencia, la globalización económica necesariamente interferirá en todo proceso de negociación colectiva, desviando la protección legal hacia una autotutela colectiva laboral.

DESREGULACION: Ante el agotamiento del paradigma proteccionista se ha planteado un nuevo enfoque para impulsar el desarrollo de un mercado de trabajo eficiente a saber: *la desregulación de las relaciones de trabajo*. Consiste en reemplazar las normas legales que regulan ciertas materias, de tal forma que sean las partes comprometidas en una relación, quienes establezcan mediante la negociación colectiva las cuestiones laborales que las involucren. Chile en la relación autonomía/heteronomía aparece en América del Sur como el más reglamentado, a enorme diferencia de Uruguay donde se observa una gran autonomía.

El Derecho del Trabajo en Latinoamérica se ha caracterizado por su concepción tradicional de un proteccionismo a ultranza de los trabajadores, siendo su motivo o finalidad principal. Es lógico que así fuera desde el punto de vista histórico, ya que este derecho emerge como corrector de una serie de abusos de quienes poseían mayor poder dentro del mercado de trabajo, los empleadores.

El legalismo es parte de nuestra cultura jurídica, y constituye no solamente el monopolio de la producción de normas jurídicas por parte del Estado sino, en términos más generales, a la necesidad de basar las decisiones sobre las relaciones y conflictos sociales en una regla general y abstracta de derecho, cuya validez y aceptación no dependa de valores extrínsecos (morales, sociales o políticos). Ello es así porque se ha traducido en la tendencia del Derecho del Trabajo en muchos países de América Latina –incluido Chile– a una desenvolvura en forma hipertrófica y reglamentarista, de regular con bastante detalle las condiciones de trabajo mediante la ley. Asimismo la negociación colectiva representa un medio secundario de fijación de condiciones de trabajo si se la compara con la ley.

En lo material, de acuerdo al campo de cobertura y al grado de detalle a que llegue la legislación, cuanto más exhaustiva, prolija y detallista sea, más estrecho será el margen para las materias negociables; a la inversa, a menor reglamentación, mayor permisibilidad.

Sin embargo, la legislación puede obrar favorablemente al desenvolvimiento de la negociación colectiva cuando, por un lado, sienta pautas claras para regular su ejercicio y, por otro lado, deja campo para su contenido y alcance.

En todo caso, en mi opinión el camino justo y viable en Chile para esta fase de la economía es una posición intermedia: la protección flexible. Esta conclusión parte de la base de que es necesaria una protección de los trabajadores, pero al mismo tiempo se tomen en cuenta las nuevas realidades económicas y políticas de América Latina.

FLEXIBILIZACION: Implica ampliar el grado de tolerancia laboral, en el sentido que se produzca un reordenamiento de las instituciones que reglan el contrato de trabajo, que se minimice la participación del Estado en la negociación colectiva, de tal manera que se produzca una distribución o delegación del poder normativo del Estado hacia los actores sociales, sin que ello conlleve a la desprotección de los trabajadores en sus derechos constitucionales irrenunciables y legales que son fundamentales.

En efecto, lo que se pretende es que la negociación colectiva sea un instrumento dinamizador, que permita a las partes –empresarios y trabajadores– adaptarse a la nueva economía y, por ende, aumentar sustancialmente la productividad, el crecimiento económico, y al mismo tiempo una distribución más equitativa del ingreso. En este sentido considero que son tres las áreas fundamentales de nuestras instituciones jurídicas laborales que deben ser flexibles, *la jornada de trabajo; los salarios y la terminación de las relaciones laborales.*

Este es uno de los retos de mayor envergadura para la negociación colectiva, pues aún no se ha producido en Chile ni en América Latina un movimiento tendiente a utilizar esta institución como un instrumento de flexibilización controlada por la autonomía colectiva, como ha ocurrido en gran parte de los países europeos.

CONTRACTUALIZACION: A medida que los tiempos y la economía están cambiando de forma muy acelerada, se requiere mayores espacios de autonomía colectiva, reduciendo el nivel de regulación de la ley.

La autonomía colectiva consiste en dos principios fundamentales: por una parte la idea de *autodeterminación colectiva y democrática* de los propios trabajadores y, por otra parte, con ello lleva a cabo el *principio de protección* en el derecho laboral.

El padre fundador del derecho de negociación colectiva en Alemania, Hugo Sinzheimer, lo expresaba de la siguiente manera:

"Los convenios colectivos tan sólo son auténticos si para ambas partes es posible hacer valer libremente los intereses. Igual que únicamente los Estados soberanos son capaces de suscribir auténticos tratados, de la misma forma sólo a aquellos sindicatos pueden firmar convenios colectivos que tienen la voluntad de salvaguardar sus intereses de forma independiente".

Como conclusión se tiene que la negociación colectiva sólo alcanza su pleno desarrollo cuando se desenvuelve dentro de políticas poco intervencionistas y cuando pone en juego, con toda su potencialidad, la autonomía colectiva de las partes sociales.

Respecto de los instrumentos en que se basan las estrategias de flexibilidad está la externalización de la producción; nuevas tecnologías; rotaciones de trabajo; formas de salarios variables; aumento de salarios mediante la productividad; carrera interna; incentivos; reorganización del trabajo; la capacitación del personal; la multifuncionalidad; la reorganización del trabajo; la subcontratación y las comunicaciones internas, entre otros instrumentos.

LA FLEXIBILIDAD NEGOCIADA

Existen diversos niveles de acuerdos colectivos ya sea a nivel de empresa, sectoriales, tripartitos como en España y Austria; existen sistemas centralizados como en Australia, y articulados en el caso de Italia, donde la flexibilización actúa con mayor fluidez que en el resto de los países europeos, en que existe una fuerte sindicación. En USA la negociación está representada básicamente a nivel de empresa, con una fuerte representación sindical.

La flexibilización negociada está relacionada en Chile con los contratos colectivos, con la negociación colectiva reglada representada por las organizaciones sindicales, no con los convenios colectivos, que son una especie de imposición empresarial no reglada, sin derecho a huelga, que no aportan a la institución un espíritu de participación entre los actores sociales.

El trabajo como se decía anteriormente, ha pasado a ser en Chile un bien cada vez más escaso, insuficiente, llevando a una rebaja en el costo del trabajo por la mayor oferta que demanda de empleo. También producto de lo anterior ha creado una gran fragmentación en el empleo –como sucede en el caso de Bata en la comuna de Peñaflores y otras empresas del rubro–, un incremento ostensible del nivel de trabajo precario, y es fuente de sectores nuevos de mercado laboral como el trabajador temporal, el teletrabajo, el trabajo de las mujeres, los menores, etc.

Al cambiar los ejes de protección lo que se pretende es favorecer el ingreso al empleo, de ampliar la cobertura nacional de la distribución del empleo, que se disminuyan las tasas de desempleo y cesantía.

EL GARANTISMO COLECTIVO

La negociación colectiva de acuerdo a la experiencia comparada puede incluir los tiempos de trabajo; la distribución anual de las vacaciones; el trabajo en equipo; descansos remunerados entre las horas de trabajo; la capacitación o formación profesional; jornadas de trabajo para sectores atípicos como las actividades marítimas, mineras; la seguridad del empleo; la multifuncionalidad y flexibilidad funcional sin menoscabo en las remuneraciones, como en el sector bancario de Francia; la seguridad en el trabajo; la disminución de las horas de trabajo; la rebaja de las horas extraordinarias como contrapartida para impedir los despidos. Los acuerdos de las rebajas a las jornadas de trabajo con la disminución progresiva de los salarios; la posibilidad de cambios de los horarios de ingreso o salida del trabajo; el trabajo a distancia para disminuir el costo del trabajo, entre otros.

Conviene destacar que en Estados Unidos el 97% de los instrumentos colectivos de trabajo incluyen cláusulas sobre despidos; en el 90% se establece lo que constituye justa causa para el despido; también en el 90% de ellos se regula la preferencia en la conservación del empleo y sobre derechos derivados de la antigüedad en el empleo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

Del resultado de un estudio realizado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, se logró el siguiente resultado:

- En el 25% de los instrumentos colectivos han incorporado cláusulas que incluyen remuneraciones variables por medio de bonos, incentivos, premios o cualquier beneficio económico pagado por el empleador al trabajador en razón de un incremento de la productividad;
- Se observó en el estudio que las partes identifican invariablemente el concepto de productividad con una o más de las siguientes variables: la rentabilidad de la empresa; el costo de producción y el volumen de producción. De los 32 modelos de cláusulas que se analizaron, la mayoría privilegió el volumen como el indicador apto para medir la productividad, entendiéndose por "volumen" las unidades producidas o procesadas;
- En cuanto al cálculo de la productividad se concluyó que se hace preferentemente en la empresa y excepcionalmente ésta se calcula por cada trabajador;
- Se detectó que del total de instrumentos colectivos en los que se conviene un incremento de remuneraciones asociadas a la productividad, un 42% corresponde a negociaciones colectivas de empresas de más de 200 trabajadores; un 33.7% a empresas de entre 50 y 199 trabajadores, y un 23.3% a empresas de hasta 49 trabajadores.

EL GARANTISMO COLECTIVO ATÍPICO

Hay numerosas cláusulas atípicas de flexibilización en la negociación colectiva comparada como las siguientes:

- *Afectación del tiempo de trabajo.* En que se garantiza un número determinado de

horas de trabajo semanales y se implementa un sistema de composición de horas por motivos varios. Los trabajadores se encuentran asignados a grupos en los que se designa un líder, quién es el encargado de coordinar junto con su superior directo –las horas a compensar. Así cuando un integrante del grupo se ausente con causa justificada, obtendrá un crédito de horas;

- *Sistema de incentivos.* Premios sujetos a la producción, remuneraciones compuestas por una parte fija y otra variable dependiente del cumplimiento de los objetivos empresariales. Pagos por índice de productividad sujetos a siniestralidad por accidentes del trabajo; cumplimiento de normas de seguridad, ausentismo, orden; limpieza en el trabajo, índice de calidad;
- *Inclusión de mecanismos de composición de conflictos.* Se conviene la creación de una Comisión de Relaciones Laborales integrada por representante de la empresa y del Sindicato, para los efectos de intervenir en los conflictos de carácter individual o colectivo de intereses, teniendo además atribuciones para intervenir en cuestiones de higiene y capacitación laboral, o implementar un procedimiento de crisis previo a tomar cualquier medida de hecho;
- *Creación de una comisión mixta para la preservación del ambiente, la seguridad y la prevención de accidentes y para apreciar en conciencia respecto de accidentes ocurridos.* Interesante contra-prestación ya que dicha Comisión Mixta examinará temas que involucren a la empresa, los trabajadores y al Sindicato. (Ej.: Inversiones programadas para la innovación tecnológica y organizacional, evolución del producto en el mercado a causas económicas de nivel general que puedan afectar el empleo, etc.).

También la desindexación o la congelación de los salarios con los sindicatos que tienen

cultura de negociación y tolerancia laboral –en aquellos casos de depresión económica y presiones inflacionarias– también es posible incluirse en las distintas formas de negociación.

En el nivel sectorial es factible negociar políticas de reconversión laboral; a nivel central referida fundamentalmente a la formación profesional, ya sea la capacitación y la recalificación a través de acuerdos marcos o tripartitos, como el fomento al empleo en España, el fortalecimiento de la inserción laboral, la protección social del trabajo a tiempo parcial.

En estudios realizados en los países del cono sur, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- a) Existe una tendencia a aumentar la negociación colectiva por empresa en países que eran tradicionalmente por sector.
- b) El tipo de estructura de las unidades de negociación influye sobre la estructura de la negociación colectiva, lo que responde al grado de fuerza que tenga la presencia de entidades sindicales y empresariales nacionales o regionales.
- c) El papel del Estado ha ido cambiando por una menor intervención en las relaciones laborales, con una regulación más flexible por medio de los denominados acuerdos marcos, los que se irán convirtiendo en sostenedores de la negociación. Sin embargo, sin perjuicio de un mayor ámbito de la autonomía colectiva derivada, el Estado debe ejercer –por lo menos mientras no se logre una madurez genuina en el respeto hacia los derechos de los trabajadores– un papel regulador fijando a lo menos pautas orientadoras o fijando el marco de la negociación para evitar acuerdos violatorios de los derechos irrenunciables.
- d) En la doctrina es cada vez más frecuente presentar a la negociación colectiva nacional o internacional como una posi-

ble fuente del derecho comunitario en una zona de integración económica, así como instrumento de armonización o aproximación de las legislaciones laborales.

En todo caso, sin perjuicio de los evidentes cambios que se esperan en las relaciones laborales en un futuro próximo, producto de la concepción de la nueva economía, la globalización y los adelantos tecnológicos, cabe reflexionar como el Derecho del Trabajo con sus principios imperativos e irrenunciables, inspiradores de protección y con su rigor clásico, tendrá cabida en Chile con una nueva orientación, considerando que para enfrentar esta nueva realidad económica, es importante contemplar los grados de madurez social, política, cultural y ética de nuestro país, y si estamos capacitados para adentrarnos en el nuevo orden económico considerando tales variables.

El papel del Derecho del Trabajo en el nuevo escenario económico tiene como objetivo alcanzar un sistema que permita la flexibilización en las fórmulas que se adopten y la aplicación del concepto de justicia social en las relaciones de los actores sociales, así como también propulsar las formas empresariales y laborales que se adapten a los cambios del entorno, a fin de enfrentar con mayor eficacia la realidad actual del mundo del trabajo.

CONCLUSIONES

La negociación colectiva con una visión moderna de la autonomía colectiva, será la fórmula más idónea para lograr mayores beneficios en el ámbito laboral. No existe otra manera más participativa para los trabajadores y empleadores en un mundo tan competitivo, que esta institución económica-jurídica-social-laboral.

Si se estima que la competencia es la que hace generar una mejor eficiencia en la asignación de los recursos tanto macros como microeconómicos, entonces debemos reconocer que la negociación colectiva será el único

instrumento capaz de producir un reparto más equitativo del producto nacional.

Sin embargo, de los datos estadísticos extraídos de la Dirección del Trabajo, se demuestra lo alejado que está Chile de conceptualizar a la negociación colectiva como una necesidad económica-social, debido al bajo nivel de negociación, y el reducido número de organizaciones sindicales y de trabajadores afiliados.

En todo caso, ante el nuevo escenario político de Chile –con una democracia consolidada– se dan inmejorablemente las condiciones para posesionar a la negociación colectiva en el lugar que debería estar.

Por otra parte la globalización de la economía está requiriendo cambios fundamentales a la legislación colectiva –como es el caso del derecho a huelga, a fin que ésta se manifieste en toda su dimensión– con una flexibilización más abierta, de tal manera que la autonomía colectiva protagonice la regulación del trabajo en reemplazo de la heteronomía, y de esta forma, sean los propios actores sociales que regulen sus intereses, y el Estado minimice su participación a través de la legislación.

Sin embargo, lo anterior no quiere decir que el Derecho del Trabajo no cumpla su deber de protección al trabajador, tampoco que desaparezcan sus principios y valores inspiradores, todo lo contrario, el Derecho del Trabajo tendrá siempre el rol que le corresponde, con las adecuaciones obviamente a la nueva economía.

Chile no puede quedar atrás en el concierto internacional, necesita modernizar sus instituciones laborales, para poder realizar una mejor distribución no sólo del ingreso nacional, sino fundamentalmente del bien jurídico más escaso, el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

La economía y el interés privado. Richard T. Gill.

La Negociación Colectiva en América Latina. Antonio Ojeda Avilés – Oscar Ermida Uriarte; Los Desafíos Presentes. Arturo Hoyos; Objetivos de la Intervención y Fines del Estado. Emilio Morgado V.; Autonomía de los Sindicatos e Intervención en la Negociación Colectiva. Ulrich Zachert; Los Niveles de Intervención Mario Pasco Cosmopolis; Reflexiones sobre la Solución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos en España y América Latina Salvador del Rey Guanter.

Negociación Colectiva In Pejus. Diana R. Cañal.

Los convenios colectivos de empresa una forma de flexibilidad. Silvia J. Jabif.

Globalización Económica y Negociación Colectiva. Angela R. Mora.

Contrato Colectivo de Trabajo Privado. Raúl Jiménez S.

La Negociación y Contratación Colectiva Atípica. Sergio Gamonal C.

Necesidad, Funcionalidad y Viabilidad de la Negociación Colectiva en el Marco de los Actuales Procesos de Cambios: La Situación en Chile. Emilio Morgado V.

Breve análisis de algunas características y efectos de los Instrumentos Colectivos en Chile. Francisco Walker E.

Los Convenios Colectivos Impropios y el Derecho a Negociar Colectivamente. Francisco J. Tapia G.

El Derecho del Trabajo ante la Globalización de la Economía. Osvaldo Mantero.

Globalización Económica y Negociación Colectiva. Juan Raso D.

Una aproximación al análisis multidisciplinario de la globalización y la relaciones laborales. M. Beatriz Peluffo.

El Efecto Extensivo de los Contratos Colectivos. Sergio Gamonal.

Anuario de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo.

Temas Laborales Nº 4 septiembre 1996; Nº 10 septiembre 1998; Nº 12 mayo 1999.

Clases de los profesores del Diplomado La Empresa y la Flexibilidad del Derecho Laboral, Universidad de Chile, 2001; Sra. Cecilia Montero; La Flexibilidad Negociada de la Sra. María Ester Feres Nazarala; La Flexibilidad del Mercado del Trabajo en la Década de los noventa Sr. Víctor Tormal; El contexto Económico en el Mercado Laboral Chileno. Sr. David Bravo.

Ministerio de Justicia

**MODIFICA LA LEY N° 14.908,
SOBRE ABANDONO DE FAMILIA
Y PAGO DE PENSIONES
ALIMENTICIAS**

Ley N° 19.741 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense en la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, las siguientes modificaciones:

1) Reemplázase el artículo 1º por el siguiente:

"Artículo 1º.- De los juicios de alimentos conocerá el juez de letras en lo civil del domicilio del alimentante o del alimentario a elección de este último y se tramitarán conforme al procedimiento del juicio sumario, sin perjuicio de las reglas especiales contempladas en el artículo siguiente.

La prueba será apreciada según las reglas de la sana crítica.

Las apelaciones que se deduzcan se concederán en el solo efecto devolutivo."

2) Reemplázase el artículo 2º por el siguiente:

"Artículo 2º.- De los juicios de alimentos que se deban a menores, al cónyuge del alimentante cuando éste los solicite conjuntamente con sus hijos menores, o a parientes mayores y menores de edad que los reclamaren conjuntamente, conocerá el juez de letras de menores del domicilio del alimentante o del alimentario a elección de este último. Dicha competencia no se verá alterada por llegar el menor a la mayoría de edad mientras el juicio se encontrare pendiente.

Será competente para conocer de las demandas de aumento, rebaja o cese de la pensión alimenticia el mismo juez que decretó la pensión.

La madre podrá solicitar alimentos para el hijo que está por nacer. Se aplicarán en este caso las reglas previstas para los alimentarios menores de edad.

El procedimiento se sujetará a lo dispuesto en la Ley N° 16.618, de Menores, en lo no previsto en este cuerpo legal.

La demanda podrá omitir la indicación del domicilio del demandado si éste no se conociera. En este caso, y en aquél en que el demandado no fuera habido en el domicilio señalado en la demanda, el juez deberá adoptar todas las medidas necesarias para determinar, en el más breve plazo, su domicilio actual."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24.07.01.

3) Reemplázase el artículo 3º por el siguiente:

"Artículo 3º.- Para los efectos de decretar los alimentos cuando un menor los solicite de su padre o madre, se presumirá que el alimentante tiene los medios para otorgarlos.

En virtud de esta presunción, el monto mínimo de la pensión alimenticia que se decrete a favor de un menor alimentario no podrá ser inferior al cuarenta por ciento del ingreso mínimo remuneracional que corresponda según la edad del alimentante. Tratándose de dos o más menores, dicho monto no podrá ser inferior al 30% por cada uno de ellos.

Todo lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 7º de la presente ley.

Si el alimentante justificare ante el tribunal que carece de los medios para pagar el monto mínimo establecido en el inciso anterior, el juez podrá rebajarlo prudencialmente.

Cuando los alimentos decretados no fueren pagados o no fueren suficientes para solventar las necesidades del hijo, el alimentario podrá demandar a los abuelos, de conformidad con lo que establece el artículo 232 del Código Civil."

4) Sustitúyese el artículo 4º por el siguiente:

"Artículo 4º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2º, inciso undécimo, de la Ley N° 18.120, si el demandante fuere patrocinado por abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y el demandado no dispusiere de medios suficientes para sufragar su defensa, el tribunal designará para que lo patrocine a un abogado de la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, de otro organismo público o privado que preste asistencia jurídica gratuita, o, en su defecto, al abogado de turno."

5) Reemplázase el artículo 5º por el siguiente:

"Artículo 5º.- En los juicios en que se solicitaren alimentos en favor de los hijos menores del demandado, siempre que exista fundamento plausible del derecho que se reclama, el juez deberá decretar los alimentos provisorios que correspondan, una vez transcurrido el término de diez días contados desde la fecha de notificación de la demanda.

Para estos efectos, se entenderá que existe fundamento plausible cuando se hubiere acreditado el título que habilita para pedir alimentos y no exista una manifiesta incapacidad para proveer.

Dentro del término a que hace referencia el inciso primero, el demandado podrá exponer al tribunal los argumentos que estime pertinentes respecto de la procedencia de los alimentos provisionales y acompañar los antecedentes en que se fundare. En la notificación de la demanda deberá informársele sobre esta facultad. Dicha presentación en modo alguno interrumpirá el curso del procedimiento ni será obstáculo para contestar la demanda en la oportunidad procesal que corresponda.

En todo caso, el tribunal deberá, de oficio, pronunciarse sobre los alimentos provisorios, sea que el demandado haya deducido observaciones o haya dejado transcurrir el término a que se refiere el inciso primero.

La resolución que se pronuncie sobre estos alimentos se notificará conforme al artículo 35 de la Ley de Menores. En los demás casos, la resolución que decrete alimentos provisionales se notificará personalmente o por cédula.

Podrá también el juez acceder provisionalmente a la solicitud de aumento, rebaja o cese de una pensión alimenticia, cuando estime que existen antecedentes suficientes que lo justifiquen. La solicitud correspondiente se tramitará como incidente.

La resolución que decretare los alimentos provisorios o la que se pronunciare provisionalmente sobre la solicitud de aumento, rebaja o cese de una pensión alimenticia, será susceptible del recurso de reposición con apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo y gozará de preferencia para su vista y fallo."

6) Agrégase al artículo 6º el siguiente inciso:

"Toda resolución que fije una pensión de alimentos deberá determinar el monto y lugar de pago de la misma."

7) Reemplázase el artículo 7º, que pasa a ser 11, por el siguiente:

"Artículo 11.- Toda resolución judicial que fijare una pensión alimenticia, o que aprobare una transacción bajo las condiciones establecidas en el inciso tercero, tendrá mérito ejecutivo. Será competente para conocer de la ejecución el tribunal que la dictó en única o en primera instancia o el del nuevo domicilio del alimentario.

En las transacciones sobre alimentos futuros tendrán la calidad de ministros de fe, además de aquellos señalados en otras disposiciones legales, los Abogados Jefes o Coordinadores de los Consultorios de la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, para el solo efecto de autorizar las firmas que se estamparen en su presencia.

El juez sólo podrá dar su aprobación a las transacciones sobre alimentos futuros, a que hace referencia el artículo 2451 del Código Civil, cuando se señalare en ellas la fecha y lugar de pago de la pensión, y el monto acordado no sea inferior al establecido en el artículo 3º de la presente ley. La mención de la fecha y lugar de pago de la pensión será necesaria, asimismo, para que el tribunal apruebe los avenimientos sobre alimentos futuros.

Salvo estipulación en contrario, tratándose de alimentantes que sean trabajadores dependientes, el juez ordenará como modalidad de pago de la pensión acordada la retención por parte del empleador.

Esta modalidad de pago se decretará, sin más trámite, toda vez que el alimentante no cumpla con la obligación alimenticia acordada."

8) Trasládase el artículo 8º como nuevo artículo 12.

9) Reemplázase el artículo 9º, que pasa a ser 8º, por el siguiente:

"Artículo 8º.- Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia por un trabajador dependiente establecerán, como modalidad de pago, la retención por parte del empleador. La resolución judicial que así lo ordene se notificará a la persona natural o jurídica que,

por cuenta propia o ajena o en el desempeño de un empleo o cargo, deba pagar al alimentante su sueldo, salario o cualquier otra prestación en dinero, a fin de que retenga y entregue la suma o cuotas periódicas fijadas en ella directamente al alimentario, a su representante legal, o a la persona a cuyo cuidado esté.

La notificación de las resoluciones a que se refiere el inciso anterior se efectuará por carta certificada, dejándose testimonio en el expediente de que la persona fue notificada por este medio, de la fecha de entrega de la carta a la oficina de correos, la individualización de dicha oficina y el número de comprobante emitido por ella, el cual se adherirá al expediente a continuación del testimonio.

La notificación se entenderá practicada al quinto día hábil siguiente a la fecha recién aludida. Si la carta certificada fuere devuelta por la oficina de correos por no haberse podido entregar al destinatario, se adherirá al expediente.

El demandado dependiente podrá solicitar al juez, por una sola vez, en cualquier estado del juicio y antes de la dictación de la sentencia, que sustituya, por otra modalidad de pago, la retención por parte del empleador.

La solicitud respectiva se tramitará como incidente.

En caso de ser acogida, la modalidad de pago decretada quedará sujeta a la condición de su íntegro y oportuno cumplimiento.

De existir incumplimiento, el juez, de oficio, y sin perjuicio de las sanciones y apremios que sean pertinentes, ordenará que en lo sucesivo la pensión alimenticia decretada se pague conforme al inciso primero."

10) Derógase el inciso final del artículo 10, que pasa a ser 7º, y reemplázase su inciso tercero por el siguiente:

"Cuando la pensión alimenticia no se fije en un porcentaje de los ingresos del alimentante, ni en ingresos mínimos, ni en otros valores reajustables, sino en una suma determinada, ésta se reajustará semestralmente de acuerdo al alza que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o el organismo que haga sus veces, desde el mes siguiente a aquél en que quedó ejecutoriada la resolución que determina el monto de la pensión."

11) Reemplázase el artículo 11, que pasa a ser 9º, por el siguiente:

"Artículo 9º.- El juez podrá decretar o aprobar que se imputen, parcial o totalmente, al pago de la pensión las prestaciones determinadas que efectúe el alimentante con ocasión de la educación, salud, vivienda, alimentación, vestuario, recreación u otras necesidades del alimentario.

El juez podrá también fijar o aprobar que la pensión alimenticia se impute total o parcialmente a un derecho de usufructo, uso o habitación sobre bienes del alimentante, quien no podrá enajenarlos ni gravarlos sin autorización del juez. Si se tratare de un bien raíz, la resolución judicial servirá de título para inscribir los derechos reales y la prohibición de enajenar o gravar en los registros correspondientes del Conservador de Bienes Raíces. Podrá requerir estas inscripciones el propio alimentario.

La constitución de los mencionados derechos reales no perjudicará a los acreedores del alimentante cuyos créditos tengan una causa anterior a su inscripción.

En estos casos, el usufructuario, el usuario y el que goce del derecho de habitación estarán exentos de las obligaciones que para ellos establecen los artículos 775 y 813 del Código Civil, respectivamente, estando sólo obligados a confeccionar un inventario simple. Se aplicarán al usufructuario las normas de los artículos 819, inciso primero, y 2466, inciso tercero, del Código Civil.

Cuando el cónyuge alimentario tenga derecho a solicitar, para sí o para sus hijos menores, la constitución de un usufructo, uso o habitación en conformidad a este artículo, no podrá pedir la que establece el artículo 147 del Código Civil respecto de los mismos bienes.

El no pago de la pensión así decretada o acordada hará incurrir al alimentante en los apremios establecidos en esta ley y, en el caso del derecho de habitación o usufructo recaído sobre inmuebles, se incurrirá en dichos apremios aun antes de haberse efectuado la inscripción a que se refiere el inciso segundo."

12) Agrégase en el artículo 12, que pasa a ser 10, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Lo ordenará especialmente si hubiere motivo fundado para estimar que el alimentante se ausentará del país.

Mientras no rinda la caución ordenada, que deberá considerar el período estimado de ausencia, el juez decretará el arraigo del alimentante, el que quedará sin efecto por la constitución de la caución, debiendo el juez comunicar este hecho de inmediato a la misma autoridad policial a quien impartió la orden, sin más trámite."

13) Reemplázase el artículo 13 por el siguiente:

"Artículo 13.- Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refiere el artículo 8º, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

La multa se decretará breve y sumariamente por el tribunal que conoció del juicio de alimentos en primera o en única instancia, y la resolución que la imponga tendrá mérito ejecutivo una vez ejecutoriada.

El empleador deberá dar cuenta al tribunal del término de la relación laboral con el alimentante. En caso de incumplimiento, el tribunal determinará la responsabilidad de aquél en el hecho y aplicará, si correspondiere, la sanción establecida en los incisos precedentes. La notificación a que se refiere el artículo 8º deberá expresar dicha circunstancia.

En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refieren los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario.

Asimismo, si fuere procedente la indemnización por años de servicio a que hace referencia el artículo 163 del Código del Trabajo, o se pactare ésta voluntariamente, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario. El alimentante podrá, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen."

14) Reemplázase el artículo 14, que pasa a ser 20, por el siguiente:

"Artículo 20.- Sin perjuicio de la radicación de la competencia en el tribunal que esté conociendo del asunto, serán aplicables las normas establecidas en la presente ley a los alimentos que se soliciten incidentalmente en los juicios sobre violencia intrafamiliar, reclamación de la filiación, separación de bienes, divorcio y en general, en cualquier otro procedimiento en que la ley contemple expresamente la posibilidad de solicitarlos."

15) Reemplázase el artículo 15, que pasa a ser 14, por el siguiente:

"Artículo 14.- Si decretados los alimentos por resolución que cause ejecutoria en favor del cónyuge, de los padres, de los hijos o del adoptado, el alimentante no hubiere cumplido su obligación en la forma pactada u ordenada o hubiere dejado de pagar una o más cuotas, el tribunal que dictó la resolución deberá, a petición de parte o de oficio y sin más trámite, imponer al deudor como medida de apremio, el arresto nocturno entre las veintidós horas de cada día hasta las seis horas del día siguiente, hasta por quince días. El juez podrá repetir esta medida hasta obtener el íntegro pago de la obligación.

Si el alimentante infringiere el arresto nocturno o persistiere en el incumplimiento de la obligación alimenticia después de dos períodos de arresto nocturno, el juez podrá apremiarlo con arresto hasta por quince días. En caso de que procedan nuevos apremios, podrá ampliar el arresto hasta por 30 días.

Para los efectos de los incisos anteriores, el tribunal que dictare el apremio ordenará a la fuerza pública que conduzca al alimentante directamente ante Gendarmería de Chile, a fin de darle cumplimiento. Si el alimentante no fuere habido en el domicilio que consta en el proceso, el juez adoptará todas las medidas necesarias para hacer efectivo el apremio.

En caso de que fuere necesario decretar dos o más apremios por la falta de pago de unas mismas cuotas, las pensiones alimenticias atrasadas devengarán el interés corriente entre la fecha de vencimiento de la respectiva cuota y la del pago efectivo.

En las situaciones contempladas en este artículo, el juez dictará también orden de arraigo en contra del alimentante, la que permanecerá vigente hasta que se efectúe el pago de lo adeudado. Para estos efectos, las órdenes de apremio y de arraigo expresarán el monto de la deuda, y podrá recibir válidamente el pago la unidad policial que les dé cumplimiento, debiendo entregar comprobante al deudor.

Esta disposición se aplicará asimismo en el caso del arraigo a que se refiere el artículo 10.

Si el alimentante justificare ante el tribunal que carece de los medios necesarios para el pago de su obligación alimenticia, podrá suspenderse el apremio y el arraigo, y no tendrá aplicación lo dispuesto en el inciso cuarto.

Igual decisión podrá adoptar el tribunal, de oficio, a petición de parte o de Gendarmería de Chile, en caso de enfermedad, invalidez, embarazo y puerperio que tengan lugar entre las seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, o de circunstancias extraordinarias que impidieren el cumplimiento del apremio o lo transformaren en extremadamente grave."

16) Incorpórase el siguiente artículo 15, nuevo:

"Artículo 15.- El apremio regulado en el artículo precedente se aplicará al que, estando obligado a prestar alimentos a las personas mencionadas en dicha disposición, ponga término a la relación laboral por renuncia voluntaria o mutuo acuerdo con el empleador, sin causa justificada, después de la notificación de la demanda y carezca de rentas que sean suficientes para poder cumplir la obligación alimenticia.

17) Deróganse los artículos 16 y 17.

18) Reemplázase el artículo 19 por el siguiente:

"Artículo 19.- Si constare en el expediente que en contra del alimentante se hubiere decretado dos veces alguno de los apremios señalados en el artículo 14, procederá en su caso, ante el tribunal que corresponda y siempre a petición del titular de la acción respectiva, lo siguiente:

1. Decretar la separación de bienes de los cónyuges.

2. Autorizar a la mujer para actuar conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 138 del Código Civil, sin que sea necesario acreditar el perjuicio a que se refiere dicho inciso.

La circunstancia señalada en el inciso anterior será especialmente considerada para resolver sobre:

- a) La autorización para la salida del país de los hijos menores de edad.
- b) La falta de contribución a que hace referencia el artículo 225 del Código Civil.
- c) La emancipación judicial por abandono del hijo a que se refiere el artículo 271, número 2, del Código Civil."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código Civil:

1) Reemplázase el artículo 232 por el siguiente:

"Artículo 232. La obligación de alimentar al hijo que carece de bienes pasa, por la falta o insuficiencia de ambos padres, a sus abuelos, por una y otra línea conjuntamente.

En caso de insuficiencia de uno de los padres, la obligación indicada precedentemente pasará en primer lugar a los abuelos de la línea del padre o madre que no provee; y en subsidio de éstos a los abuelos de la otra línea."

2) Reemplázase, en el inciso primero del artículo 327 del Código Civil, la palabra "podrá" por el vocablo "deberá".

Artículo 3º.- Reemplázase el artículo 147 del Código Orgánico de Tribunales por el siguiente:

"Artículo 147.- Será juez competente para conocer de las demandas de alimentos el del domicilio del alimentante o alimentario, a elección de este último.

De las solicitudes de cese, aumento o rebaja de la pensión decretada, conocerá el juez que decretó la pensión."

Artículo 4º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley Nº 16.618, Ley de Menores:

1) Reemplázase el número 2 del artículo 26, por el siguiente:

"2) Conocer de las demandas de alimentos y de las solicitudes de rebaja, aumento o cese de la pensión alimenticia que se deban a menores, al cónyuge del alimentante cuando éste los solicitare conjuntamente con sus hijos menores, o a parientes mayores y menores de edad que los reclamaren conjuntamente, aun cuando hayan adquirido la mayoría de edad estando pendiente el juicio."

2) Introdúcese en el artículo 26 un número 8 nuevo, pasando el actual a ser 9 y así sucesivamente:

"8) Conocer de la gestión de citación a confesar paternidad o maternidad establecida en el artículo 188 del Código Civil cuando se solicite en favor de un hijo menor de edad."

3) Reemplázase en el artículo 27 el numeral "15" por el numeral "14".

4) Reemplázase en el artículo 35, inciso tercero, el numeral "9º" por el numeral "8º".

Artículo 5º.- Agrégase en el artículo 32 de la Ley Nº 4.808, sobre Registro Civil, el siguiente inciso final:

"Asimismo, el Oficial del Registro Civil deberá hacer saber por escrito a la madre o a la persona que inscriba un hijo de filiación no determinada, los derechos de los hijos para reclamar la determinación legal de la paternidad o maternidad y la forma de hacerlos valer ante los tribunales."

Artículo transitorio.- Los juicios sobre alimentos que se hubieren iniciado antes de la vigencia de esta ley seguirán substanciándose, hasta la dictación de la sentencia definitiva, conforme al procedimiento en vigor en el momento de la notificación de la demanda."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1º 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, 5 de julio de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- José Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Justicia.- Adriana Delpiano Puelma, Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Jaime Arellano Quintana, Subsecretario de Justicia.

Tribunal Constitucional

**Proyecto de ley que modifica la Ley N° 14.908, sobre abandono de familia
y pago de pensiones alimenticias**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 1º, números 1, 2, 7, 14 y 18; 3º y 4º, números 1 y 2, y por sentencia de 20 de junio de 2001, los declaró constitucionales.

Santiago, junio 21 de 2001.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO PARA APLICACION DE LOS ARTS. 15 Y 16 DE LA LEY N° 16.744

Decreto N° 34 ^(*)^(**)

INTRODUCE MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LOS ARTICULOS 15 Y 16 DE LA LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA, CONTENIDO EN EL DECRETO N° 67, DE 1999

Núm. 34.- Santiago, 14 de junio de 2001.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Artículo único: Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada:

1. Reemplázase en el artículo 3º, al final del inciso segundo, la frase "en un anterior Proceso de Evaluación" por la palabra "anteriormente".

2. Sustitúyese en el artículo 5º, la tabla contenida en su inciso primero, por la siguiente:

Tasa de siniestralidad Total	Cotización adicional (%)
0 a 32	0,00
33 a 64	0,34
65 a 96	0,68
97 a 128	1,02
129 a 160	1,36
161 a 192	1,70
193 a 224	2,04
225 a 272	2,38
273 a 320	2,72
321 a 368	3,06

(*) Publicado en el Diario Oficial de 11.08.01.

(**) **N. del E.:** El citado decreto fue publicado en Boletín N° 135, abril 2000, p. 74.

Tasa de siniestralidad Total	Cotización adicional (%)
369 a 416	3,40
417 a 464	3,74
465 a 512	4,08
513 a 560	4,42
561 a 630	4,76
631 a 700	5,10
701 a 770	5,44
771 a 840	5,78
841 a 910	6,12
911 a 980	6,46
981 y más	6,80

3. Reemplázase en el artículo 10, la frase, "Cada entidad empleadora deberá", por "Las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán".

4. Reemplázase en el artículo 11 el inciso segundo, por el siguiente:

"Además, en dicha carta los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación, y a las que pudieran acceder a rebaja o exención de la cotización adicional se lo señalarán expresamente y les comunicarán, además, los requisitos que deben acreditar para acceder a dicha rebaja o exención, indicándoles el plazo para ello".

5. Sustitúyese el artículo 14, por el siguiente:

"Artículo 14.- El aporte que deberán efectuar las empresas administradoras delegadas del seguro, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley N° 16.744, será el porcentaje que se establezca en el decreto que apruebe el presupuesto anual de esa ley, el que se calculará sobre la suma de la cotización básica y la cotización adicional que resulte de la aplicación de las disposiciones del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de este Reglamento".

6. Agrégase en el artículo 1º transitorio, el siguiente inciso segundo, pasando los incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:

"No estarán afectas a la aplicación del primer Proceso de Evaluación, precisado en el inciso anterior, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados sólo a los trabajadores de casa particular, ni los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por la Ley N° 16.744, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2001 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al segundo Proceso de Evaluación".

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Michelle Bachelet Jeria, Ministra de Salud Pública.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Previsión Social.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo

Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo

Resolución exenta N° 1.652 ^(*)^(**)

Núm. 1.652 exenta.- Santiago, 24 de julio de 2001.

Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994,

Resuelvo:

Artículo 1º.- Las siguientes empresas o establecimientos se encuentran en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo:

- Ferrocarril Arica-La Paz
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Metrogas S.A.
- Energas S.A.
- Empresa de Gas de la Quinta Región S.A.
- Gasco Concepción S.A.
- Sociedad Nacional de Oleoductos S.A.
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica Emec S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- Compañía General de Electricidad S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 30.07.01.

(**) **N. del E.:** Texto actualizado, según modificación introducida por Resolución N° 1.714 exenta, de 31.07.01, de la Subsecretaría del Trabajo (D.O. 4.08.01).

- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Aguas Cordillera S.A.
- Servicomunal S.A.
- Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Libertador S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Maule S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Bío-Bío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Aysén S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile.
- Empresa de Correos de Chile.
- Empresa Portuaria de Arica.
- Empresa Portuaria de Iquique.
- Empresa Iquique Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria de Antofagasta.
- Empresa Portuaria de Coquimbo.
- Empresa Portuaria de Valparaíso.
- Empresa Terminal Pacífico Sur Valparaíso.
- Empresa Portuaria San Antonio.
- Empresa San Antonio-Terminal Internacional S.A.
- Empresa Puerto Panul S.A.
- Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente.
- Empresa San Vicente-Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria Puerto Montt.
- Empresa Portuaria Chacabuco.
- Empresa Portuaria Austral.

Artículo 2º.- En la misma situación señalada en el artículo 1º estará el personal de las empresas concesionarias de los frentes de atraque de las entidades portuarias señaladas precedentemente, que durante el período comprendido entre el primero de agosto del 2001 y el 31 de julio del año 2002, se adjudiquen las referidas concesiones.

Regístrese y publíquese.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Mario Fernández Baeza, Ministro de Defensa.- Jorge Rodríguez Grossi, Ministro de Economía, Energía y Minería.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

17 - Julio

- Rectifica certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, de fecha 18 de junio de 2001, que contiene un extracto de la modificación de estatutos de A.F.P. Magister S. A.

19 - Julio

- Ley N° 19.745. Establece nueva fecha para elección de Diputados y Senadores.
- Ley N° 19.736. Sobre indulto general, con motivo del Jubileo 2000.

20 - Julio

- Extracto de Circular N° 45, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre modificaciones al artículo 64 del Código Tributario, introducidas por la Ley N° 19.705, relativas a los casos en los cuales las normas de tasación que contempla dicho artículo no tendrán aplicación.
- Resolución N° 223 exenta, de 3.07.01, de la Secretaría Regional Ministerial Región Metropolitana del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Fija segundo período de capacitación obligatorio para conductores que presten servicios urbanos de transporte público remunerado de pasajeros.
- Resolución N° 224 exenta, de 3.07.01, de la Secretaría Regional Ministerial Región Metropolitana del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba programa de capacitación y su anexo para el segundo período del programa de capacitación obligatorio para conductores de transporte público licitado de pasajeros.

23 - Julio

- Extracto de Circular N° 47, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre modificaciones introducidas por la Ley N° 19.738 a la Ley de la Renta.

24 - Julio

- Ley N° 19.741. Modifica la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias (*publicada en esta edición del Boletín*).

25 - Julio

- Decreto N° 237, de 22.12.00, de la Subsecretaría de Transportes. Reemplaza Decreto N° 254, de 1986, que aprueba Reglamento del D.L. N° 3.059, de 1979, Ley de Fomento a la Marina Mercante.

26 - Julio

- Resolución N° E-172-2001, de 10.07.01, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de "Habitat Desarrollo Internacional S. A."

28 - Julio

- Ley N° 19.747. Establece temporalmente una exención del impuesto de timbres y estampillas, rebaja en los pagos de derechos en la reprogramación de deudas hipotecarias y modifica normas tributarias que indica.
- Extracto de Circular N° 48, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre la Ley N° 19.709 que establece un régimen de zona franca industrial de insumos, partes y piezas para la minería en la comuna de Tocopilla en la II Región del país.

30 - Julio

- Resolución N° 1.652 exenta, de 24.07.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín con la modificación introducida por la Resolución N° 1.714, de 2001, de la misma Subsecretaría*).
- Rectifica certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, de fecha 18 de junio de 2001, que contiene un extracto de la modificación de estatutos de A.F.P. Magister S. A.

31 - Julio

- Extracto de Resolución N° 27 exenta, de 27.07.01, del Servicio de Impuestos Internos, que dispone la creación de Formulario N° 50 de Declaración y Pago Simultáneo Mensual de Impuestos y ordena su utilización a contar de la fecha que indica.

3 - Agosto

- Extracto de Circular N° 49, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre modificaciones introducidas por la Ley N° 19.738 a la Ley de la Renta.

4 - Agosto

- Resolución N° 1.714 exenta, de 31.07.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Resolución N° 1.652 exenta, de 2001, que establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (*esta modificación se incorpora en la citada resolución que se publica en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 1.320, de 1º.08.01, de la Subsecretaría de Transportes. Prorroga por 90 días corridos, la entrada en vigencia y modifica la Resolución N° 944, de 31.05.01, que dispone obligatoriedad de exhibir identificación del conductor y del vehículo en buses de locomoción colectiva urbana y rural de la Región Metropolitana, en forma que señala.

8 - Agosto

- Ley N° 19.743. Establece adecuaciones a la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado.

9 - Agosto

- Ley Nº 19.746. Modifica el inciso tercero del artículo 14 de la Ley Nº 18.840, Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile, ampliando la causal de incompatibilidad de los consejeros establecida en la misma norma.

10 - Agosto

- Ley Nº 19.744. Flexibiliza congelamiento de terrenos.
- D.F.L. Nº 2, de 18.04.01, del Ministerio de Hacienda. Aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley Nº 341, de 1977, del Ministerio de Hacienda, sobre Zonas Francas.
- D.F.L. Nº 3, de 18.04.01, del Ministerio de Hacienda. Aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley Nº 15, de 1981, que establece el Estatuto del Fondo de Fomento y Desarrollo creado por el artículo 38 del Decreto Ley Nº 3.529, de 1980.

11 - Agosto

- Extracto de Circular Nº 50, de 8.08.01, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre exención temporal establecida por la Ley Nº 19.747 al Impuesto de Timbres y Estampillas contenido en el Nº 3, del artículo 1º, del Decreto Ley Nº 3.475, de 1980 y respecto de las modificaciones introducidas en el Decreto Ley Nº 825, de 1974 y a la Ley Nº 18.320 (Ley Tapón).
- Decreto Nº 34, de 14.06.01, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto Nº 67, de 1999 (*publicado en esta edición del Boletín*).

13 - Agosto

- Resolución Nº 5A/2.011 exenta, de 8.08.01, del Fondo Nacional de Salud. Establece estructura y organización interna del Fondo Nacional de Salud.

14 - Agosto

- Rectificación de Ley Nº 19.746, del Ministerio de Hacienda, publicada en el Diario Oficial de 9 de agosto de 2001.

NOTICIAS

6 - Julio

- **Comisión investigadora de la Cámara detectó incumplimiento de normas laborales:** La Comisión Investigadora de los incumplimientos a la normativa laboral de la Cámara de Diputados, en sus tres meses de trabajo, detectó un alto nivel de incumplimiento de los derechos laborales.

El diputado PS, Carlos Montes, presidente de la comisión, indicó que en las empresas no existe una preocupación por los derechos de quienes laboran en ella, agregando que existe un "desprecio" por éstos.

Según la Dirección del Trabajo, 13.655 denuncias recibidas entre enero de 2000 y marzo del 2001 correspondieron a la no declaración de los pagos previsionales; 8.577 fueron por el no pago de las remuneraciones y 5.531 fueron por falta de contrato de trabajo.

El diputado Montes añadió que a esas causas se suman las prácticas antisindicales.

7 - Julio

- **Auxiliares de vuelo iniciaron campaña contra pasajeros que no acatan las normas de seguridad:** El Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lan Chile solicitó al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, una normativa que sancione a aquellos pasajeros que no acaten las normas de seguridad y que en definitiva protagonizan agresiones verbales, físicas, así como también robos.

La iniciativa se inserta dentro de la campaña a nivel mundial que está realizando la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte con el lema "la violencia aérea es intolerable".

8 - Julio

- **Reforma Laboral:** Mineros del Salvador aceptan oferta de empresa. Mil 299 trabajadores de la División del Salvador de CODELCO aceptaron la oferta de la empresa de negociación colectiva anticipada que comienza el 1º de septiembre de 2001 y finaliza el 1º de septiembre de 2004.

Entre los puntos que destacan está el reajuste de los sueldos base de un 3%, el estudio de los cambios que traerán los proyectos divisionales y la disminución del ausentismo a tasas inferiores al 3%.

El presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre, Raimundo Espinoza, señaló que la negociación "fue buena para nosotros, para la empresa y para el país".

9 - Julio

- **Portuarios de Arica se reunirán con subsecretario de Transporte:** El subsecretario de Transporte, Patricio Tombolini, recibirá el próximo jueves a los dirigentes de los sindicatos de estibadores de Arica.

9 - Julio

En la reunión, el gremio tratará el tema de la protección social que desean que el Gobierno realice, con el fin de resolver los problemas de inestabilidad que hay en sus empleos.

Entre las propuestas que conversarán, está la de poner en marcha cursos para microempresarios, la jubilación anticipada para aquellos trabajadores que sean mayores de 45 años y tengan 15 años de servicios, y pensiones administrativas.

10 - Julio

- **Reforma Laboral:** En un clima de tensión el Senado despachó el proyecto de ley de reformas laborales, que pretende desrigidizar la propuesta del Gobierno, así como también los planteamientos que se hicieron en la Comisión de Trabajo de la Cámara Alta.

Uno de los puntos rechazados fue el reintegro de los trabajadores sin fuero. En aquello que se refiere al costo por el reemplazo de los trabajadores en huelga, éste fue encarecido en el texto que emitió el Senado a propuesta del Gobierno.

Cabe indicar, que la conformación de la Cámara baja, donde hay mayoría Concertacionista, está de acuerdo con los planteamientos de la CUT.

- **Presidente de la República Ricardo Lagos:** "El país requiere de una buena reforma laboral".

El Presidente de la República, Ricardo Lagos, recalcó la necesidad de que el país cuente con una buena reforma laboral que se traduzca en definitiva en mejores salarios y una mayor protección a los trabajadores.

11 - Julio

- **Gobierno se abocará a impulsar reforma a justicia laboral:** El subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, señaló que una vez finalizada la discusión sobre reformas laborales en el Congreso el Gobierno se encargará de agilizar la práctica de la justicia en los temas relacionados con el trabajo.

El presidente de la Asociación Gremial de Abogados Laboristas, Diego Corvera, señaló que existe consenso en la idea de aumentar los actuales 20 tribunales laborales a por lo menos 60, así como también a utilizar un sistema oral similar al que establece la reforma procesal penal.

12 - Julio

- **Ministro Solari descartó que se vuelva a repetir el escenario de 1999 en el tema de las reformas laborales:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, descartó que, con el proyecto de ley sobre reformas laborales, se produzca un fracaso al igual como sucedió durante el Gobierno de Eduardo Frei. El secretario de Estado junto con señalar: "soy muy optimista, creo que eso no va a pasar", fundamentó su posición frente al tema en los resultados obtenidos (aprobación en la Cámara del Senado).

12 - Julio

- **Reforma Laboral:** Senadores demócratacristianos argumentan postura. Un grupo de senadores demócratacristianos entre los que figuran, Andrés Zaldivar, Alejandro Foxley y Hossaín Sabag y que no estuvieron de acuerdo con el informe de la Comisión de Trabajo del Senado sobre el proyecto de ley de reformas laborales afirmaron que cuando tal iniciativa pase a comisión mixta no se "van a cerrar para llegar a un acuerdo sobre la materia". Asimismo, los parlamentarios agregaron que hubo algunos aspectos específicos del proyecto en que no estuvieron de acuerdo, ya que juicio de éstos había normas que no eran adecuadas para el buen desarrollo de las relaciones laborales a las que presentaron modificaciones.

13 - Julio

- **CUT afirma estrategia para debate sobre reforma laboral:** En una reunión del Consejo Nacional de Federaciones, Asociaciones y Sindicatos (CONFASIN) que realizó ayer la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se discutió la estrategia que se usará para enfrentar la discusión del proyecto de reforma laboral en la Cámara de Diputados y luego en la comisión mixta.

En la reunión, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, hizo un balance de sus últimos nueve meses de gestión.

El dirigente Jorge Millán, señaló que si bien la CUT rechaza el proyecto de ley que despachó el Senado, tratarán de lograr acuerdos con los empresarios como ampliar el período de tres días para que la huelga legal sea efectiva.

- **Trabajadores despedidos recurren a Dirección del Trabajo:** Los trabajadores despedidos por la empresa constructora Santa María del Campo llegaron hasta la sede regional de la Dirección del Trabajo, Coquimbo, con el objeto de entrevistarse con la directora regional de la entidad, María Cecilia Gómez.

Los obreros quisieron dar a conocer el problema al cual se vieron enfrentados luego de que el SERVIU pusiera fin al contrato con la constructora debido a faltas reiteradas e incumplimientos por parte de la empresa.

María Cecilia Gómez informó a los trabajadores acerca de las gestiones que se están realizando con los actores correspondientes en este caso.

14 - Julio

- **En Lan Chile firmaron convenio colectivo:** La administración de Lan Chile y los sindicatos de los trabajadores firmaron un convenio colectivo a cinco años plazo. El convenio contempla beneficios a los 2.300 trabajadores que laboran en la empresa. Entre los beneficios destaca que los empleados podrán acceder a las utilidades de la empresa, la entrega de premios a los méritos de las personas así como también el aumento de las remuneraciones según el desempeño.

16 - Julio

- **ACHS y Gobierno canadiense suscribieron acuerdo:** El presidente de la Asociación Chilena de Seguridad, Eugenio Heiremans, firmó un convenio con el Ministerio del Trabajo

16 - Julio

de Ontario, Canadá, con el objetivo de intercambiar información que está relacionada con el tema de la prevención y la promoción de la salud de los trabajadores de ambos países.

- **Investigarán a empleadores que no pagan previsión social:** La subsecretaria de Previsión Social, Ariadna Hornkohl, señaló que a través de una investigación que realizará tanto la Dirección del Trabajo como la Superintendencia de A.F.Ps. permitirá conocer aquellos empleadores que no están pagando previsión social a sus trabajadores. No obstante, Ariadna Hornkohl valoró la actitud de numerosos empresarios que, aprovechando la ley de reprogramación de deudas previsionales, declararon las cotizaciones que estaban inexistentes.
- **Sesión en especial del Senado trató tema de inmigración:** La presencia de extranjeros indocumentados, entre los que se encuentran peruanos, bolivianos y ecuatorianos; las restricciones que se hacen a los asiáticos y la ausencia de estímulos para traer mano de obra externa son temas que hacen ver la ausencia de una política coherente y efectiva de migración en Chile.

Estas situaciones hicieron que el senador, Sergio Bitar, pidiera una sesión especial en la Cámara del Senado a la que asistirán los ministros del Interior, de Relaciones Exteriores y de Economía. La reunión se realizará el próximo 18 de julio.

17 - Julio

- **Piden a Pollak aceptar demandas de los trabajadores:** Las diputadas del PPD María Antonieta Saa y Adriana Muñoz hicieron un llamado a la empresa de Textiles Pollak a aceptar las peticiones de los 1.300 trabajadores del sindicato número 1 los que cumplieron 15 días de huelga legal.

La diputada María Antonieta Saa informó que hace 10 años los trabajadores no han recibido ninguna mejora salarial.

18 - Julio

- **Se complica despacho de reforma laboral en septiembre:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, señaló que la tramitación de las reformas laborales en la Cámara de Diputados podría dificultarse debido a que algunos parlamentarios desean que el debate se extienda más allá del mes de septiembre para que la iniciativa se convierta en un tema político-electoral.

El presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara baja, Pedro Muñoz, afirmó que el fin es que se vote la iniciativa en forma particular a fines de mes, es decir al regreso de la semana distrital.

- **Comisión del Trabajo de la Cámara aprobó reformas laborales:** Por siete votos a favor y tres abstenciones la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley sobre reformas laborales.

Con esta votación se aprobó de modo general la iniciativa a la cual se le pueden hacer indicaciones.

20 - Julio

- **Gobierno fijará suma urgencia a proyecto de ley sobre reformas laborales:** Después de sostener una reunión con el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Ricardo Ariztía, señaló que el Gobierno decidió fijar suma urgencia al proyecto de ley sobre reforma laboral que se encuentra en segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputado.

Ariztía indicó que el sector privado apoya la decisión debido a que le interesa solucionar el tema para centrarse en la reactivación económica.

El presidente de la Compañía Manufacturera de Cartones (CMPC) Ernesto Ayala indicó que el texto legal es "un disparate de punta a punta". Asimismo, agregó que "estas indicaciones se tiran para conseguir votos y para calificar a la derecha o a los empresarios como anti-obreros".

22 - Julio

- **Las personas que trabajan toda la semana:** Más de 70 mil personas, entre las que figuran trabajadores del transporte público, comercio minorista, de los centros comerciales, profesionales, médicos, etc., se estima que tienen una jornada laboral de siete días.

La Dirección del Trabajo ha detectado que incluso algunos empleadores no respetan los descansos ni cancelan las horas extraordinarias.

- **Más de 10 mil infracciones se cursaron en el año 2000:** El sub jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, Jorge Arriagada, señaló que durante el año 2000 se cursaron un total de 10.120 infracciones laborales debido a que algunos empleadores no respetaron el descanso semanal; el horario de trabajo, ni pagaron las horas extraordinarias a sus trabajadores.

Estas multas forman parte de las 57.018 infracciones laborales y previsionales que fueron cursadas a lo largo de todo el país.

23 - Julio

- **CUT convoca a movilización para el 16 de agosto:** El presidente de la CUT, Arturo Martínez, convocó a una manifestación nacional el próximo 16 de agosto con el fin de "reclamar en contra de la cesantía, un empleo decente y por las reformas laborales que hace 11 años duermen en el parlamento", indicó.

24 - Julio

- **Lanzan campaña "Chile crece respetando los derechos de los trabajadores":** Con el fin de promover la formalización de los contratos de trabajo, el pago de la seguridad social así como también las condiciones seguras para el desempeño laboral, el Ministerio del Trabajo lanzó la campaña radial "Chile crece respetando los derechos de sus trabajadores".

La campaña se transmitirá en 250 radioemisoras a lo largo del país con pequeñas frases diarias que se transmitirán de lunes a sábado. La primera frase fue grabada por el Presi-

24 - Julio

dente de la República, Ricardo Lagos, en la cual llama a respetar los derechos laborales y pagar oportunamente las cotizaciones.

- **Desempleo en Santiago fue de 15%:** Según el Departamento de Economía de la Universidad de Chile, el desempleo registrado en Santiago durante el mes de junio fue de un 15%.

El director de la entidad, Osvaldo Larrañaga, señaló que la cifra aumentó en un 1,2% respecto al 13,8% registrada en el mes de marzo.

26 - Julio

- **Cuatro son las regiones que concentran el mayor número de fiscalizaciones:** Las regiones metropolitana, VIII, V y IX son aquellas que concentran la mayor cantidad de empleadores que son fiscalizados por la Dirección del Trabajo, esto según estadísticas que maneja el organismo fiscalizador y que corresponden al período enero-abril.

Estas cuatro regiones, acumulan el 60,2% de las fiscalizaciones, sumando así 28.629 en el período señalado.

La región metropolitana que representa dentro de esa cifra el 25,8% de las fiscalizaciones que se realizan a lo largo de todo el país (7.375), es seguida por la VIII con un 14,6% (4.197) casos. Finalmente, la V Región tiene un 11% (3.182 fiscalizaciones) y la IX un 8,7% (2.494).

- **En Aerocontinente:** Deudas con A.F.P. impiden efectuar despidos. Las deudas previsionales de la empresa Aerocontinente impiden que se despidan a 613 trabajadores. La empresa fue intervenida por la justicia chilena por una denuncia que presentó el Consejo de Defensa del Estado por supuesto lavado de dinero.

27 - Julio

- **Denuncias laborales aumentan:** En un 17,7% aumentó el número de denuncias realizadas este año en la Dirección del Trabajo por incumplimiento laboral, esto es si se le compara con el primer semestre del año 2000.

Las denuncias efectuadas subieron de 38.519 a 45.343 en el 2001. Según el organismo fiscalizador informó que las denuncias que más se repitieron fueron aquellas que dicen relación con el pago de las remuneraciones (26,4%). Si se le compara con el año anterior éstas aumentaron en un 11%.

- **Estudio realizado por la SOFOFA: Hasta un 18% podrían aumentar los costos de las empresas por Reforma Laboral:** Según un informe de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) entre un 8,5% y un 18%, según el tamaño de la empresa, podrían subir los costos de éstas después de las modificaciones realizadas al proyecto de ley sobre reformas laborales. El cálculo se hizo con una empresa imaginaria que cuenta con 35 trabajadores que reciben una remuneración mensual de 200 mil pesos.

27 - Julio

Finalmente la entidad concluyó que los costos podrían subir por la sindicalización de los trabajadores, el aumento de las multas y el cambio de las jornadas, entre otros factores.

28 - Julio

- **Mujeres del área del transporte crean redes internacionales de apoyo:** Mujeres chilenas, argentinas y peruanas entre las que figuran auxiliares de vuelo, oficiales de barco, portuarias, etc., se reunieron durante una semana con el objetivo de crear redes internacionales de mujeres que trabajan en el sector transporte.

Las dirigentas sindicales fueron invitadas por el departamento Femenino de la Federación Internacional del Transporte con el fin de estudiar cual es su realidad laboral y mejorar así su estilo de vida.

La secretaria general de la Federación Nacional de Oficiales de Naves Especiales de Pesca, Haydée Mayorga señaló que si bien no existe discriminación para las mujeres que deseen ingresar al sector pesquero (artesanal, industrial y profesional) hay diferencias en los salarios. "Por un mismo trabajo la mujer gana 120 mil pesos, en cambio el varón 200 mil", indicó.

1º - Agosto

- **Gobierno fijó como suma urgencia a proyecto de ley sobre reforma laboral:** A solicitud del presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Pedro Muñoz, el Gobierno fijará suma urgencia al proyecto de ley sobre reformas laborales. La medida se tomará debido a la falta de voluntad por parte de los parlamentarios integrantes para sesionar más de una vez a la semana.

2 - Agosto

- **Mujeres consiguen más trabajo pero por el mismo sueldo:** Según un informe dado a conocer por el Servicio Nacional de la Mujer y el Instituto Nacional de Estadísticas las mujeres consiguen más trabajo pero por el mismo sueldo. Esto se traduce en que el ingreso medio de las mujeres alcance sólo el 68,2% de lo que perciben los hombres, brecha que se aparta incluso cuando aumenta el nivel educacional de las mujeres.

3 - Agosto

- **Mujeres Temporeras:** El Ministerio de Salud, el Servicio Nacional de la Mujer y la Dirección del Trabajo han venido realizando desde el año pasado un programa para mejorar las condiciones laborales, de higiene y salud de las mujeres temporeras. Ayer le tocó el turno a cerca de 100 temporeras de la comuna de El Monte las que de manera didáctica aprendieron sus derechos laborales. En la ocasión estuvieron presentes la Ministra de Salud, Michelle Bachelet, la Ministra del SERNAM, Adriana Del Piano y la Directora del Trabajo, María Ester Feres, quienes fueron recibidas en el auditorio Municipal de El Monte por el alcalde Francisco Gómez.

4 - Agosto

- **CUT denunció que se están realizando despidos masivos:** El dirigente de la CUT, (Central Unitaria de Trabajadores) José Galaz, denunció el despido masivo de 200 trabajadores de la empresa Ripley y 150 de la empresa de plásticos Shyf.

El dirigente denunció además que la empresa de plásticos Santiago despidió a 90 trabajadores y recontrató a otros 90 por el sueldo mínimo.

6 - Agosto

- **Presidente de la CUT señaló que el Gobierno está presionado por los empresarios:** El presidente de la CUT, Arturo Martínez, señaló que la decisión del Gobierno de fijar suma urgencia al proyecto de reformas laborales pasa por una presión del sector privado.

El dirigente agregó que la iniciativa no beneficia a los trabajadores y que "producto de las presiones de los empresarios se va a perder la oportunidad de hacer una ley laboral justa".

7 - Agosto

- **Reforma Laboral:** Diputados socialistas señalaron que repondrán indicaciones que fueron rechazadas por el Senado. Los diputados PS Sergio Aguiló y Pedro Muñoz señalaron que repondrán aquellas indicaciones que estaban en el proyecto inicial sobre Reforma Laboral enviado por el Ejecutivo y que fueron rechazadas por el Senado.

Entre las indicaciones que pretenden restablecer, está la del reintegro por vía judicial de trabajadores despedidos sin una debida justificación así como también está la idea de que se replantee el concepto de empresa.

- **Ejecutivo envió al Congreso indicaciones al proyecto de reforma laboral:** El Ejecutivo envió al Congreso las indicaciones al proyecto de ley sobre reformas laborales el que se encuentra en la Cámara de Diputados.

La diputada DC María Rozas señaló que el Gobierno reincorporará algunos puntos que fueron rechazados por la Cámara Alta, así como también se eliminará la rebaja anual de la jornada de trabajo.

8 - Agosto

- **Gobierno presentó indicaciones a proyecto de reformas laborales:** El Ejecutivo presentó en el día de ayer 13 indicaciones al proyecto de ley sobre Reforma Laboral que se encuentra en el Congreso. Entre las indicaciones se encuentran los siguientes temas: el concepto de empresa, la jornada laboral, el despido injustificado, los derechos sindicales y la huelga.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari señaló que se mantuvo el concepto de empresa que se encuentra en el Código del Trabajo, pero estableciendo sanciones que tienen como objetivo evitar que se altere la naturaleza jurídica de empresa, con multas de un máximo de 150 U.T.M.

Jurisprudencia Judicial

MODIFICACIONES A LOS CONTRATOS DE SALUD

1. Tribunal: Corte Suprema (Corte de Apelaciones de Valdivia)
2. Fecha: 29 de agosto de 2000
3. Rol: 3.123-00
4. Partes: María Soledad Piñeiro Fuenzalida con ISAPRE Vida Tres
5. Año: 2000

Recurso de Protección Acogido. Artículo 19 N°s. 2, 9 y 24 de la Constitución Política de la República. Modificación unilateral del plan vigente de salud. ISAPRE. Artículo 38 de la Ley N° 18.993. Igualdad ante la Ley. Derecho de protección a la salud. Libre contratación. Derecho de propiedad. Aumento del valor de los planes de salud. Extensión de los beneficios. Cobertura de las prestaciones. Valor del plan. Principio de autonomía de la voluntad.

Doctrina

El mayor valor que se ha impuesto a la recurrente en virtud de la facultad de la ISAPRE Vida Tres de revisar los contratos de salud, no obedece a la simple desvalorización o pérdida de valor adquisitivo del precio histórico del plan, en relación con un mayor costo para la entidad de salud, el cual no obstante lo dicho ha sufrido modificaciones sucesivas a contar de la fecha del contrato, esto es sin que la falta de reclamación por la recurrente en dichas oportunidades importe renunciar a las acciones legales de que puede ser titular en relación con hechos futuros similares o análogos, ni importe una aceptación tácita de los mismos. Por otra parte no puede desconocerse la facultad que la Ley N° 18.993, en su artículo 38, reconoce a las entidades de salud privada, no es menos cierto que ella debe justificarse en la existencia objetiva de mayores costos sustantivos en relación con las prestaciones que debe proporcionar o de gastos operacionales de las mismas, situación que no aparece que haya ocurrido en la especie, ni se ha justificado en el curso del presente procedimiento. En consecuencia, la recurrida ha obrado arbitrariamente al modificar unilateralmente el valor del plan contratado por la recurrente, sin que se hubiere justificado un mayor costo sustancial para dicha entidad en relación con las prestaciones que debe proporcionar, situación que importa introducir elementos en la relación contractual, que sin duda producen una evidente desigualdad en relación con la afiliada y frente al eventual desahucio de su contrato y una nueva y posterior contratación con otra entidad de salud, particularmente en lo que dice relación con las enfermedades catastróficas y preexistentes que necesariamente redundará en un mayor costo o limitación de la cobertura frente a aquellos que libremente pueden optar por un plan u otro, afectando del mismo modo su libre derecho de opción en la medida que éste resulta ilusorio en la situación descrita y por último lesiona su patrimonio toda vez que por un mayor valor recibirá idénticas o menores prestaciones o cobertura, sin que su voluntad tuviere más relevancia que aceptar las situaciones a que se ha hecho referencia, es decir o se allana al mayor valor, a la reducción de prestaciones conforme al plan que se le proponga o lo desahucia, cuestión que sin duda importa una restricción significativa al principio de autonomía de la voluntad y a los derechos que emanan del contrato vigente entre las partes.

CONSIDERACIONES DEL FALLO Y LA CONCLUSION

Una persona natural recurre de protección en contra de la empresa ISAPRE Vida Tres por los actos arbitrarios e ilegales cometidos por ésta al modificar unilateralmente el plan vigente de salud de la recurrente.

De este modo, la recurrente sostiene que la actuación de la ISAPRE vulnera la igualdad ante la ley, pues la deja en una situación de desmedro al desahuciar el contrato de salud. También, sostiene la recurrente que con la actuación de la ISAPRE se afecta su derecho de protección a la salud y la libre elección del sistema de salud, resultando, del mismo modo, afectado el derecho de propiedad de la recurrente en relación con los derechos que emanan del contrato.

Por lo tanto, la recurrente solicita que se mantenga el plan de salud vigente a la época de la revisión hecha por la ISAPRE.

Por su parte, la parte recurrida sostiene que no ha actuado en forma arbitraria e ilegal, pues sólo se ha limitado a ejercer una facultad legal en virtud de la cual puede anualmente adecuar los contratos de salud con los afiliados adscritos a un mismo plan de salud. Además, sostiene que la facultad de la ISAPRE de adecuar los contratos, no sólo tiene fundamento legal, sino que contractual, al estipularse en el respectivo documento, del cual no sólo emanan derechos para la recurrida, sino que también obligaciones. Por lo anterior, es que la recurrida expone que existe un procedimiento especial para resolver este tipo de contratos a través de la Superintendencia de ISAPRES.

Por consiguiente, el recurso de protección, según la recurrida, resulta improcedente.

DECISION DE LA CORTE

La Corte de Apelaciones de Valdivia resolvió acoger el recurso de protección presentado por la recurrente, sosteniendo que la ISAPRE Vida Tres, ha obrado arbitrariamente al modificar unilateralmente el valor del plan contratado por la recurrente, sin que se hubiere justificado un mayor costo sustancial para dicha entidad en relación con las prestaciones que debe proporcionar, situación que importa introducir elementos en la relación contractual, que sin duda producen una evidente desigualdad en relación con la afiliada y frente al eventual desahucio de su contrato y una nueva y posterior contratación con otra entidad de salud, particularmente en lo que dice relación con las enfermedades catastróficas y preexistentes que necesariamente redundará en un mayor costo o limitación de la cobertura frente a aquellos que libremente pueden optar por un plan u otro, afectando del mismo modo su libre derecho de opción en la medida que éste resulta ilusorio en la situación descrita y por último lesiona su patrimonio toda vez que por un mayor valor recibirá idénticas o menores prestaciones o cobertura, sin que su voluntad tuviere más relevancia que aceptar las situaciones a que se ha hecho referencia, es decir o se allana al mayor valor, a la reducción de prestaciones conforme al plan que se le proponga o lo desahucia, cuestión que sin duda importa una restricción significativa al principio de autonomía de la voluntad y a los derechos que emanan del contrato vigente entre las partes.

Por su parte, la Corte Suprema confirmó la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, al ser objeto ésta de apelación por parte de la recurrida.

SENTENCIA

I.- LA CORTE DE APELACIONES.

Valdivia, 9 de agosto de 2000.

Vistos:

Que a fs. 1 comparece don Juan Quintana Ojeda, abogado, domiciliado en Maipú N° 251, oficina N° 601 de Valdivia, quien en representación de doña María Soledad Piñeiro Fuenzalida, abogada, domiciliada en Hermanos Philippi N° 1350 de Osorno, recurre de Protección en contra de la empresa ISAPRE Vida Tres, representada por don Fernando Silva Alvear por conculcar sus derechos constitucionales consagrados en los N°s. 2, 9 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y que funda en actos arbitrarios e ilegales de la recurrida, quien unilateralmente modificó el plan vigente de salud de doña María Soledad Piñeiro a contar del 1° de julio del año en curso, aumentando su valor de 7,03 U.F. a 9,0 U.F., siendo informado que la misma obedece a la facultad consagrada en el artículo 3° de la Ley N° 18.993 y por variación de costos, por ser un plan antiguo que debe ajustarse a los nuevos planes y costos de la institución. Que la referida facultad debe ser fundada especialmente cuando su valor se encuentra estipulado en unidades reajustables que permiten mantener la correspondiente equivalencia, debiendo en consecuencia existir razones distintas de la variación de la señalada unidad, no habiéndose acreditado tal circunstancia. Que tal actuación ha vulnerado la igualdad ante la ley por cuanto queda en situación desmedrada si opta por desahuciar el referido contrato. Del mismo modo afecta el derecho de Protección a la salud y libre elección del sistema de salud por resultar más gravoso yendo el valor más allá del pactado y estableciendo obligaciones superiores a las estipuladas, en términos de afectar asimismo el derecho de propiedad de la recurrente en relación con los derechos que emanan del respectivo contrato. En consecuencia, solicita se mantenga en plan de salud vigente a la época de la revisión con costas.

Que a fs. 106 la parte recurrida expone que el recurso de marras debe ser rechazado por no existir afectación de los derechos constitucionales de la recurrente producto de actos arbitrarios o ilegales de la recurrida, como por no ser el presente procedimiento el adecuado para zanjar las diferencias entre las partes y que dicen relación con la interpretación de normas jurídicas. Que en relación con la revisión del contrato de la recurrente, la ISAPRE ha ejercido una facultad legal amplia en virtud de la cual puede anualmente adecuar los contratos en relación con los afiliados que estén adscritos a un mismo plan, en términos generales lo que ha ocurrido en la especie toda vez que todos aquellos sujetos al mismo plan que la recurrente fueron objeto de la revisión aumentando el valor del mismo en un 28%, por lo que no ha habido un trato discriminatorio o desigualitario, incluso en relación con los nuevos cotizantes. Que tampoco se ha afectado el derecho de libre elección de la recurrente, quien en el año 1994 optó por el sistema de salud privada, ejerciendo así sus derechos, sin que pueda sostenerse que el derecho de protección de la salud en cuanto ha sido constitucionalmente reconocido esté amparado por el procedimiento de autos, siendo improcedente recurrir por tal causal por esta vía. Señala además que anualmente y desde la incorporación de la recurrente, se ha adecuado su plan de salud sin que ésta haya reclamado de dicho procedimiento como arbitrario o ilegal. Que la facultad de la ISAPRE no sólo tiene fundamento legal sino contractual al estipularse en el respectivo documento, del cual no sólo emanan derechos para la recurrente sino obligaciones, y que reconoce tal facultad, con carácter amplio y que no admite discusión por el afiliado, ajustándose por consiguiente a la disposición del artículo 1545 del Código Civil, sin que pueda entonces entenderse lesionado su derecho de propiedad sobre el contrato. Además el legislador no exige que las modificaciones sean fundadas,

pudiendo adecuar el precio y las prestaciones, caso en el cual el afiliado que estime que las condiciones alternativas que le son ofrecidas no son equivalentes puede recurrir ante el Superintendente de ISAPRES quien resolverá la contienda, por lo que existiendo un procedimiento especial el recurso de protección resulta improcedente. Por estas consideraciones pide se declare sin lugar el presente recurso de protección, con costas.

Considerando:

Primero: Que la parte recurrente estima que la ISAPRE Vida Tres al modificar su contrato de salud ha conculcado sus derechos constitucionales de igualdad ante la ley, derecho de protección de la salud y libre contratación y derecho de propiedad a que se refiere el artículo 19 N^{os}. 2, 9 y 24 de la Carta Fundamental, desde que unilateralmente y sin fundamento procedió a revisar el señalado contrato aumentando su valor en un 28% a contar del 1^o de julio del año en curso, actuar que produce desmedro en caso de desahuciar dicho contrato, resulta más gravoso en relación con las prestaciones preexistentes y le priva de derechos emanados del mismo.

Segundo: Que del mérito de los antecedentes resulta probado que la recurrente mantiene un contrato vigente con la entidad recurrida quien unilateralmente modificó dicho contrato a contar del 1^o de julio de 2000 aumentando su valor no así las prestaciones para la afiliada que se mantuvieron inalteradas amparada en las facultades que emanan de la disposición del artículo 38 de la Ley N^o 18.993, cuyo reconocimiento contractual consta del documento agregado a fs. 53 de estos antecedentes, modificación que importa, en el hecho, un mayor costo económico para la recurrente sin que tenga como contrapartida una mayor cobertura en las prestaciones contratadas o importe una extensión de los beneficios convenidos, ante lo cual la afiliada sólo tiene como alternativas aceptar este mayor costo, desahuciar el contrato o bien, y por último, aceptar la adecuación de su plan al costo originalmente convenido, con la consecuencial reducción de las prestaciones contratadas.

Tercero: Que por otro lado es preciso destacar que el valor del plan al cual se encuentra afecta la recurrente, como de todos aquellos que se originaron de la relación contractual que se remonta al año 1994, como consta de los documentos de fs. 42 a 48, fueron estipuladas en unidades de fomento, cuya fluctuación está en directa relación con la variación que ha experimentado en los períodos correspondientes el Índice de Precios al Consumidor, permitiendo mantener el poder adquisitivo de la contraprestación del afiliado, esto es el precio que debe pagar por las prestaciones de salud contratadas y a que se ha obligado a proporcionar la entidad de salud respectiva.

Cuarto: Que de lo dicho en los motivos precedentes resulta entonces que el mayor valor que, a contar del 1^o de julio del año en curso, se ha impuesto a la recurrente en virtud de la facultad de la ISAPRE Vida Tres de revisar los contratos de salud, no obedece a la simple desvalorización o pérdida de valor adquisitivo del precio histórico del plan, en relación con un mayor costo para la entidad de salud, el cual no obstante lo dicho ha sufrido modificaciones sucesivas a contar de la fecha del contrato, esto es 1994, sin que la falta de reclamación por la recurrente en dichas oportunidades importe renunciar a las acciones legales de que puede ser titular en relación con hechos futuros similares o análogos, ni importe una aceptación tácita de los mismos.

Quinto: Que por otro lado y si bien no puede desconocerse la facultad que la Ley N^o 18.993, en su artículo 38, reconoce a las entidades de salud privada, no es menos cierto que ella debe justificarse en la existencia objetiva de mayores costos sustantivos en relación con las prestaciones que debe proporcionar o de gastos operacionales de las mismas, situación que no aparece que haya ocurrido en la especie, ni se ha justificado en el curso del presente procedimiento, limitándose las alegaciones de la recurrida a sostener la improcedencia del recurso por cuestiones de carácter procedimental y el amparo de la norma que ya se ha citado en cuanto le reconoce la facultad tantas veces aludida.

Sexto: Que en consecuencia y así lo ha sostenido la Excm. Corte Suprema en el fallo dictado en los autos sobre protección Rol N° 3.777-99, la ISAPRE Vida Tres, ha obrado arbitrariamente al modificar unilateralmente el valor del plan contratado por la recurrente, sin que se hubiere justificado un mayor costo sustancial para dicha entidad en relación con las prestaciones que debe proporcionar, situación que importa introducir elementos en la relación contractual, que sin duda producen una evidente desigualdad en relación con la afiliada y frente al eventual desahucio de su contrato y una nueva y posterior contratación con otra entidad de salud, particularmente en lo que dice relación con las enfermedades catastróficas y preexistentes que necesariamente redundará en un mayor costo o limitación de la cobertura frente a aquellos que libremente pueden optar por un plan u otro, afectando del mismo modo su libre derecho de opción en la medida que éste resulta ilusorio en la situación descrita y por último lesiona su patrimonio toda vez que por un mayor valor recibirá idénticas o menores prestaciones o cobertura, sin que su voluntad tuviere más relevancia que aceptar las situaciones a que se ha hecho referencia, es decir o se allana al mayor valor, a la reducción de prestaciones conforme al plan que se le proponga o lo desahucia, cuestión que sin duda importa una restricción significativa al principio de autonomía de la voluntad y a los derechos que emanan del contrato vigente entre las partes.

En consecuencia, en mérito de lo razonado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y auto acordado de la Corte Suprema sobre tramitación del recurso de protección, se resuelve:

Que se hace lugar al recurso de protección deducido en lo principal de fs. 1 y se declara que la ISAPRE Vida Tres deberá mantener a la recurrente en el plan Puyehue 500 S/P en las condiciones vigentes a la fecha de su revisión, con costas del recurso.

Regístrese, notifíquese y archívese si no se apelare.

Pronunciada por los Ministros señores Mario Julio Kompatzki Contreras, Darío Ildemaro Carretta Navea y Abogado Integrante señor Maximiliano Silva Baeza.

Rol N° 10.980-2000.

II.- LA CORTE SUPREMA.

Santiago, 29 de agosto de 2000.

A fojas 156: a lo principal y primer otrosí, téngase presente; al segundo, agréguese a los autos.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de nueve de agosto del año en curso, escrita a fojas 135 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Servando Jordán L., Eleodoro Ortiz S., Enrique Tapia W., Jorge Rodríguez A. y Abogado Integrante señor Franklin Geldres A.

PIÑEIRO FUENZALIDA, María Soledad.

APELACION PROTECCION. CIVIL.

Rol N° 3.123-2000 (Valdivia).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Dirección del Trabajo. Competencia. Actuaciones sindicales ..	2.725/129	17.07.01	66
Dirección del Trabajo. Competencia. Comités paritarios	2.926/137	2.08.01	85
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales Electorales Regionales	2.645//125	13.07.01	56
Empresa de servicios sanitarios de Antofagasta S.A. Declaración de invalidez. Beneficio remuneratorio Ley N° 18.834. Procedencia	2.681/128	16.07.01	63
Estatuto de Salud. Asignación artículo 42 inciso final Ley N° 19.378	2.872/133	1º.08.01	75
Estatuto de Salud. Código del Trabajo. Aplicabilidad	2.946/140	2.08.01	92
Estatuto de Salud. Contrato individual. Contrato a honorarios. Compatibilidad	2.945/139	2.08.01	90
Estatuto de Salud. Contrato a honorarios. Normativa aplicable	2.946/140	2.08.01	92
Estatuto de Salud. Contrato a honorarios. Procedencia	2.945/139	2.08.01	90
Estatuto de Salud. Contrato a plazo fijo. Fuero	2.969/143	6.08.01	97
Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo. Fuero	2.969/143	6.08.01	97
Estatuto de Salud. Feriado	2.646/126	13.07.01	58
Estatuto de Salud. Licencia médica	2.969/143	6.08.01	97
Estatuto de Salud. Permisos. Facultades del empleador	2.838/132	27.07.01	74
Estatuto Docente. Bono docente Ley N° 19.715. Procedencia	2.642/123	13.07.01	51
Estatuto Docente. Corporación municipal. Licencia médica	2.969/143	6.08.01	97
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Prórroga de Contrato. Procedencia. Docente fallecido	2.875/136	1º.08.01	83
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Contrato de reemplazo. Fuero	2.969/143	6.08.01	97
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Contratados. Fuero	2.969/143	6.08.01	97
Estatuto Docente. Financiamiento compartido. Incidencia. Remuneraciones	2.642/123	13.07.01	51
Estatuto Docente. Remuneración básica mínima. Incremento Ley N° 19.715. Procedencia	2.642/123	13.07.01	51
Estatuto Docente. Remuneración básica mínima. Reajustabilidad	2.642/123	13.07.01	51
Estatuto Docente. Sector particular. Contrato a plazo fijo. Fuero	2.969/143	6.08.01	97
Finiquito. Procedencia. Trabajador fallecido	2.944/138	2.08.01	87
Fuero. Contrato de reemplazo	2.969/143	6.08.01	97
Fuero. Labores docentes transitorias experimentales optativas o especiales	2.969/143	6.08.01	97

Gratificación legal. Procedencia. Colegios Particulares Subvencionados	2.642/123	13.07.01	51
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Ambito de aplicación	2.873/134	1º.08.01	77
Ley Nº 19.410. Recursos. Inversión	2.970/144	7.08.01	100
Ley Nº 19.598. Recursos. Inversión	2.970/144	7.08.01	100
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Apercibimiento	2.640/122	13.07.01	48
Organizaciones sindicales. Directores sindicales. Facultades .	2.725/129	17.07.01	66
Organizaciones sindicales. Enajenación de bienes raíces	2.725/129	17.07.01	66
Organizaciones sindicales. Patrimonio sindical	2.725/129	17.07.01	66
Reglamento interno de higiene y seguridad. Procedencia	2.680/127	16.07.01	60
Reglamento interno. Comunidades de edificios	2.680/127	16.07.01	60
Remuneraciones. Descuentos. Implementos de trabajo	2.780/130	23.07.01	71
Remuneraciones. Reajuste I.P.C. negativo	2.643/124	13.07.01	55
Trabajadores portuarios. Cambio de faena. Personal afecto instrumento colectivo	2.967/141	6.08.01	94
Trabajadores portuarios. Concepto	2.874/135	1º.08.01	80
Trabajadores portuarios. Concepto	2.968/142	6.08.01	95
Unidad de mejoramiento profesional. Asignación de zona. Incidencia	2.837/131	27.07.01	73

NEGOCIACION COLECTIVA. OBJECION DE LEGALIDAD. APERCIBIMIENTO.

2.640/122, 13.07.01.

Aclara punto N° 1) del Dictamen N° 724/29, de 22.02.2001, sobre aplicación del artículo 332, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 329 del mismo cuerpo legal, en el sentido que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 329 y 332.

Concordancias: Ords. N°s. 724/29, de 22.02.2001 y 6.255/289, de 26.10.1994.

La Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares –COTIACH–, se ha dirigido a este Servicio para solicitar una aclaración respecto de los pronunciamientos contenidos en los Ordinarios N°s. 798, de 6 de marzo de 2001, emanado del Departamento de Relaciones Laborales y 724/29, de 22 de febrero de 2001, del Departamento Jurídico, referidos al apercibimiento legal que corresponde aplicar al empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

Los pronunciamientos, cuya aclaración se solicita, señalan que "el apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es el señalado en el inciso 1° del artículo 332 del mismo cuerpo legal, esto es, una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo".

Con el objeto de precisar la conclusión anotada, se hace necesario establecer que de acuerdo con el artículo 329 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, la que debe constar por escrito y entregarse dentro del plazo de 10 días contados desde la presentación del mismo, o de quince días si la negociación afectare a doscientos cincuenta o más trabajadores o si comprendiera dos o más proyectos presentados en un mismo período, plazos que las partes pueden prorrogar de mutuo acuerdo.

Del mismo precepto se infiere, asimismo, que dicha respuesta del empleador debe cumplir con determinadas exigencias, entre otras, pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, señalar el fundamento de su respuesta, y, acompañar, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

Como es dable apreciar, la respuesta dentro del proceso de negociación colectiva, es un trámite que el empleador está obligado a cumplir y que ha sido reglamentado por el legislador, quien ha señalado en forma expresa los requisitos y formalidades que necesariamente debe cumplir, como, igualmente, su oportunidad.

Precisado lo anterior, se hace necesario enseguida, con el objeto de aclarar las dudas planteadas, determinar de manera más precisa, las consecuencias jurídicas que trae consigo que:

- llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, el empleador no cumpla con su obligación de responderlo, o
- entregue una respuesta que no cumpla cabalmente con los requisitos señalados en el artículo 329 del Código del Trabajo, ya analizados.

En el primer caso, esto es, transcurridos veinte días desde la presentación del proyecto sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, esto es, se transformará en contrato colectivo el proyecto presentado por los trabajadores, salvo que haya existido una prórroga del plazo para contestar, acordada por las partes, de acuerdo con el inciso final del artículo 329 del Código del Trabajo.

En otros términos, por el solo ministerio de la ley, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto sin que el empleador le haya dado respuesta, dicho proyecto pasa a constituir el contrato colectivo que regirá las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones entre las partes por un tiempo determinado.

Es factible advertir que el apercibimiento analizado, contenido en el inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo, es un castigo excepcional y de máxima gravedad, cuya aplicación no puede ser aplicada por analogía respecto de otros supuestos de infracción en que incurra el empleador, como por ejemplo omitir algunas formalidades en su respuesta.

Respecto de la segunda situación planteada, esto es, la entrega de una respuesta, ya sea fuera de plazo, es decir, transcurridos 10 ó 15 días, según sea el caso, pero antes del vigésimo día, contado desde la fecha de presentación del proyecto o que no cumpla con los requisitos de forma o de fondo a que se refiere el artículo 329, ya citado, cabe señalar lo que sigue:

De acuerdo con lo indicado en el inciso 1º del artículo 331 del Código del Trabajo, una vez que el empleador ha dado respuesta al proyecto de contrato colectivo, la comisión negociadora puede reclamar de las observaciones formuladas por éste y de su respuesta, por estimar que las mismas no se ajustan a las disposiciones del Código del Trabajo.

Siguiendo con el análisis de la norma citada en el párrafo anterior, se deduce de la misma que, en el evento que se acojan las observaciones formuladas por la comisión negociadora a la Inspección del Trabajo respectiva, o bien, por la Dirección del Trabajo, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la resolución pertinente deberá ordenar a la parte que corresponda su enmienda dentro del plazo que la misma norma señala, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haberse respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

Reiteradamente esta Dirección ha sostenido que el legislador ha dirigido el apercibimiento de "tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato" a la comisión negociadora de los trabajadores, en tanto que "no haber respondido oportunamente el proyecto", se refiere, indudablemente, a la parte empleadora.

A mayor abundamiento cabe señalar que es posible deducir del contenido de la norma que respecto del apercibimiento se hace una diferencia. En efecto, en las observaciones del empleador al proyecto se hace una distinción entre la cláusula defectuosa y el proyecto completo de contrato, debiendo la parte trabajadora hacer la corrección dentro del plazo especificado bajo la sanción de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato mismo.

En el caso del apercibimiento sobre las objeciones de los trabajadores a la propuesta del empleador, la rebeldía en salvarla se sanciona con tenerse por no contestado oportunamente el proyecto.

Ahora bien el supuesto de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto aparece tratado en el inciso 1º del artículo 332 del Código del Trabajo, que al efecto señala:

"Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo".

De consiguiente, del análisis conjunto de las disposiciones citadas precedentemente es posible concluir que el legislador ha equiparado la entrega de la respuesta fuera del plazo legal (diez o quince días desde la fecha de presentación del proyecto, según sea el caso) al incumplimiento de las formalidades establecidas por el artículo 329 del Código del Trabajo, sancionando expresamente, en ambos casos al empleador con la multa a que hace referencia la norma transcrita anteriormente.

Respecto de la sentencia judicial emanada de la Corte Suprema, Rol Nº 6.038, de 10 de noviembre de 1987, a que hace referencia en su presentación, es necesario precisar que en el caso examinado la empleadora no dio respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado y que el plazo para hacerlo se encontraba vencido con creces. Atendida la situación descrita la Corte Suprema concluyó que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del artículo 332, del Código del Trabajo, debía entenderse que lo aceptaba como contrato colectivo. Puntualiza la sentencia que esto es sin perjuicio de la facultad concedida a la autoridad administrativa para aplicar la multa a que la misma disposición hace referencia.

Como es posible advertir, el contenido de la sentencia judicial citada ratifica lo resuelto reiteradamente por este Servicio, en relación con la materia analizada.

En consecuencia, los pronunciamientos contenidos en los Ordinarios Nºs. 798, de 6 de marzo de 2001, emanado del Departamento de Relaciones Laborales y 724/29, de 22 de febrero de 2001, del Departamento Jurídico, referidos al apercibimiento legal que corresponde aplicar al empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo, deben entenderse aclarados en el sentido indicado en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DOCENTE. BONO DOCENTE LEY Nº 19.715. PROCEDENCIA. FINANCIAMIENTO COMPARTIDO. INCIDENCIA. REMUNERACIONES. REMUNERACION BASICA MINIMA. INCREMENTO LEY Nº 19.715. PROCEDENCIA. REAJUSTABILIDAD. GRATIFICACION LEGAL. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS.

2.642/123, 13.07.01.

1) Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado que tenían pactada, con su empleador, a noviembre de 2000, una remuneración básica conforme al valor hora cronológica mínima fijado por la ley, debieron ver incrementada dicha remuneración en un 4,3%, de acuerdo a la Ley Nº 19.703.

Por el contrario, a los profesionales de la educación que a noviembre de 2000, tenían pactada una remuneración básica de acuerdo a un valor hora cronológica superior a la legal no les asistió el derecho a percibir el referido incremento de remuneraciones, sin perjuicio de lo que las partes hubieren convenido al efecto.

2) No existe obligación de asignar o destinar a los docentes un porcentaje del aporte que reciben los sostenedores, por concepto de financiamiento compartido.

3) Los establecimientos educacionales particulares subvencionados, exceptuados aquellos constituidos como Corporaciones o Fundaciones se encuentran obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores por concurrir a su respecto los requisitos que conforme al artículo 46 del Código del Trabajo, hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que los mismos obtengan, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

4) Tienen derecho al porcentaje de reajustabilidad previsto en el artículo 9º de la Ley Nº 19.715, los profesionales de la educación que al 1º de febrero de 2001, percibían una remuneración básica inferior a los nuevos montos legales.

Por el contrario, al personal docente que a la data aludida percibían una remuneración básica superior a los nuevos montos mínimos no les asistió el derecho al incremento por el cual se consulta.

5) A los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con relación laboral vigente al 30 de diciembre de 2000, les correspondió el bono docente previsto en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.715.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 58 y 15 transitorio, incisos 1º, 2º, 3º y 4º. Ley Nº 19.703, artículo 1º. Ley Nº 19.715, artículos 9º y 2º transitorio.

Concordancias: Dictamen Nº 8.456/195, de 20.11.90.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con el personal docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados:

- 1) Si les asiste el derecho a percibir el incremento del 4,3%, previsto en la Ley N° 19.703, para las remuneraciones del sector público.
- 2) Si existe obligación de asignar o destinar a los docentes un porcentaje del aporte que reciben los sostenedores, por concepto de financiamiento compartido.
- 3) Si el empleador se encuentra obligado a pagar gratificación legal a sus docentes.
- 4) Si el referido personal tiene derecho al incremento del 2,3% de la remuneración básica mínima nacional dispuesto por la Ley N° 19.715.
- 5) Si les corresponde el bono docente previsto en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.715.

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

1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe señalar que el artículo 58 de la Ley N° 19.070, dispone:

"El valor de la hora pactada en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley".

A su vez, el artículo 5º transitorio del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º, 2º, 3º y 4º, establece:

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$1.900 mensuales.

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$2.000 mensuales.

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

"Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la USE conforme al artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, 1989".

El análisis conjunto de ambas disposiciones legales permite afirmar que el legislador ha establecido para los profesionales de la educación, entre otros de los establecimientos educacionales particulares subvencionados, una remuneración mensual mínima especial, que se calcula sobre la base del valor hora cronológica fijado por ley, el que será reajustado cada vez y en el mismo porcentaje en que varíe el valor de la USE, conforme lo dispone actualmente el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, el que a su vez se reajustará en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en idéntico porcentaje.

Precisado lo anterior y a fin de dar respuesta a la consulta planteada cabe señalar que la Ley N° 19.703, publicada en el Diario Oficial de 4 de diciembre de 2000, otorgó en su artículo 1º, a contar del 1º.12.00, un reajuste del 4,3% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribu-

ciones en dinero, imponibles, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público.

Conforme con lo expuesto en acápite que anteceden, preciso es sostener, entonces, que los profesionales de la educación que tenían pactada con su empleador a noviembre de 2000, una remuneración básica conforme al valor hora cronológica mínimo fijado por la ley, debieron ver incrementada dicha remuneración en un 4,3%, de acuerdo a la Ley N° 19.703

De ello se sigue que en el caso de los profesionales de la educación que a noviembre de 2000 tenían pactada una remuneración básica de acuerdo a un valor hora cronológica superior a la legal no les asistió el derecho a percibir el referido incremento de remuneraciones, sin perjuicio de lo que las partes hubieren convenido al efecto.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que revisada la normativa del Estatuto Docente y leyes complementarias como, asimismo, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, no aparece disposición legal alguna que obligue a los sostenedores de establecimientos particulares subvencionados con *"financiamiento compartido"* de asignar o destinar a los docentes un porcentaje del aporte que se recibe de los padres y apoderados del establecimiento por concepto de financiamiento compartido, de manera que toda remuneración que se destine a los mismos con cargo a dicho financiamiento sólo será obligatoria para el empleador en la medida que así haya sido convenido individual o colectivamente por las partes.

3) En lo que respecta a esta consulta, adjunto se remite a Uds. copia de Dictamen N° 8.456/195, de 20.11.90 que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada, el cual concluye que *"Los establecimientos educacionales particulares subvencionados, exceptuados aquellos constituidos como Corporaciones o Fundaciones se encuentran obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores por concurrir a su respecto los requisitos que conforme al artículo 46 del Código del Trabajo hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que los mismos obtengan, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero"*.

4) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.715, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados, el valor hora cronológica mínimo fijado a partir de 1°.02.01 y que determina la remuneración básica mínima nacional es de \$5.927, para la enseñanza pre-básica, básica y especial y de \$ 6.238 para la enseñanza media científica-humanista y técnico-profesional incluye el incremento por el cual se consulta.

Ahora bien, si se tiene presente que los nuevos valores fijados por la Ley N° 19.715, corresponden a los mínimos legales, preciso es sostener que tienen derecho al referido porcentaje de reajustabilidad aquellos profesionales de la educación que al 1° de febrero de 2001, percibían una remuneración básica inferior a los nuevos montos legales.

De ello se sigue que al personal docente que, a la data aludida, percibía una remuneración básica superior a los nuevos montos mínimos no le asistió el derecho al incremento por el cual se consulta.

5) Finalmente y en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.715, dispone en sus incisos primero y segundo.

"Los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales subvencionados y de los regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, un bono docente de \$20.000, de carácter no imponible ni tributable.

"Este bono será pagado en el mes siguiente al de publicación de esta ley y beneficiará a todos los profesionales de la educación, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, que estén en servicios al 30 de diciembre de 2000".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que para tener derecho al bono docente que en la misma se contiene se requiere: a) Prestar servicios en un establecimiento educacional subvencionado o técnico profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y; b) Tener relación laboral vigente al 30 de diciembre de 2000.

Conforme con lo dispuesto, posible es sostener que, cumpliéndose con los requisitos señalados precedentemente, el profesional de la educación habrá tenido derecho al bono de que se trata, independientemente de su carga horaria y de su remuneración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

1) Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado que tenían pactada, con su empleador, a noviembre de 2000, una remuneración básica conforme al valor hora cronológica mínima fijado por la ley, debieron ver incrementada dicha remuneración en un 4,3%, de acuerdo a la Ley N° 19.703.

Por el contrario, los profesionales de la educación que a noviembre de 2000, tenían pactada una remuneración básica de acuerdo a un valor hora cronológica superior a la legal no les asistió el derecho a percibir el referido incremento de remuneraciones, sin perjuicio de lo que las partes hubieren convenido al efecto.

2) No existe obligación de asignar o destinar a los docentes un porcentaje del aporte que reciben los sostenedores por concepto de financiamiento compartido.

3) Los establecimientos educacionales particulares subvencionados, exceptuados aquellos constituidos como Corporaciones o Fundaciones se encuentran obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores por concurrir a su respecto los requisitos que conforme al artículo 46 del Código del Trabajo, hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que los mismos obtengan, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

4) Tienen derecho al porcentaje de reajustabilidad previsto en el artículo 9° de la Ley N° 19.715, los profesionales de la educación que al 1° de febrero de 2001, percibían una remuneración básica inferior a los nuevos montos legales.

Por el contrario, al personal docente que a la data aludida percibían una remuneración básica superior a los nuevos montos mínimos no les asistió el derecho al incremento por el cual se consulta.

5) A los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con relación laboral vigente al 30 de diciembre de 2000, les correspondió el bono docente previsto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.715.

REMUNERACIONES. REAJUSTE I.P.C. NEGATIVO.

2.643/124, 13.07.01.

Resulta improcedente rebajar nominalmente el monto de las remuneraciones, cuando la variación del I.P.C. fuere negativo en uno de los meses o al término del período convenido para el reajuste pactado de aquéllas.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.467/195, de 12.08.92 y 5.463/258, de 21.09.92.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar si es o no procedente que el empleador, unilateralmente, rebaje las remuneraciones por la interpretación que hace de la cláusula tercera, letra e), del contrato colectivo vigente, que contempla el beneficio denominado "Reajustabilidad Periódica", en cuyo caso el I.P.C. de febrero de 2001 fue de -0,3%, estimando los directivos ocurrentes que ello es improcedente porque, a su juicio, el propio título del punto tercero del instrumento colectivo y la redacción inicial del mismo, plantea la reajustabilidad y no la disminución de las remuneraciones, circunstancia que estaría respaldada por el Dictamen N° 4.467/195, de 12.08.92, de la Dirección del Trabajo, por todo lo cual consideran que el empleador debe hacer devolución de las remuneraciones descontadas.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

La cláusula TERCERA: REAJUSTABILIDAD PERIODICA, letra e), del contrato colectivo pactado entre la empresa Pinturas ... y los Sindicatos N°s. 1 y 2 constituidos en ella, actualmente vigente, establece:

"Los sueldos base resultantes de las modificaciones impuestas en la cláusula segunda de este contrato colectivo se reajustará a contar del 1° de febrero del año 2000 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. de los meses de diciembre de 1999 y enero del año 2000, y a continuación se incrementará en el 1%.

"A partir del 1° de febrero del año 2001, se aplicará el 100% de la variación del I.P.C. de los meses de diciembre del año 2000 y enero del año 2001 y a continuación se incrementará en el 1%.

"e) A partir de 1° de marzo del año 2001 se aplicará el 100% de la variación del I.P.C. producida entre los días 1° de febrero del año 2001 y el 28 de febrero del año 2001".

De la cláusula transcrita es posible desprender en lo pertinente, que las partes del instrumento colectivo aludido han pactado el beneficio remuneracional que denominan "Reajustabilidad Periódica", en virtud del cual se otorga a los trabajadores afectados el incremento de sus remuneraciones en forma progresiva y ascendente, considerando como referente para su determinación el Índice de Precios al Consumidor que publica el Instituto de Estadísticas y Censos.

En la especie, el empleador habría rebajado las remuneraciones de los referidos trabajadores por estimar que de acuerdo con la transcrita cláusula TERCERA, letra e), el I.P.C. de febrero

de 2001 fue negativo, lo que autorizaría para disminuir los sueldos percibidos a contar de esa fecha, circunstancia que es rechazada por los trabajadores, atendido el título que encabeza dicha cláusula mediante la cual sólo se acuerda reajustar las remuneraciones, y por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo que ya se ha pronunciado sobre esta materia.

Efectivamente, en Dictamen N° 4.467/195, de 12.08.92, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"en relación con la forma en que debe otorgarse la reajustabilidad de las remuneraciones convenida en la cláusula 2.2 del contrato colectivo suscrito con fecha 31 de mayo de 1991 entre el Banco del Pacífico y el Sindicato de Trabajadores de dicha empresa", "las partes claramente pactaron una reajustabilidad vinculada a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor durante un período determinado, razón por la cual forzoso resulta concluir que el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el mismo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas"*.

El mismo pronunciamiento agrega que dicha conclusión no puede verse alterada porque durante algún mes del período pactado, la variación del I.P.C. haya sido negativa, como ocurre en la especie en el mes de febrero del año en curso, puesto que, en todo caso, para el evento de que la variación del índice en referencia resultare negativa en uno de los meses o al término del período convenido para el reajuste pactado, no resulta procedente rebajar nominalmente el monto de las remuneraciones, porque para el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el vocablo reajustar significa "hablando de salarios... aumentar su cuantía, subirlos".

De ello se deriva que en el caso de la empresa Pinturas ..., la voluntad de las partes ha sido claramente incrementar las remuneraciones en la variación porcentual que experimente el I.P.C. en los períodos pactados y en ningún caso rebajarlas en función del mismo referente, cualquiera que fuere su variación, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1560 del Código Civil, conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y cita legal y administrativa, corresponde informar que resulta improcedente rebajar nominalmente el monto de las remuneraciones, cuando la variación del I.P.C. fuere negativo en uno de los meses o al término del período convenido para el reajuste pactado de aquéllas.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES ELECTORALES REGIONALES.

2.645/125, 13.07.01.

La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto del régimen de remuneraciones del personal de planta regido por la Ley N° 18.593.

Fuentes: Constitución Política, artículos 7° y 85. Ley N° 18.593, artículos 6° y 34.

Concordancias: Dictamen N° 1.468/69, de 24.03.97.

Se requiere pronunciamiento sobre el derecho a percibir retroactivamente por el personal de planta del Tribunal Electoral Regional Séptima Región del Maule, la diferencia que resulta entre la

asignación sustitutiva del artículo 17 de la Ley N° 19.185, y la asignación suprimida por esa misma disposición.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 6° de la Ley N° 18.593, que establece Ley de los Tribunales Electorales Regionales, publicada en el Diario Oficial de 9.01.87, dispone:

"Cada Tribunal Electoral Regional tendrá una planta de personal integrada por un Secretario-Relator, que deberá ser abogado, un Oficial Primero y un Oficial de Sala. Se podrá contratar adicionalmente personal en forma transitoria, cuando las necesidades del Tribunal lo requieran, previa visación de la Dirección de Presupuestos.

"El personal se regirá por el derecho laboral común y las remuneraciones del Secretario Relator, Oficial Primero y Oficial de Sala serán equivalentes, respectivamente, a las de los grados 4, profesional; 13, no profesional; y 21, no profesional, de la Escala Unica de Sueldos de la Administración Pública.

"El Secretario-Relator será designado por el Presidente del Tribunal, previo acuerdo de éste.

"El Secretario-Relator tendrá la calidad de ministro de fe pública encargado de autorizar todas las resoluciones y demás actuaciones del Tribunal. Le corresponderá hacer las relaciones de las causas y desempeñar las restantes funciones que se le encomienden. Asimismo, será el jefe administrativo del Tribunal y en tal carácter nombrará y removerá al resto del personal y podrá celebrar todos los actos y contratos necesarios para el funcionamiento del organismo.

"Para la remoción del Secretario-Relator se requerirá el voto conforme de la mayoría de los miembros del Tribunal Electoral Regional. Esta medida no será susceptible de recurso alguno. En caso de ausencia o impedimento del Secretario-Relator, se podrá designar un reemplazante".

Del precepto transcrito es posible desprender que el legislador de la Ley N° 18.593, determinó en forma circunstanciada la planta de personal que disponen los Tribunales Electorales Regionales, la forma de establecer la remuneración de esos dependientes, la posibilidad de contratar personal en forma transitoria, precisando el mecanismo para el nombramiento y remoción de esos funcionarios y las funciones de estos mismos.

La misma disposición destaca particularmente en su inciso segundo, que el referido personal se regirá por el derecho laboral común, sin otra distinción y alcance.

En la especie, el Secretario Relator del Tribunal Electoral Regional, Séptima Región del Maule, solicita un pronunciamiento respecto del derecho del personal de planta regido por la Ley N° 18.593, para percibir retroactivamente la diferencia que resulta entre la asignación sustitutiva del artículo 17 de la Ley N° 19.185 y aquella asignación que fue suprimida por esa misma disposición legal, estimando el ocurrente que según el Director de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, procede percibir retroactivamente esa diferencia desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.185 hasta el mes de junio de 2000, pero previamente debe solicitarse pronunciamiento de la Contraloría General de la República o de la Dirección del Trabajo, en su caso.

Sobre el particular, cabe señalar primeramente que los Tribunales Electorales Regionales son órganos jurisdiccionales, encargados de conocer el escrutinio general y la calificación de las

elecciones que la ley les encomiende, así como de resolver las reclamaciones a que dieren lugar y de proclamar a los candidatos electos, cuyas resoluciones son apelables ante el Tribunal Calificador de Elecciones, correspondiéndoles además conocer de las elecciones de carácter gremial y de aquellas que se celebran en los sectores intermedios que la ley les indique, todo ello en virtud de lo dispuesto por el artículo 85 de la Constitución Política, contenido en el Capítulo VIII, Justicia Electoral.

Según la misma disposición constitucional, los Tribunales Electorales Regionales están integrados por tres miembros, uno que debe ser nombrado por la Corte de Apelaciones respectiva, y los dos restantes por el Tribunal Calificador de Elecciones.

De ello se colige que los citados tribunales constituyen órganos jurisdiccionales de origen constitucional, cuyo funcionamiento en todos sus aspectos, está sujeto a la observancia de los órganos establecidos en su propio estatuto jurídico que los regula, en este caso, la norma constitucional y la Ley N° 19.593.

Acorde con lo señalado precedentemente, resulta evidente que la Dirección del Trabajo está impedida de intervenir de la manera solicitada por el Secretario-Relator del Tribunal Electoral, atendido lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política en cuya virtud los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, y todo acto en contravención a dicha disposición constitucional es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que señale la ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas constitucionales y legales, cúpleme informar que la Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto del régimen de remuneraciones del personal de planta regido por la Ley N° 18.593, materia cuya competencia corresponde al mismo órgano jurisdiccional al que pertenece dicho personal.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO.

2.646/126, 13.07.01.

En el sistema de salud municipal, la duración del feriado legal no puede prolongarse más allá de los topes señalados para cada tramo, por el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.145/342, de 30.12.96 y 3.947/216, de 8.07.97.

Se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si, dentro del régimen laboral establecido por la Ley N° 19.378, es posible que los funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipal pacten con la entidad administradora, ampliar en cinco días la duración del feriado contemplado en el artículo 18 del Estatuto de Salud Primaria, para todos los funcionarios, exceptuando a los médicos.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En la respuesta 5) del Dictamen N° 3.947/216, de 8.07.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"No procede aplicar el feriado progresivo a los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, porque la duración de su feriado legal no puede prolongarse más allá de los topes señalados en el artículo 18 de la citada ley"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, el feriado legal de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está circunstanciadamente regulado tanto respecto de su otorgamiento como de su uso y duración, destacando particularmente los topes mínimo y máximo de su duración.

De la misma disposición se desprende, que los aludidos topes fueron establecidos por el legislador en estricta consideración al número de años de servicio, correspondiendo 15 días hábiles para el personal con menos de 15 años de servicio; de 20 días hábiles para el personal con 15 o más años de servicio y menos de 20; y de 25 días hábiles para el personal que tenga 20 o más años de servicio.

En la especie, se consulta si es posible que los funcionarios de atención primaria de salud municipal, exceptuado los médicos, pueden ver prolongado su feriado legal en 5 días.

Según la normativa citada, el legislador de la Ley N° 19.378 dispuso topes máximos de duración del feriado en cada tramo establecidos en consideración a una escala de progresión vinculada a una cantidad de años de servicio, trabajados tanto en el sector público como 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, como lo prevé el inciso tercero del artículo 18 en estudio.

En otros términos, la amplia cobertura sectorial establecida para acumular años de servicio que facilita el rápido acceso a los niveles superiores de feriado legal, encuentra su punto de equilibrio en los topes de duración ya señalados que, para la ley del ramo, corresponde al tramo respectivo según los años de servicio prestados por el personal.

De ello se deriva, en opinión de la suscrita, que la prolongación del feriado más allá de los topes legales, como lo sugiere la Corporación ocurrente, sólo es posible entenderla como una mera liberalidad del empleador no vinculante al feriado legal, respecto del cual prevalecen necesariamente los topes perentoriamente establecidos por la ley del ramo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que en el sistema de salud municipal, la duración del feriado legal no puede prolongarse más allá de los topes señalados para cada tramo, por el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. PROCEDENCIA. COMUNIDADES DE EDIFICIOS.

2.680/127, 16.07.01.

Los edificios y condominios regidos por la Ley N° 19.537 sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo, conforme lo establece el artículo 67 de la Ley N° 16.744, no resultando obligatorio a su respecto la confección del reglamento interno de orden, higiene y seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 153 y 184. Ley N° 16.744, artículo 67. D.S. N° 40, de 1969, artículo 14. Ley N° 19.537, de 1997.

Concordancias: Ords. N°s. 2.701/151, de 26.05.99; 3.225/206, de 15.07.93.

Se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si resulta obligatorio que los edificios o condominios regidos por la Ley N° 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, confeccionen un reglamento de higiene y seguridad en los términos establecidos por el artículo 153 del Código del Trabajo y demás disposiciones pertinentes.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 153 del Código del Trabajo, en su inciso 1° dispone:

"Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 25 o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

De la norma legal precitada se infiere que las empresas comerciales o industriales que normalmente ocupen veinticinco o más trabajadores permanentes se encuentran obligadas a confeccionar un reglamento interno en los términos señalados en la misma.

Por consiguiente es posible afirmar que para que exista la obligación en referencia, deben concurrir copulativamente las siguientes circunstancias:

a) Que se trate de una empresa comercial o industrial; b) Que dicha empresa ocupe normalmente 25 o más trabajadores permanentes.

De esta suerte para absolver la presente consulta, resulta necesario determinar previamente si la comunidad de que se trata reviste el carácter de una empresa comercial o industrial, efecto para el cual debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 20 del Código Civil, que prescribe:

"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal".

Del precepto antes transcrito se infiere que, por regla general, el intérprete debe entender las palabras de la ley en su sentido natural y obvio, el que según la jurisprudencia, es el fijado por el Diccionario de la Real Academia, salvo cuando ellas han sido definidas por el legislador, caso en el cual aquél se encuentra obligado a asignarles el alcance fijado por la ley.

En la especie, el artículo 3º, inciso final, del Código del Trabajo, señala:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Como es dable apreciar, dentro de la normativa laboral vigente la empresa ha sido definida por el legislador en los términos antes anotados, debiendo, por tanto, el intérprete prescindir de lo que sobre el mismo vocablo se señala en el Diccionario de la Real Academia.

Ahora bien, precisada esta circunstancia, cabe señalar que de la norma legal preinserta se desprende que el término empresa comprende los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales; b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos; c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, d) Que esta organización esté dotada de una individualidad determinada.

Las características anotadas permiten concluir que el concepto de empresa dado por la legislación laboral es amplio en lo que respecta a las finalidades que le asigna, en forma tal que, en este aspecto, comprende toda organización, sean sus objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

Por consiguiente, para los efectos laborales no existe impedimento jurídico para considerar como empresa entidades que como los condominios regidos por la Ley N° 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, no persiguen fines de lucro.

No obstante, es necesario puntualizar que la comunidad que constituyen los referidos condominios, se encarga del cuidado del inmueble, su limpieza, la mantención de equipos, etc., pero no ejecuta actos que puedan encuadrarse en los que el artículo 3º del Código de Comercio califica como actos de comercio ni provee servicios en forma onerosa, que puedan asimilarse a ellos.

Consecuencialmente, no puede ser considerada como empresa industrial o comercial, por lo que no le es aplicable la norma contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo y no se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, lo que se corrobora si se tiene presente que esta Dirección mediante Dictamen N° 2.494, de 14 de junio de 1983 resolvió que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del Código de Comercio, toda empresa que realice alguno de los actos de comercio señalados en dicha disposición *"debe entenderse comprendida dentro de la norma consignada en el artículo 149 del Código del Trabajo, (actual artículo 153), y por ende, obligada a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad".*

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 184 del Código del Trabajo en su inciso primero dispone:

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

Por su parte la Ley N° 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su artículo 67 dispone:

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

A su vez, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 40 Reglamentario de la citada ley, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969, en su artículo 14, previene:

"Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

De las normas transcritas precedentemente se infiere que en toda empresa o entidad es obligatorio establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo y, a la vez, que los trabajadores de la misma se encuentran obligados a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

De los mismos preceptos fluye que no existen limitantes a la referida obligación, tanto en relación al ente empleador, como al mínimo de trabajadores, de modo tal, que cualquiera sea el número de ellos, éste deberá cumplir con dicha exigencia.

Luego, como es dable apreciar, la señalada obligación es distinta a la que prevé el artículo 153 del Código del Trabajo, que ordena la confección de un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en todas aquellas empresas industriales o comerciales en que laboran 25 o más trabajadores y cuya fiscalización compete a este Servicio por aplicación de las propias normas del señalado Código.

De esta forma, la situación consultada a la luz del análisis conjunto de las normas transcritas y comentadas en los párrafos que anteceden permite concluir que la obligación de confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad alcanza a los edificios o condominios regidos por la Ley N° 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, por cuanto dicha obligación recae sobre toda empresa o entidad, con prescindencia del número de trabajadores que en ella existan o de las especiales características del empleador de que se trate.

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, de las disposiciones legales invocadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que los edificios y

condominios regidos por la Ley N° 19.537 sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, conforme lo establece el artículo 67 de la Ley N° 16.744, no resultando obligatorio a su respecto la confección del reglamento interno de orden, higiene y seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE ANTOFAGASTA S.A. DECLARACION DE INVALIDEZ. BENEFICIO REMUNERATORIO LEY N° 18.834. PROCEDENCIA.

2.681/128, 16.07.01.

No procedería mantención de pago de remuneración durante seis meses, sin obligación de trabajar, una vez declarada invalidez absoluta de trabajadora que se traspasó del Servicio Nacional de Obras Sanitarias a la empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A. Essan S.A., de acuerdo a la Ley N° 18.885, si no le resultaría aplicable el Estatuto Administrativo, que establece dicho beneficio, previsto además para una expiración de funciones distinta, por declaración de salud irrecuperable.

Fuentes: Ley N° 18.885, artículo 9°; Ley N° 18.834, artículos 146 y 157; D.F.L. N° 1.340 bis, de 1930, artículo 24.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.752/83, de 15.05.2001 y 4.186/94, de 15.06.90.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la entidad a la cual le correspondería pagar el beneficio de pago de remuneración por seis meses contados desde resolución de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, que declara invalidez por incapacidad física de acuerdo al artículo 116 del D.F.L. N° 338, de 1960, y artículo 24 del D.F.L. N° 1.340 bis, de trabajadora traspasada del Servicio Nacional de Obras Sanitarias a empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A. Essan S.A. en virtud de la Ley N° 18.885.

Se agrega, que podría ser la empleadora, la empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A. Essan S.A., continuadora del Servicio Nacional de Obras Sanitarias, o el Fisco, I.N.P.

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

El artículo 9°, de la Ley N° 18.885, que trata de la constitución de sociedades anónimas del Estado en materia de servicios de agua potable y alcantarillado, en lo pertinente, dispone:

"Concédese al personal del Servicio Nacional de Obras Sanitarias destinado a las Direcciones Regionales a que se refiere el artículo 5° del Decreto Ley N° 2.050, de 1977, el derecho a seguir desempeñándose, sin solución de continuidad y en las condiciones que a continuación se indican, en las respectivas sociedades a que se refiere el artículo 2°, para lo cual deberán comunicar su decisión a la sociedad correspondiente, dentro del plazo de 30 días contado desde la fecha de constitución de dicha sociedad.

"El referido personal se registrará por las normas de la legislación laboral y previsional aplicables a los trabajadores del sector privado. No obstante lo anterior, el personal que actualmente se encuentra afiliado al Instituto de Normalización Previsional, sujeto a los regímenes de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas o al ex Servicio de Seguro Social, podrá seguir cotizando en éstos, sin perjuicio de su derecho a optar por el régimen establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980".

De la disposición legal antes transcrita se deriva que el personal del Servicio Nacional de Obras Sanitarias, que decidiera continuar desempeñándose en las empresas sociedades anónimas que se constituyan originadas de dicho Servicio, se registrará por las normas de la legislación laboral y previsional aplicables a los trabajadores del sector privado.

Lo expresado significa que en materia previsional quedarían afectos a una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., y en lo laboral, al Código del Trabajo.

Con todo, se deriva también, que el mismo personal, que a la vigencia de la Ley N° 18.885 estuviere afiliado al Instituto de Normalización Previsional, I.N.P., sujeto a los regímenes de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas o del ex Servicio de Seguro Social, podían elegir continuar cotizando en ellos, y no en una A.F.P., opción que como queda en evidencia no alcanza a la legislación laboral que les registrará, que pasaría a ser, como se indicó, la del Código del Trabajo.

Ahora bien, a la luz de lo anterior, en el caso en consulta, se trataría de una trabajadora que optó por seguir laborando en la empresa constituida como sociedad anónima, actualmente empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A. Essan S.A., continuadora de la Dirección Regional de Antofagasta del Servicio Nacional de Obras Sanitarias, y que además, decidió mantener su afiliación al régimen de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, administrado por el I.N.P., por lo que le resultaría aplicable el D.L. N° 1.340 bis, de 1930, que contiene el sistema previsional que rige a los afiliados a la mencionada ex Caja.

Pues bien, en la presentación se señala que la resolución que habría declarado la invalidez de la trabajadora se basaría en el artículo 24 del D.L N° 1.340 bis, de 1930, que dispone:

"La invalidez que da derecho a la jubilación debe ser absoluta para el desempeño del empleo en que se jubile y la pensión sólo podrá concederse con cargo a la Caja, si existe informe favorable del Consejo y previo examen de la Comisión Médica establecida por la Ley de Jubilaciones respectiva o en su defecto, por la Junta de Médicos que el Consejo designe".

De la norma legal antes citada es posible derivar en lo pertinente, que ella trata de la jubilación por invalidez absoluta del imponente.

Por otra parte, en la misma presentación también se indica que la declaración de invalidez de la trabajadora se fundaría en el artículo 116 del D.F.L. N° 338, de 1960, que contenía el texto del antiguo Estatuto Administrativo, el cual disponía:

"Tendrá derecho a jubilación por incapacidad física o mental el empleado que acreditare a lo menos diez años de servicios computables o de imposiciones y que se incapacitare física o mentalmente para el desempeño de su empleo, a juicio del Servicio Médico Nacional de Empleados".

Como es posible desprender, la disposición se refiere a jubilación por incapacidad física o mental para el desempeño del empleo de un funcionario regido por el Estatuto Administrativo, que

bien podría significar un grado de invalidez absoluta, como se exige en la norma legal previsional citada para el otorgamiento de la pensión, con lo cual se encontraría configurada debidamente la causal de jubilación de la trabajadora.

Con todo, se hace necesario precisar que el D.F.L. N° 338, de 1960, que contenía la norma legal antes citada, es un cuerpo legal que corresponde al antiguo Estatuto Administrativo, actualmente derogado por el artículo 157 de la Ley N° 18.834, que contiene el texto del actual Estatuto Administrativo, el cual, en su artículo 146, dispone:

"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador".

De la disposición legal citada se desprende que el funcionario regido por el Estatuto Administrativo, al cual se le declare salud irrecuperable, deberá retirarse de la Administración, dentro de un plazo de seis meses contado desde dicha declaración, y de no hacerlo, incurre en causal de cesación de funciones, por declaración de vacancia del cargo, que es una causal de extinción de labores propia aplicable a los funcionarios públicos sujetos a dicho Estatuto Administrativo.

Asimismo, se infiere que por dicha declaración de salud irrecuperable se obtiene un beneficio especial consistente en que durante un plazo de seis meses no se estará obligado a trabajar, no obstante lo cual se tendrá derecho al pago de la remuneración, de cargo del empleador.

De lo antes expresado es posible convenir que el beneficio de mantención del pago de remuneración por un plazo de seis meses, de cargo del empleador, materia que incide en la consulta, sólo rige por declaración de salud irrecuperable, y no por otra causa, como podría ser la incapacidad física o mental para el desempeño de las funciones, o la invalidez absoluta, causales por las cuales se habría jubilado a la trabajadora del caso, sin perjuicio que aquella declaración de salud irrecuperable que conlleva el beneficio de mantención de la remuneración por seis meses sólo rige respecto de funcionarios afectos al Estatuto Administrativo, circunstancia que tampoco concurriría en el presente caso.

En efecto, tal como se analizó, a la trabajadora de la especie no le es aplicable el Estatuto Administrativo, si la Ley N° 18.885, en su artículo 9°, no confirió la posibilidad de optar por la legislación laboral aplicable al personal traspasado a las empresas sociedades anónimas que se constituyeran a partir del Servicio Nacional de Obras Sanitarias, los que se regirían por el Código del Trabajo, y no por el mencionado Estatuto Administrativo, el que dejaba de regir a su respecto.

Lo anterior guarda armonía con la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 4.186/94, de 15.06.90.

De esta suerte, en el caso en estudio, si bien la trabajadora habría jubilado de acuerdo al régimen de la ex Caja antes mencionada, contenido en el D.F.L. N° 1.340 bis, por el cual optó, lo hizo por invalidez absoluta, y no por declaración de salud irrecuperable, contenida en el Estatuto Administrativo, que confiere derecho al pago de remuneración durante seis meses contados desde

dicha declaración, sin obligación de trabajar, a quienes precisamente se hayan alejado de la Administración por tal declaración de salud irrecuperable, y siempre que estén afectos al mencionado Estatuto, lo que no ocurre en la especie, si a la dependiente la regula el Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no procedería mantención de pago de remuneración durante seis meses, sin obligación de trabajar, una vez declarada invalidez absoluta de trabajadora que se traspasó del Servicio Nacional de Obras Sanitarias a la empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A. Essan S.A., de acuerdo a la Ley N° 18.885, si no le resultaría aplicable el Estatuto Administrativo, que establece dicho beneficio, previsto además para una expiración de funciones distinta, por declaración de salud irrecuperable.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. ACTUACIONES SINDICALES. ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES SINDICALES. FACULTADES. ENAJENACION DE BIENES RAICES. PATRIMONIO SINDICAL.

2.725/129, 17.07.01.

Se pronuncia respecto de materias relativas al patrimonio de las organizaciones sindicales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 220, 233, 234, 254, 257, 258 y 259.

Concordancias: Ordinarios N°s. 6.201/286, de 21.10.94; 3.739/145, de 3.07.96; 7.056/337, de 19.10.96 y 1.588/130, de 19.04.2000.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias relativas a la venta de un inmueble de la Organización Sindical de que se trata:

1) Si puede ser impugnada la venta de un inmueble de propiedad de un sindicato a una sociedad anónima en la que participan como accionistas la propia organización sindical y algunos de los socios y ex socios de aquella, en virtud de lo dispuesto por el artículo 259 del Código del Trabajo.

2) Si la venta resulta ajustada a derecho, procedimiento para hacerlo y consideraciones que deben tenerse presentes.

3) Si el monto obtenido de la venta del inmueble puede ser repartido en acciones entre los socios.

4) Si la directiva de una organización sindical puede utilizar los fondos sindicales y realizar inversiones sin contar con la autorización de la asamblea.

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

1) En cuanto a esta consulta, cabe consignar lo dispuesto por el artículo 257 del Código del Trabajo:

"Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

"Para la enajenación de bienes raíces se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 233".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las organizaciones de que se trata están facultadas para adquirir, conservar y enajenar, a cualquier título, toda clase de bienes.

De la misma disposición fluye que para llevar a cabo la enajenación de bienes raíces se necesita el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, adoptado en conformidad a las normas señaladas en el inciso segundo del artículo 233.

A su vez, el artículo 233 inciso segundo del Código del Trabajo, establece:

"La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal".

De la norma citada se desprende que el acuerdo a que se ha hecho referencia deberá aprobarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.

Como es dable apreciar, la ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de enajenar los bienes que conforman su patrimonio, sea a título oneroso o gratuito, estableciendo exigencias especiales tratándose de la enajenación de bienes raíces.

Por su parte, del análisis de las disposiciones pertinentes del Código Civil aparece que la expresión enajenar puede definirse como la facultad de transferir de una persona a otra el dominio o propiedad y el contrato de compraventa de un bien raíz con la correspondiente inscripción del título en el Registro del Conservador transfiere el dominio de dicha propiedad al comprador, constituyendo, por ende, dicha venta, una enajenación.

De este modo, a la luz de las normas legales citadas, no cabe sino concluir que, en la especie, la organización sindical de que se trata está facultada para vender un bien raíz de su propiedad y la circunstancia que la sociedad anónima, eventual compradora de la propiedad raíz en referencia, esté compuesta, entre otros accionistas, por la aludida organización sindical, representada por sus directores y además, por socios y ex afiliados a dicha organización, no implica de manera alguna una transgresión al artículo 259 del Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 259 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, dispone:

"El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

"Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el patrimonio sindical es de su exclusivo dominio, no perteneciendo, en todo ni en parte, a sus asociados, no pudiendo además, ni aún en el evento de su disolución, pasar sus bienes a dominio de alguno de ellos, debiendo ser utilizados exclusivamente en los fines y objetivos señalados en la ley y los estatutos de la misma organización.

De esta forma, la prohibición de traspasar los bienes de una organización sindical a dominio de alguno de sus asociados, contemplada por la referida norma, tiene su fundamento en lo previsto en el inciso segundo de la misma disposición legal, que exige que los bienes de las aludidas organizaciones sindicales sean precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, propósito éste que no se vería desvirtuado en el evento que un bien de propiedad sindical fuere vendido a un tercero, en tanto, el producto obtenido con dicha venta pasará a integrar el patrimonio sindical, permitiendo su utilización en los objetivos sindicales a que alude el citado inciso 2º del artículo 259.

La conclusión anterior no se ve alterada por la circunstancia que, en la especie, la sociedad anónima, eventual compradora del inmueble, esté constituida, entre otros, por el propio Sindicato, además de socios y ex socios de aquél, en tanto, por una parte, el precio recibido por la venta aludida ingresará igualmente al patrimonio del Sindicato en referencia y, por otra, dicha entidad constituye una persona jurídica distinta de la organización sindical vendedora.

Con todo, cabe hacer presente que la participación de la organización sindical en una sociedad anónima debe estar expresamente autorizada por los estatutos que la rigen, en conformidad a lo dispuesto en el número 12 del artículo 220 del Código del Trabajo.

2) En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que, tal como se informara en el punto N° 1 de este informe, la enajenación de un bien raíz de propiedad de una organización sindical, deberá cumplir con los requisitos previstos por los artículos 257 y 233 inciso segundo del Código del Trabajo y, por ende, deberá llevarse a cabo con el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto y aprobarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.

Ahora bien, en lo que dice relación específicamente con el procedimiento para efectuar la venta del bien inmueble de que se trata, así como las consideraciones que debe tenerse presentes, cabe señalar que a este Servicio no le compete pronunciarse sobre dicha materia.

No obstante, para la celebración del contrato de compraventa deberá tenerse presente lo dispuesto por los artículos 1888 y siguientes del Código Civil, sobre la rescisión de la venta por lesión enorme, que se produce, según lo previsto por el artículo 1889 del citado cuerpo legal, cuando, respecto del vendedor, el precio que recibe es inferior a la mitad del justo precio de la cosa que vende.

3) En lo que respecta a esta consulta, cabe precisar que el artículo 259 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, dispone que el patrimonio sindical es de su exclusivo dominio, no perteneciendo, en todo ni en parte, a sus asociados, no pudiendo además, ni aún en el evento de su disolución, pasar sus bienes a dominio de alguno de ellos, debiendo ser utilizados exclusivamente en los fines y objetivos señalados en la ley y los estatutos de la misma organización.

Al respecto, cabe hacer presente que según ya se señalara, la prohibición de traspasar los bienes de una organización sindical a dominio de alguno de sus asociados, contemplada por la

referida norma, se funda en que dichos bienes deben ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

A mayor abundamiento, esta Dirección ha sostenido en Ordinario N° 3.739/145, de 3.07.96 que la enajenación a título oneroso de un inmueble de dominio de un sindicato, por medio de una compraventa, origina que el dinero que el comprador da por la cosa vendida o precio, se incorpore al patrimonio del vendedor, es decir, de la misma organización sindical, por lo que resulta aplicable a su respecto la norma del artículo 259 en comento, en cuanto a que el dinero no pertenece en todo ni en parte al o a los asociados y no puede, en ningún caso, pasar a ellos en propiedad.

Lo expuesto precedentemente obliga a concluir que, en la especie, no resulta jurídicamente procedente que con el monto obtenido por la venta de un inmueble de propiedad del sindicato de que se trata, puedan adquirirse acciones a nombre de sus afiliados.

4) En cuanto a esta consulta, preciso es consignar lo dispuesto por el artículo 258 del Código del Trabajo:

"Al directorio corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato".

"Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso".

De la norma legal precitada se infiere que la administración de los bienes que forman el patrimonio de una organización sindical corresponde a su directorio, cuyos miembros deben responder hasta de la culpa leve en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal.

De este modo, en respuesta a la consulta formulada por el recurrente, preciso es sostener que los directores de un sindicato están autorizados a efectuar todos aquellos actos de administración del patrimonio de la respectiva organización.

A su vez, el artículo 234 del Código del Trabajo confiere al directorio la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

Por su parte, el artículo 220 del Código del Trabajo, dispone:

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

"12) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".

Al respecto, la reiterada doctrina de este Servicio ha sostenido que *"en la medida que la adquisición que pretenden hacer las organizaciones consultantes esté contemplada en sus estatutos, no existe inconveniente legal alguno para que éstas inviertan los fondos sindicales en adquirir acciones de alguna empresa, o en formar parte de alguna sociedad o realizar otras actividades de similar naturaleza".*

A mayor abundamiento, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 254, inciso 2° del Código del Trabajo, la asamblea debe pronunciarse en forma expresa y previa sólo respecto de la

enajenación de bienes raíces. De este modo, a contrario sensu, la inversión que la organización ejecute con el producto de la venta de un bien inmueble de su propiedad, no requerirá dicho acuerdo previo, a menos que el estatuto que la rige estableciera alguna disposición en tal sentido, en cuyo caso habría que estarse a esta última.

Es necesario tener presente además, lo dispuesto por el citado artículo 259, del cual se desprende que los recursos que genera una eventual actividad lucrativa deben ingresar al patrimonio de la respectiva organización sindical, el cual es de su exclusivo dominio, no pudiendo, ni aún en el evento de disolución pasar a dominio de sus asociados, debiendo ser utilizados dichos recursos exclusivamente en los fines y objetivos señalados en la ley y los estatutos respectivos.

De esta suerte, concordando las normas precedentemente transcritas y comentadas, es posible concluir que la representación de la organización sindical y la administración de sus bienes son facultades conferidas su directorio y, por ende, éste puede realizar, por aquélla, cualquier actividad lucrativa contemplada en sus estatutos y que no estuviere prohibida por ley, en tanto se cumpla con las disposiciones que en materia de patrimonio sindical contienen los incisos 1º y 2º del artículo 259 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia vigente y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) No existe impedimento legal alguno para que una organización sindical venda a una sociedad anónima, entre cuyos accionistas se cuenta al propio sindicato, además de socios y ex afiliados a aquél, en tanto el producto de dicha venta ingrese al patrimonio sindical y sea utilizado en las finalidades y objetivos a que alude el artículo 259, incisos 1º y 2º del Código del Trabajo.

2) A este Servicio no le compete pronunciarse respecto de los requisitos que debe cumplirse para que la venta de un bien inmueble de propiedad de una organización sindical resulte ajustada a derecho.

3) No resulta jurídicamente procedente que con el monto obtenido por la venta de un inmueble de propiedad del sindicato de que se trata, puedan adquirirse acciones a nombre de sus afiliados.

4) Corresponde al directorio de la organización sindical, en su calidad de representante y administrador de los bienes de su patrimonio, realizar por aquélla, cualquier actividad lucrativa contemplada en sus estatutos y que no estuviere prohibida por ley, en tanto se cumpla con las disposiciones que en materia de patrimonio sindical contienen los incisos 1º y 2º del artículo 259 del Código del Trabajo.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. IMPLEMENTOS DE TRABAJO.**2.780/130, 23.07.01.**

No procede al término de una obra descontar en el finiquito porcentajes del valor del calzado de seguridad y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, no existiendo tablas de descuentos al efecto, y concluido el contrato, corresponde que el trabajador devuelva al empleador tales elementos de higiene y seguridad que son de su propiedad, sin perjuicio que si ha habido pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador de tales equipos y elementos debería estarse a lo señalado en este dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 184, inciso 1º. Ley N° 16.744, artículo 68, inciso 3º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.063/291, de 4.10.99 y 3.927/228, de 30.07.99.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede que al término de una obra se descuente en finiquito un porcentaje del valor del calzado de seguridad y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, y si existen tablas de descuento por uso de tales implementos, o en caso contrario, deben ser devueltos al empleador porque estarían sólo prestados al trabajador.

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

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

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

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador debe mantener en favor de los trabajadores implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y condiciones adecuadas de higiene y seguridad, todo ello con el fin de protegerles eficazmente la vida y salud.

De esta manera, como la mantención de implementos de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es una obligación legal propia del empleador, la entrega de tales implementos a los trabajadores es en cumplimiento de dicha obligación, por lo que el costo que ello pueda significar deberá ser igualmente de cargo del empleador.

En otros términos, el empleador no podrá cobrar a los trabajadores por la entrega que deba hacerles de implementos y equipos de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que debe proporcionarles a título gratuito, en cumplimiento de su obligación de brindar condiciones de higiene y seguridad en la empresa.

En efecto, lo antes concluido encuentra su ratificación en el artículo 68, inciso 3º, de la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que dispone:

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

Como se deriva expresamente de la disposición legal antes citada, el empleador en caso alguno puede cobrar a los trabajadores por los equipos e implementos de protección que deba proporcionarles para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si ello obedece al cumplimiento de una obligación que la ley le impone.

De acuerdo a lo expresado, sólo cabe concluir que los equipos e implementos de higiene y seguridad que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, necesarios a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no pueden ser cobrados a los trabajadores, sea durante la vigencia del contrato o a su término, ocasión esta última en la cual el trabajador deberá devolver tales especies al empleador, dado que como se infiere de las disposiciones legales citadas, los mismos son de su propiedad.

Distinta podría ser la situación si tales elementos y equipos de higiene y seguridad se ven afectados por pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador, concluido el contrato, si en tales eventos, como lo ha precisado la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 5.063/291, de 4.10.99, resultaría improcedente efectuar descuento de sus valores de las remuneraciones del trabajador, si *"la determinación del dolo o culpa atribuible a la persona a cargo de tales especies en los casos anotados constituye una materia que por su naturaleza debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, a menos que se regule en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa que las mismas partes, de consuno, puedan determinar tal responsabilidad, y que a falta de acuerdo se recurra a la justicia ordinaria"*.

En todo caso, cabe agregar, que encontrándose vigente el contrato de trabajo los descuentos por los eventos antes señalados de establecerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, no podrían exceder del tope del 15% de la remuneración que precisa el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, limitante que no regiría para estipendios que no constituyen remuneración, de acuerdo al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, como podría ser el pago de indemnizaciones por término del contrato, si además, según el artículo 5º, inciso 1º, del mismo Código, los derechos que establecen las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato, y el pago de indemnizaciones procede justamente una vez terminado dicho contrato, y sin perjuicio también de lo que pudiere establecer el juez de la causa de acoger el pago de valores ante tales circunstancias.

Por otra parte y por las mismas razones ya anotadas, no existen tablas de descuentos en porcentajes de uso de los elementos de seguridad una vez concluido el contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que no procede al término de una obra descontar en el finiquito porcentajes del valor del calzado de seguridad y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, no existiendo tablas de descuentos al efecto, y concluido el contrato, corresponde que el trabajador devuelva al empleador tales elementos de higiene y seguridad que son de su propiedad, sin perjuicio que si ha habido pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador de tales equipos y elementos debería estarse a lo señalado en este dictamen.

UNIDAD DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL. ASIGNACION DE ZONA. INCIDENCIA.

2.837/131, 27.07.01.

La Unidad de Mejoramiento Profesional que tienen derecho a percibir los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados y aquellos administrados por Corporaciones Municipales, contenida en los artículos 85 y 54, respectivamente de la Ley N° 19.070, no debe ser incrementada por concepto de asignación de zona.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 5° transitorio, incisos 6° y 7°.

Se han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Unidad de Mejoramiento Profesional que tienen derecho a percibir los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados y aquellos administrados por Corporaciones Municipales, debe ser incrementada por concepto de asignación de zona.

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

Los incisos 6° y 7° del artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, disponen:

"En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 11 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación de 1992, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo.

"Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales subvencionados conforme al actual D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, les asiste el derecho a percibir una asignación de zona consistente en una cantidad adicional a la remuneración básica mínima nacional, la que se paga con cargo a un incremento de la subvención fiscal, en el evento que los servicios se presten en una localidad del país que dé derecho a tal beneficio, de acuerdo a lo establecido en el D.L. N° 249, y según el porcentaje que dicho decreto ley señala.

Se deduce, asimismo, que la referida asignación de zona sólo complementa la remuneración básica mínima nacional, no incrementando así, dicha remuneración como, tampoco, ninguna otra asignación o beneficio que tenga derecho a percibir legalmente el personal docente de que se trata.

De ello se sigue, entonces, que no resulta legalmente procedente incrementar la Unidad de Mejoramiento Profesional por concepto de complemento de zona.

En nada altera la conclusión anterior, la circunstancia que la subvención prevista para el pago de la U.M.P. se haya incorporado en la proporción correspondiente al valor unitario mensual

por alumno que contempla artículo 9º del D.F.L. Nº 2, de 1998, por cuanto esto sólo tiene incidencia en el financiamiento que percibe el sostenedor para el pago de los beneficios referidos y no en cuanto a la naturaleza jurídica de los mismos, ni a las condiciones establecidas por el legislador para su pago.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que la Unidad de Mejoramiento Profesional que tienen derecho a percibir los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados y aquellos administrados por Corporaciones Municipales, contenida en los artículos 85 y 54, respectivamente, de la Ley Nº 19.070, no debe ser incrementada por concepto de asignación de zona.

ESTATUTO DE SALUD. PERMISOS. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

2.838/132, 27.07.01.

Resulta improcedente impedir el uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley Nº 19.378, los días lunes y viernes o exigir la presentación de la solicitud respectiva con 48 horas de anticipación.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículo 17.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 1.985/95, de 29.05.2000 y 1.210/53, de 28.03.2001.

Se consulta si resulta legalmente procedente la disposición adoptada por la Corporación Municipal de Lo Prado, en orden a que los permisos contemplados por el artículo 17 de la Ley Nº 19.378 deben solicitarse con 48 horas de anticipación, y que no se otorgarán en días lunes ni viernes, estimando el directivo gremial que semejante imposición es contraria a la ley porque, a su juicio, la única condición que la ley establece para su otorgamiento son las necesidades del respectivo servicio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 1.985/95, de 29.05.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "Los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378 que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley Nº 19.378, en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo".

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Nº 19.378, el derecho de los funcionarios para solicitar y ejercer los permisos con goce de remuneraciones, por motivos particulares, está condicionado a la necesidad del funcionario y a la forma y oportunidad de su ejercicio y, en ningún caso, a otras circunstancias como el tipo de jornada del trabajador.

En la especie, se consulta si la Corporación empleadora puede exigir, para su otorgamiento, que los referidos permisos deben solicitarse con una anticipación de 48 horas y, en todo caso, no se otorgarán en días lunes ni viernes.

De acuerdo con la disposición legal citada y el pronunciamiento administrativo invocado, los denominados permisos administrativos constituyen beneficios de los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal que están debidamente regulados, y cuya procedencia está concebida en función de los motivos particulares que pueda tener un funcionario.

En este contexto, el legislador ha facultado al Director del establecimiento o de la entidad administradora de salud municipal, para conceder o denegar el permiso con goce de remuneraciones "según las necesidades del servicio", esto es, la oportunidad y continuidad de las prestaciones asistenciales de salud municipal a que está obligada dicha entidad.

De ello se desprende, como lo refiere la doctrina administrativa aludida, que las necesidades del Servicio no pueden servir de pretexto para impedir arbitrariamente el ejercicio del derecho funcionario a los permisos, cuando no concurren objetivamente esas necesidades de atención.

En ese sentido, en opinión de la suscrita, no resulta aceptable el criterio corporativo que exige solicitar el permiso con una anticipación de 48 horas, y descarta los días lunes y viernes para hacer uso de los mismos, toda vez que la ley no reconoce en esas circunstancias ningún impedimento para hacer uso de los permisos.

Efectivamente, en el primer caso, esa medida sólo se explica cuando el funcionario puede conocer anticipadamente el motivo particular para solicitar el permiso, pero atenta contra ese derecho cuando ese motivo es imprevisto, mientras que en la otra situación, la eliminación de determinados días de la jornada importa un acto manifiestamente arbitrario, ya que los permisos se otorgan para ausentarse en uno o más de cualquiera de los días de la jornada semanal, y la ley no ha limitado su otorgamiento a determinados días de esa jornada.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que resulta improcedente impedir el uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378, los días lunes y viernes o exigir la presentación de la solicitud respectiva con 48 horas de anticipación.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ARTICULO 42 INCISO FINAL LEY N° 19.378.

2.872/133, 1º.08.01.

- 1) Se otorgará la asignación especial prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, si la funcionaria clasificada en la categoría B) acreditó en los términos exigidos por el artículos 56 del Reglamento, el título o diploma de especialización o perfeccionamiento obtenido en Israel.**
- 2) En el mismo caso, el monto de la asignación especial será de hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la Categoría B) a la que pertenece la funcionaria, si la duración del curso fue de 200 horas académicas.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42, inciso final. Decreto N° 1.889, artículos 56 y 57.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.022/94, de 17.03.2000; 273/14, de 20.01.2000; 1881/158, de 11.05.2000 y Ord. N° 1.831, de 18.05.2001.

Se consulta si procede otorgar la asignación especial prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículos 56 y 57 del Reglamento y, si procediere, en qué porcentaje, y si se requiere el reconocimiento del Consulado respectivo, en el caso de funcionaria del Consultorio Santa Julia encasillada en la Categoría B, quien certifica haber participado en el Curso "Eficientización de licencias de Salud de Atención Primaria", en el Instituto Internacional Histradut, Beit Bert, Israel, habiendo cursado en el mismo el total de 200 horas académicas, y obteniendo en esta pasantía la calificación de 7.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 273/14, de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42, incisos primero y final de la Ley N° 19.378 y 56 del Reglamento sobre Carrera Funcionaria, en el sistema de salud municipal se reconocen como actividades de capacitación, todos aquellos cursos y estadías que tienen por objeto el perfeccionamiento del funcionario, cursos y estadías que deben formar parte de un programa de formación de recursos humanos debidamente reconocidos por el Ministerio de Salud.

Igualmente se establece que al personal con título profesional de médico-cirujano, farmacéuticos, químico-farmacéutico, bioquímicos, cirujano-dentista, y otros profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, se le reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal.

En tal evento, dicho personal tendrá derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tenga su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magíster y doctorados.

En la consulta que nos ocupa, la Corporación ocurrente requiere saber si procede otorgar la asignación en comento y, de proceder, en qué porcentaje, en el caso de funcionaria encasillada en la Categoría B) otros profesionales, de la Ley N° 19.378, quien invoca para tales efectos un certificado que acreditaría su participación y aprobación con calificación 7 de 200 horas académicas en el curso "Eficientización de licencias de Salud de Atención Primaria", dictado en el Instituto Internacional Histradut, Beit Bert, Israel, y si corresponde el reconocimiento de ese curso por el Consulado respectivo.

De acuerdo con la normativa citada, la ley del ramo promueve el permanente perfeccionamiento del funcionario y, particularmente de los profesionales del sistema, por la vía de cursos de postgrados y, en esa perspectiva, el mismo pronunciamiento precisa que los títulos y grados acreditados por el funcionario, deberán ser considerados en relación con las necesidades de la atención primaria de salud municipal, tanto para los efectos del puntaje acumulativo que reflejará las actividades de capacitación como, especialmente, los títulos, diplomas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado que acredite el trabajador para percibir la asignación especial del inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378.

Por ello, en opinión de la suscrita, dará derecho a percibir la asignación en cuestión si la funcionaria acreditó la participación y aprobación del curso o estadía que invoca, y si el referido curso corresponde a becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado reconocidos por el Ministerio de Salud, que refiere el artículo 56 del Reglamento de la Carrera Funcionaria, para cuyos efectos la misma funcionaria debió previamente legalizar el título o diploma tanto en el país donde se dictó el curso como en Chile.

En todo caso, el monto de la asignación que correspondería pagar en el caso consultado, es de hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la categoría B) a la que pertenece la funcionaria afectada, considerando que su situación corresponde al tramo que refiere la letra a) del artículo 57 del Reglamento, porque el curso tuvo una duración de 200 horas académicas.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Se otorgará la asignación especial prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, si la funcionaria clasificada en la categoría B) acreditó en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento, el título o diploma de especialización o perfeccionamiento obtenido en Israel.

2) En el mismo caso, el monto de la asignación especial será de hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la Categoría B) a la que pertenece la funcionaria, si la duración del curso fue de 200 horas académicas.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. RESOLUCION. AMBITO DE APLICACION.

2.873/134, 1º.08.01.

Resulta jurídicamente procedente que la Sociedad Minera Escondida Ltda., sucesora legal de la empresa Minera Utah de Chile Inc., aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizado a ésta por Resolución N° 456, de 14.05.85, a los trabajadores que se desempeñan en el yacimiento Escondida, sin perjuicio de solicitar su modificación respecto a su individualización como nuevo titular de la misma. Déjase sin efecto el Oficio Ord. N° 2.391, de 20.11.00, del Inspector Provincial del Trabajo de Antofagasta, como asimismo, las Instrucciones N° 0-99-771, de 15 y 26.06.99, cursadas a Minera Escondida Ltda. Por el fiscalizador Sr. A.M.M. y ratificadas por el señalado ordinario, por no ajustarse a derecho. Se reconsidera y aclara, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe, la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.670/100, de 14.08.98.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso final.

En representación de la empresa Minera Escondida Ltda. se solicita reconsideración del Oficio Ordinario N° 2.391, de 20.11.00 del Inspector Provincial del Trabajo de Antofagasta que

ratificó las Instrucciones N° 0-99-771, de 15 y 25.06.99, cursadas por el fiscalizador Sr. A.M.M. las cuales exigen a esa empresa regularizar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos aplicado en dicha faena, consistente en cuatro días continuos de trabajo seguidos de cuatro días de descanso, solicitando expresamente su autorización, y/o distribuir la respectiva jornada laboral en no más de seis ni en menos de cinco días y otorgar los correspondientes días de descanso compensatorio.

Sobre el particular cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Cabe hacer presente, en primer término, que de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista se ha podido establecer que las aludidas instrucciones encuentran su fundamento en la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.679/100, de 14.04.98, conforme a la cual resulta jurídicamente procedente requerir a la empresa Minera Escondida Ltda. la regularización de su situación en lo concerniente al sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que aplica actualmente a su personal, precisando los efectos que produce la denegatoria de un sistema de tal naturaleza por parte de este Servicio, esto es, la obligatoriedad de subsanar las consiguientes irregularidades producidas, como también, las sanciones aplicables en caso de contravención.

Aclarado lo anterior, es necesario hacer presente que el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso final, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la norma legal precedentemente anotada fluye que el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar –respecto de trabajadores que laboran en empresas exceptuadas del descanso dominical– mediante resolución fundada y solamente en casos calificados, sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos cuando por naturaleza y características de la respectiva prestación de servicios no fuere posible dar cumplimiento a las exigencias previstas en los incisos anteriores de dicho precepto, en orden a la oportunidad en que deben concederse los descansos compensatorios por los días domingo y festivos laborados por los respectivos dependientes.

Sobre la base del análisis del mencionado precepto, la doctrina de este Servicio, contenida en el dictamen precedentemente citado, resolvió que la autorización de un sistema excepcional por parte del Director del Trabajo rige sólo para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, no resultando factible, por ende, que una empresa distinta aplique tal sistema, como ocurre en el caso de Minera Escondida Ltda.

En relación a la citada conclusión, es necesario precisar que la misma sólo resulta aplicable en tanto se trate de empresas totalmente distintas e independientes de aquella que obtuvo la respectiva autorización, lo que no sucede cuando la nueva empresa sea su sucesora legal o que haya operado una modificación total o parcial en relación al dominio, posesión o mera tenencia de la primitiva, en los términos del artículo 4° del Código del Trabajo, sin perjuicio de que en ambos casos procederá siempre requerir la modificación de la respectiva resolución, en lo relativo al cambio del titular de la misma.

Por otra parte, y en lo que respecta a lo sostenido en el citado ordinario, en orden a que la autorización de que se trata sólo rige para los trabajadores respecto de los cuales se hubiere cursado, cabe aclarar que ello debe entenderse referido al personal que se desempeñe o pase a desempeñarse en la obra o faena a que se refiera la autorización solicitada, ya que de lo contrario, ello significaría que cada vez que se produzca una alteración de la dotación primitiva debería requerirse una nueva autorización, lo que resultaría jurídicamente improcedente e innecesario.

Ahora bien, el estudio de los antecedentes que en relación al caso que nos ocupa obran en poder de esta Dirección, ha permitido establecer que por Resolución N° 456, de 14.05.85, se autorizó a la empresa Minera Utah de Chile Inc. para establecer un sistema excepcional de cuatro días de trabajo continuo seguidos de cuatro consecutivos de descanso, respecto de sus dependientes que laboren en el yacimiento de cobre "Escondida".

De los mismos antecedentes aparece que por Resoluciones N°s. 2.196 y 128, de 26.12.90 y 128 de 8.02.91, se autorizó a la empresa Minera la Escondida Ltda. para establecer el mismo sistema excepcional respecto de su personal que labora en Punta Coloso, terminal del yacimiento de cobre La Escondida.

Al respecto, es preciso destacar que la sociedad Minera Escondida Ltda. fue constituida por escritura pública de 14.08.85, otorgada ante el Notario Suplente de la Octava Notaría de Santiago, Sr. Patricio Raby Benavente, siendo sus socias fundadoras las empresas Minera Utah de Chile Inc. y Getty Mining Chile Inc., como también, que por escritura pública de 1º.10.85, otorgada ante el Notario Titular de la Octava Notaría de Santiago Sr. Andrés Rubio Flores, las últimas empresas mencionadas aportaron en dominio a Minera Escondida Ltda. los bienes del proyecto Escondida, individualizados en el mismo instrumento.

Sobre la base de todo lo expuesto, resulta dable convenir que Minera Escondida Ltda. es la continuadora legal de Minera Utah de Chile Inc., empresa que, como ya se expresara, fue autorizada para establecer respecto del personal que laboraba en el yacimiento Escondida, el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que nos ocupa.

Tal circunstancia permite sostener que, en tal calidad, Minera Escondida Ltda. se ha encontrado facultada para aplicar el sistema excepcional de que se trata respecto de los dependientes que se desempeñan en el yacimiento Escondida, independientemente que éstos sean o no los mismos que conformaban la dotación de éste a la fecha de la citada autorización, y, por ende, que no ha incurrido en infracción susceptible de ser sancionada por este Servicio.

En mérito de todo lo expuesto forzoso resulta concluir que tanto el Oficio Ordinario N° 2.391, de 21.11.00, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Antofagasta como las instrucciones individualizadas en párrafos anteriores, ratificadas a través del citado ordinario, no se ajustan a derecho, por lo cual deben ser dejadas sin efecto.

Por las mismas razones procede reconsiderar el Dictamen N° 1.679/100, en cuanto concluye que resulta jurídicamente procedente que Minera Escondida Ltda. regularice su situación en lo concerniente a la aplicación del sistema excepcional de que se trata, y aclara la conclusión que en él se contiene en cuanto a que la autorización otorgada por el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, sólo rige para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, en el sentido de que ella sólo resulta aplicable en tanto se trate de empresas totalmente distintas e independientes de aquella que obtuvo la respectiva autorización. Asimismo, y en lo relativo a los trabajadores a quienes esta

última afecta, debe entenderse comprendido el personal que se desempeña o pase a desempeñarse en la obra o faena a que se refiere la correspondiente autorización.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a usted resulta jurídicamente procedente que la sociedad Minera Escondida Ltda., sucesora legal de la empresa Minera Utah de Chile Inc., aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizado a ésta por Resolución N° 456, de 14.05.85, a sus trabajadores que se desempeñan en el yacimiento Escondida, sin perjuicio de solicitar su modificación, sólo en cuanto a la individualización del nuevo titular de la misma. Déjase sin efecto el Oficio Ordinario N° 2.391, de 20.11.00, del Inspector Provincial del Trabajo de Antofagasta, como asimismo, las Instrucciones N° 0-99-771, de 15 y 26.06.99, cursadas a Minera Escondida Ltda. por el fiscalizador Sr. A.M.M. y ratificadas en el señalado ordinario, por no ajustarse a derecho.

En concordancia con lo anterior, se reconsidera y aclara en los términos señalados en el cuerpo del presente informe, el Dictamen N° 1.679/100, de 14.04.98.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CONCEPTO.

2.874/135, 1º.08.01.

Las labores de carga o descarga de productos líquidos en el puerto privado de Ventanas, Quinta Región, que lleva a cabo la empresa Oxiquim S.A., no constituyen trabajo portuario, razón por la cual los trabajadores que las ejecutan no pueden ser considerados trabajadores portuarios, pudiendo su contratación efectuarse en la forma señalada en el cuerpo del presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 133. D.S. N° 90, de 1999, artículo 2º letra e).

Se ha estimado necesario, a raíz de la reunión efectuada con la empresa Oxiquim S.A., que este Servicio emita un pronunciamiento tendiente a determinar si la carga o descarga de productos líquidos en el puerto privado de Ventanas, Quinta Región, por parte de la referida empresa, constituye una faena portuaria y si, consecuentemente, quienes la realizan tienen la calidad de trabajadores portuarios, como asimismo cuál debe ser la forma de contratación de dicho personal.

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

El inciso 1º del artículo 133 del Código del Trabajo dispone:

"Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios".

De la norma legal transcrita se infiere que son trabajadores portuarios: a) los que ejecutan funciones de carga y descarga de mercancías y b) los que realizan otras faenas propias de la actividad portuaria, debiendo estas labores efectuarse, en uno y otro caso, a bordo de naves y

artefactos navales que se encuentren en los puertos del territorio nacional o en los recintos portuarios.

En relación al mismo precepto la doctrina vigente de este Servicio contenida en Dictamen N° 5.174/346, de 11 de diciembre de 2000, sostiene que *"la calidad de trabajador portuario se determina o define por la concurrencia de dos elementos fundamentales: la función o faena que desarrolla y el espacio físico en que ésta tiene lugar.*

"En otros términos, los requisitos que deben cumplir los trabajadores portuarios en y para el desempeño de sus funciones son, principalmente, a) realizar funciones de carga y descarga de mercancías u otras faenas propias de la actividad portuaria, y b) que esta actividad la realicen en los recintos portuarios o a bordo de naves en los puertos del territorio nacional".

Por otra parte, la letra e) del artículo 2° del D.S. N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. N° 48 sobre Trabajo Portuario, al definir el concepto de empleador expresa: *"Empleador, en lo sucesivo denominado agente de estiba y desestiba o empresario de muellaje: aquel que cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3° de este reglamento, contrate a uno o mas trabajadores portuarios eventuales, con el objeto de efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa".*

Como es dable apreciar, la norma precedentemente transcrita hace referencia a la movilización de la carga realizada por trabajadores, requisito éste que se entiende cumplido si la carga es trasladada de un lugar a otro con la intervención directa del trabajador, lo cual es posible en tanto cuanto ella sea divisible.

Sobre esta última característica cabe hacer presente que la divisibilidad de la carga implica que ésta pueda, con la intervención directa del trabajador, cargarse o descargarse gradualmente, en términos que ello se realice por partes, es decir, por ejemplo, en containers, sacos, bultos, etc.

De lo expresado anteriormente se colige que, participación en la movilización y participación en la carga y descarga son dos elementos indisolubles de suerte que de faltar uno de ellos, se desnaturalizaría el trabajo en términos de no ser un trabajo portuario, aún cuando el sitio en que tales faenas se realicen fuere un recinto portuario. Asimismo, la sola circunstancia de que un trabajador labore dentro de un recinto portuario, no basta para calificarle como trabajador portuario.

Ahora bien, de conformidad al inciso 1° del artículo 133 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito, según se ha expresado, constituyen también trabajo portuario las "demás faenas propias de la actividad portuaria", de suerte que es necesario fijar el sentido y alcance de esta expresión.

Al efecto, el Dictamen N° 5.174/346, de 11 de diciembre de 2000, que fijó el concepto de trabajador portuario, concluye que *"en la expresión "demás faenas propias de la actividad portuaria", deberá comprenderse toda acción o trabajo corporal que se realice en naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como también en los recintos portuarios del país, que no siendo faenas de carga y descarga, aparecen como acciones o trabajos que son inseparables de estas funciones, de suerte que sin ellas se alteraría la esencia de la actividad portuaria.*

En estas circunstancias, es posible concluir que todo aquel trabajador que desarrolle sus labores al interior de los recintos portuarios pero que no esté directamente vinculado a la faena de

movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, no es trabajador portuario".

Con el mérito de lo expresado, el dictamen citado resuelve que: *"son trabajadores portuarios los trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval".*

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección consta que la empresa Oxiquim S.A. dispone en el puerto de Ventanas de un muelle de atraque de buques, contiguo a sus recintos, separado por un camino costero, de uso público, sobre el cual se ubican los ductos de transportes líquidos. El muelle consiste en una construcción mecánica que se adentra en el mar y en él se realiza la carga y descarga de los líquidos.

De los mismos antecedentes aparece que para efectuar esta faena, algunos trabajadores que se desempeñan en la planta de la empresa, se movilizan al sitio respectivo a fin de ensamblar las mangueras flexibles que sirven de transporte de los líquidos hacia o desde el buque, tras lo cual supervisan la velocidad de la carga o descarga, el nivel de carga y su tipo, etc. Cuando no hay buque, los dependientes de que se trata laboran dentro del recinto de la empresa, en labores similares.

De esta forma, cabe destacar que la labor de los trabajadores que nos ocupan se limita a ensamblar las mangueras de transporte y controlar la velocidad del líquido y nivel de carga, pero ellos no participan en la movilización de la misma ni tienen contacto alguno con la mercancía, la que es trasladada por medio de ductos en forma hermética.

A la luz de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible concluir que las labores de carga o descarga de líquidos por medio de ductos, si bien constituye en sí misma una faena de carga o descarga de mercancías, no puede ser considerada constitutiva de trabajo portuario por cuanto no hay participación directa de los trabajadores en la movilización de la carga y por no ser ésta divisible.

En efecto, la carga o descarga de líquidos mediante mangueras flexibles, según ya se ha expresado, no depende de la actividad del trabajador ni del hecho de ser la carga divisible, sino del flujo de las mangueras de conducción. En otros términos, en la faena que nos ocupa no existe participación directa del dependiente en el proceso de carga o descarga ni divisibilidad de ésta, por cuanto ella consiste en una totalidad, si bien los señalados procesos se cumplen gradualmente. Diferente sería la situación si el líquido estuviere en barriles, bidones o estanques que fueren movilizados cada uno de ellos como una unidad, caso en que la faena sería divisible, pero no consistiría en la carga o descarga de un producto líquido sino en la de los recipientes que lo contienen.

Aclarado que las faenas que desempeñan los trabajadores materia del presente informe no pueden ser consideradas trabajo portuario, es necesario señalar que tampoco quedan comprendidas en la expresión "demás faenas propias de la actividad portuaria" toda vez que, según se ha expresado, no hay participación directa del trabajador en el proceso de movilización de la carga.

De esta manera, habida consideración de lo expresado en los párrafos precedentes y atendidas la naturaleza de las funciones que desempeñan, cabe concluir que los trabajadores cuya situación es materia del presente informe, no son trabajadores portuarios.

Con respecto a la forma de contratación de los dependientes que realizan las funciones anteriormente señaladas cabe hacer presente que, según se ha manifestado en el punto anterior, éstos no son trabajadores portuarios, razón por la cual es posible afirmar que los mismos están afectos a las reglas generales del Código del Trabajo, y, por tanto, su contratación debe sujetarse a dicha normativa.

Atendido que los trabajadores de que se trata deben trasladarse desde el recinto de la empresa a la nave o recinto portuario o viceversa, para desempeñar sus funciones, esta Dirección estima conveniente incluir en los contratos de trabajo una cláusula relativa a los lugares en que deben prestarse los servicios, a objeto de otorgar a los dependientes un cierto grado de certeza respecto de cuáles son éstos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que las labores de carga o descarga de productos líquidos en el puerto privado de Ventanas, Quinta Región, que lleva a cabo la empresa Oxiquim S.A., no constituyen trabajo portuario, razón por la cual los trabajadores que las ejecutan no pueden ser considerados trabajadores portuarios, pudiendo su contratación efectuarse en la forma señalada en el cuerpo del presente dictamen.

Esa Dirección Regional deberá poner en conocimiento de la empresa Oxiquim S.A. el presente informe.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA. DOCENTE FALLECIDO.

2.875/136, 1º.08.01.

Tiene derecho a percibir las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2001, la cónyuge o los herederos del docente fallecido el 29 de diciembre de 2000, que prestaba servicios en el Liceo Pablo Neruda de la ciudad de Arica.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 82. Código del Trabajo, artículo 477.

Concordancias: Dictamen N° 4.077/235, de 14.07.97.

Se consulta si puede impetrar las remuneraciones de enero y febrero de 2001, la cónyuge de un docente dependiente del Servicio Municipal de Educación de Arica fallecido el 29.12.2000, pagos que han sido negados a la viuda por parte del ex empleador de su marido, por estimar el Servicio Municipal que el fallecimiento del docente pone término al contrato al momento mismo del deceso.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.077/235, de 14.07.97, respuesta 2), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Los profesionales de la educación que laboran en un establecimiento particular subvencionado, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero, siempre que se cumplan los requisitos previstos por el artículo 82 de la Ley N° 19.070, cualquiera sea la causal por lo cual se puso término a los respectivos contratos de trabajo"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley N° 19.070, el contrato de trabajo de un profesional de la educación que reúna los requisitos copulativos exigidos por esa disposición legal, a saber, que el docente tenga contrato vigente en el mes de diciembre, esto es, entre el 1º y el 31 de dicho mes, y que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero por el solo ministerio de la ley, independientemente de la causal por la cual se ponga término al contrato respectivo.

En la especie, se consulta si puede exigirse el pago de las remuneraciones de enero y febrero, la viuda de un profesor que falleció el 29.12.2000, pago que niega el ex empleador Servicio Municipal de Educación de Arica, porque el fallecimiento del docente importa el término inmediato del contrato.

De acuerdo con la normativa invocada y el mismo pronunciamiento citado, la ley no ha formulado distingo alguno en relación con la causal que se invoque para poner término al contrato de trabajo, por lo que en conformidad con la regla práctica de interpretación legal expresada en el aforismo jurídico según el cual, donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir, es posible afirmar que la prórroga del contrato prevista por el artículo 82 de la ley en estudio, beneficia a los profesionales de la educación cualquiera sea la causal por la cual se pretenda poner término a su contrato, sea este imputable o no a la conducta del trabajador, siempre desde luego que se cumplan los requisitos copulativos que exige la citada disposición.

En ese contexto, para la suscrita resulta evidente que el docente fallecido el 25 de diciembre de 2000, había devengado por el solo ministerio de la ley el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de suspensión de las actividades educacionales ocurrida de enero a febrero de 2001, derecho que no puede verse alterado ni comprometido porque la terminación de los servicios tenga como causal el fallecimiento del trabajador.

De ello se deriva que la corporación empleadora ha estado en la obligación legal de concurrir al pago de las remuneraciones por los meses señalados a los sucesores legales del docente fallecido, y el incumplimiento por parte del empleador de lo dispuesto en el citado artículo 82 de la Ley N° 19.070, se sanciona con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en el mismo Dictamen N° 4.077/235 de 14.07.97.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que tiene derecho a percibir las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2001, la cónyuge o los herederos del docente fallecido el 29 de diciembre de 2000, que prestaba servicios en el Liceo Pablo Neruda de la ciudad de Arica.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. COMITES PARITARIOS.**2.926/137, 2.08.01.**

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada no tan sólo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.481, para sancionar la inexistencia de aquéllos.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios del Estado sobre la materia.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 66 inciso 1°. Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, artículo 1°, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, artículo 184 incisos 1° y 3° y artículo 191 inciso 2°.

Se ha solicitado un pronunciamiento tendiente a determinar si la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para sancionar la inexistencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias que por el número de trabajadores que laboran en ellas, se encuentran obligadas a organizarlos, atendidas las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.481.

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

El artículo 1° del Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, que aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

"Si la empresa tuviera faenas, sucursales, o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

De la disposición transcrita se desprende que la obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad alcanza a todas las empresas, cualesquiera sean su naturaleza jurídica o la actividad a que se dediquen.

Asimismo, se infiere, que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera tal que si una misma empresa tuviera faenas, sucursales o agencias, en el mismo o en distintos lugares, en cada una de ellos deberá organizarse un Comité Paritario distinto, quedando entregada al Inspector del Trabajo

respectivo, la facultad de decidir, en caso de duda, si resulta procedente o no la constitución de los mismos.

Por su parte, es necesario tener presente que las atribuciones o funciones de dichos Comités, de acuerdo a lo que señala el inciso primero del artículo 66 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, son:

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

Precisado lo anterior, para los efectos de resolver la consulta planteada, cabe recurrir al artículo 184 del Código del Trabajo, inserto en el Libro II de dicho cuerpo legal, De la Protección de los Trabajadores, el cual, en su inciso 1º, prescribe:

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

Del precepto legal preinserto se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida sino que también la salud de los trabajadores, debiendo mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionarles los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Ahora bien, el análisis conjunto de las normas transcritas y comentadas en los párrafos que anteceden permite sostener que entre las medidas que el empleador debe adoptar para proteger la vida y salud de los trabajadores, en el evento que éstos sean superiores a 25 en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia se encuentra precisamente la de crear y mantener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que entre sus funciones, según se ha señalado, tiene la de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

En lo que respecta a las facultades sancionatorias de este Servicio por la inexistencia de los citados Comités, cabe señalar que la Ley N° 19.481, publicada en el Diario Oficial del día 3 de diciembre de 1996, introdujo modificaciones a los artículos 184, 190 y 191 del Código del Trabajo, el primero de los cuales en su inciso 3º, estipula:

"Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen".

Por su parte, el inciso 2º del artículo 191 aludido, establece:

"La Dirección del Trabajo respecto a las materias que trata este título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo".

De los preceptos legales transcritos precedentemente se infiere que a partir de la fecha señalada, el legislador ha otorgado a esta Dirección competencia explícita para fiscalizar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles en materia de seguridad e higiene.

Ahora bien, a la luz de todo lo expuesto en los párrafos que anteceden y, teniendo presente, por una parte, que la obligación que nos ocupa se encuentra inserta dentro de aquellas que contempla el artículo 184 del Código del Trabajo, y, por otra, que la fiscalización de dichas normas compete por expreso mandato del legislador a la Dirección del Trabajo, forzoso resulta concluir, en opinión de la suscrita, que este Servicio a partir de la dictación de la referida ley, se encuentra legalmente facultado para sancionar la inexistencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada no tan sólo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley Nº 19.481, para sancionar la inexistencia de aquéllos.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios del Estado sobre la materia.

FINIQUITO. PROCEDENCIA. TRABAJADOR FALLECIDO.

2.944/138, 2.08.01. (*)

No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9º, inciso final y 177, incisos 1º y 2º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el procedimiento que debe seguirse para proceder al pago de las remuneraciones adeudadas a un trabajador fallecido, precisando si corresponde en tal caso requerir a la persona a quién éste se efectúa, la suscripción de un finiquito en los términos previstos en el artículo 177 del Código del Trabajo o si, por el contrario, bastaría con la suscripción de un recibo de pago.

(*) Rectificado según Dictamen Nº 3.155/0154, de 20.08.01.

Agrega que tal pronunciamiento se hace necesario por cuanto diversas instituciones administrativas, tales como las Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituto de Normalización Previsional, exigen tal documento para pagar las correspondientes cuotas mortuorias o para el trámite de pensión de sobrevivencia.

Sobre el particular cúpleme manifestar a usted lo siguiente:

El artículo 9º del Código del Trabajo, en su inciso final, establece:

"El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral".

A su vez, el artículo 177 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador".

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente citadas se infiere, en primer término, que el legislador ha exigido al empleador la mantención en el lugar del trabajo del respectivo contrato o del finiquito, en su caso, circunstancia que permite concluir que aquél se encuentra obligado a suscribir este último documento cuando el respectivo dependiente ha dejado de prestar servicios.

De las mismas normas se infiere igualmente que el referido finiquito debe cumplir con determinadas formalidades, cuya omisión se traduce en la imposibilidad de que éste pueda ser invocado por el empleador.

De acuerdo al precepto del artículo 177, precedentemente transcrito, tales formalidades son:

- a) Constar por escrito, y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado de personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Ahora bien, el análisis de la normativa que regula la materia permite sostener que el finiquito de la relación laboral constituye un acuerdo de voluntades a que las partes de la misma, esto es, empleador y trabajador, llegan con ocasión del término del contrato de trabajo que las unió y que consigna, entre otras disposiciones, las condiciones en que éste se produce.

De ello se sigue que la celebración de tal acuerdo presupone, necesariamente, la existencia de ambas partes de la relación laboral, condición ésta que evidentemente no puede darse en el caso de que el término de la misma se produzca por la causal prevista en el artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo, vale decir, muerte del trabajador, toda vez que la ocurrencia de este hecho pone fin a la existencia de éste y naturalmente impide su manifestación de voluntad en tal sentido y, consecuentemente, el consentimiento necesario para el otorgamiento de dicho instrumento.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente la naturaleza jurídica asignada al finiquito laboral por la jurisprudencia de nuestros tribunales, cual es, la de una transacción, definida

en el inciso 1º del artículo 2446 del Código Civil como "un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual".

Lo expuesto en párrafos anteriores autoriza para sostener que la obligación que asiste al empleador de suscribir un finiquito al término de la relación laboral no rige en el caso de que éste haya tenido por causa la muerte del respectivo dependiente, atendido que resulta imposible en tal evento que se produzca el acuerdo de voluntades necesario para tal efecto.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que el artículo 60 del Código del Trabajo, dispone:

"En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales hasta la concurrencia de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que las remuneraciones adeudadas a un trabajador fallecido deben pagarse a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta el monto del gasto en que se haya incurrido por tal concepto.

De la citada norma se infiere asimismo, que el saldo que restare, así como las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento, siempre que su monto no exceda de cinco unidades tributarias anuales, debe ser pagado directamente por el empleador al cónyuge, a falta de éste, a sus hijos legítimos o naturales y, en ausencia de éstos, a sus padres legítimos o naturales, bastándoles acreditar, para estos efectos, la calidad exigida por la ley y la ausencia de los demás beneficiarios, en su caso.

Armonizando todo lo antes expuesto, forzoso es convenir que no corresponde que la o las personas perciban las sumas adeudadas por concepto de remuneraciones u otras prestaciones al trabajador fallecido suscriban un finiquito en los términos y con las formalidades previstas en el artículo 177 del Código del Trabajo, atendido, que, como ya se expresara, el finiquito laboral es un acto entre vivos que se celebra entre el empleador y el trabajador, calidad esta última que no tienen las personas mencionadas respecto de aquella que suscribió un contrato de trabajo con el dependiente fallecido.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que el ex empleador de este último exija que las personas precedentemente aludidas suscriban un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado, con expresa declaración de las cantidades percibidas y los conceptos a que ellas corresponden, los que, en opinión de este Servicio, bastarían para acreditar dicho pago y para dar por cumplida la obligación que el precepto contenido en el artículo 60 del citado Código impone al empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a usted que no resulta jurídicamente procedente que el ex empleador

de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO A HONORARIOS. PROCEDENCIA. CONTRATO INDIVIDUAL. COMPATIBILIDAD.

2.945/139, 2.08.01.

- 1) No existe inconveniente legal para la contratación de personal por la modalidad del contrato de honorarios, en el marco de la Ley N° 19.378.**
- 2) En el sistema de salud municipal, no puede utilizarse el contrato de honorarios en un funcionario ya contratado por una entidad administradora a través de un contrato indefinido, a plazo fijo, o de reemplazo.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4° y 14. Ley N° 18.883, artículo 4°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.873/388, de 30.11.98 y 187/10, de 11.01.2001.

Se consulta lo siguiente sobre materias regidas por la Ley N° 19.378:

1) ¿Es posible que la Corporación Municipal ocurrente suscriba contratos a honorarios con profesionales de la salud no obstante que la Ley N° 19.378 no contempla tal posibilidad, lo que sería posible por la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883 que sí autoriza suscribir este tipo de contratos?

2) ¿Puede la misma Corporación contratar a honorarios, profesionales de la salud para desarrollar cometidos específicos pero que ya están trabajando para la misma entidad administradora con contratos de plazo fijo o indefinido, en su caso?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) Respecto de la primera consulta, en Dictamen N° 5.873/388, de 30.11.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"En el sistema de atención primaria de salud municipal, resulta jurídicamente procedente la contratación de personal sobre la base de un contrato de honorarios, en los términos señalados en el presente informe"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley N° 19.378, para ingresar a la carrera funcionaria en el sistema de atención primaria de salud municipal, el personal puede ser contratado a plazo fijo, indefinido y, excepcionalmente, mediante contrato de reemplazo, pero no se contempla la contratación a honorarios.

Sin embargo, el dictamen invocado señala que resulta jurídicamente procedente la contratación de personal por la modalidad del contrato de honorarios en el sistema de salud municipal, porque el

inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.378 establece la aplicación supletoria de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, cuerpo legal este último que en su artículo 4º contempla esa modalidad, forma de contratación que, además, se explica en el sistema por la necesidad de incorporar personal idóneo cuando no existen interesados en incorporarse en calidad de funcionarios, o resulte indispensable cubrir los puestos y atender las necesidades asistenciales permanentes que caracterizan el servicio de salud en el nivel primario.

Pero el mismo pronunciamiento precisa que el contrato de honorarios, no obstante su procedencia en salud municipal, en todo caso, se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales, que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, razón por la cual advierte que el personal así contratado no tiene derecho a los beneficios de capacitación, horas extraordinarias, viáticos, licencias médicas, permisos administrativos y vacaciones que contempla la Ley Nº 19.378, como lo reitera la Dirección del Trabajo en Dictamen Nº 4.292/294, de 9.09.98.

De consiguiente, no existe inconveniente legal para la contratación de personal por la modalidad del contrato a honorarios, en el marco de la Ley Nº 19.378.

2) En relación con la segunda consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen Nº 187/10, de 11.01.2001, que *"Resulta jurídicamente improcedente utilizar el contrato de honorarios, para pagar a un funcionario ya contratado en el régimen de la Ley Nº 19.378, las atenciones efectuadas por este en el marco del "Programa de Eliminación o reducción significativa de las Filas a Tempranas Horas", implementado por la Dirección de Salud de Sexta Región"*.

Ello, porque la Ley Nº 19.378 regula un régimen funcionario al cual se accede sólo por una de las modalidades de contratación, que prevé el artículo 14 de ese cuerpo legal y por la norma supletoria del artículo 4º de la Ley Nº 18.883, respectivamente, de manera que la contratación de personal a honorarios en salud municipal debe entenderse únicamente como el medio indispensable para incorporar personal no funcionario, para atender necesidades de un servicio asistencial que requiere contratar profesionales o técnicos de nivel superior o expertos en determinadas materias, o deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales del Servicio o respondan a cometidos específicos.

En ese contexto, resulta evidente que no corresponde utilizar el contrato de honorarios en un funcionario actualmente vinculado al Servicio a través de un contrato indefinido, plazo fijo o de reemplazo, de lo contrario estaríamos en presencia de una doble contratación y remuneración, a veces incluso, para cumplir una misma función, hecho que contraría la idea de contratación única que prefiere el legislador de la Ley Nº 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, y citas legales y administrativas, cúpleme informar que:

1) No existe inconveniente legal para la contratación de personal por la modalidad del contrato de honorarios, en el marco de la Ley Nº 19.378.

2) En el sistema de salud municipal, no puede utilizarse el contrato de honorarios en un funcionario ya contratado por una entidad administradora a través de un contrato indefinido, a plazo fijo, o de reemplazo.

ESTATUTO DE SALUD. CODIGO DEL TRABAJO. APLICABILIDAD. CONTRATO A HONORARIOS. NORMATIVA APLICABLE.

2.946/140, 2.08.01.

- 1) En el sistema de salud municipal, la dictación de un estatuto jurídico propio excluye la aplicación del Código del Trabajo al personal regido por la Ley N° 19.378.**
- 2) En el mismo sector, el personal contratado a honorarios se rige por las reglas generales del arrendamiento de servicios, por lo que no tiene derecho a licencia médica en los términos que prevé el artículo 19 de la Ley N° 19.378.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 19. Decreto N° 1.889, artículo 17.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.146/343, de 30.12.96; 4.292/294, de 9.09.98 y 1.881/158, de 11.05.2000.

Se formula impugnación del informe de fiscalización N° 2001.751/91, evacuado por K.C.C.H., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama, en donde se concluye que *"no es posible determinar la existencia de relación laboral, aun cuando en la práctica la denunciante realiza funciones y horarios similares a sus colegas médicos con contrato de trabajo indefinido, por cuanto el fiscalizador actuante no cuenta con facultades o atribuciones legales para pronunciarse, y le señala a la denunciante que acuda a los Tribunales competentes"*.

La recurrente funda su impugnación en el hecho de que su actual contratación a honorarios que la vincula con la Corporación de Desarrollo Social de Calama, corresponde a un contrato de trabajo y no a un arrendamiento de servicios, ya que en su calidad de médico presta servicios en el Proyecto Eliminación de Filas de Espera y Mejoramiento de Atención a Nivel Primario, a partir de enero de 2001, con una carga horaria de 44 horas semanales, en igualdad de condiciones materiales y con las mismas metas y funciones de los otros dos médicos que prestan similares servicios con contrato de trabajo indefinido.

Agrega la ocurrente que actualmente está embarazada y las licencias médicas indicadas recientemente por sus médicos no han sido tramitadas por la Corporación empleadora precisamente porque su contratación a honorarios le impide hacer uso del aludido beneficio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Un trabajador no funcionario contratado a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, no tiene derecho a los beneficios de capacitación, horas extraordinarias, viáticos, licencias médicas, permisos administrativos y vacaciones que regula la Ley N° 19.378"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 14 de la Ley N° 19.378 y 17 de su Reglamento, el ingreso a una dotación en el sistema de salud municipal se materializa a través de un contrato indefinido previo concurso público de antecedentes, de un contrato de plazo fijo y, eventualmente, bajo la modalidad del reemplazo.

El mismo dictamen precisa que tienen la calidad de funcionarios, sólo los dependientes incorporados al sistema a través de contrato indefinido y de plazo fijo, de manera que los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378 sólo pueden ser ejercidos por estos trabajadores, pero también aquellos sujetos a contrato de reemplazo, como se señala en Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000, sin que sea posible hacerlos extensivos a contratados bajo modalidades no contempladas por la ley, como ocurre con el contrato de honorarios.

En la especie, al formular la impugnación de marras, la recurrente señala que su contratación corresponde a una relación laboral bajo subordinación y dependencia propia de un contrato regulado por el Código del Trabajo, invocando para ello varios dictámenes de la Dirección del Trabajo sobre la materia, por lo que, a su juicio, debería dejarse sin efecto el informe de fiscalización impugnado y, por ende, reconocerse su derecho al uso de licencia médica en los términos que refiere el Decreto N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sobre el particular, cabe consignar que la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 7.146/343, de 30.12.96, señaló que la dictación de un estatuto jurídico propio para el personal que labora en la atención primaria de salud municipal, es la causa que excluye la aplicación del Código del Trabajo a dicho personal, por lo que desde ya no es posible aplicar las normas contenidas en el Código Laboral para determinar la relación jurídica del personal con las entidades administradoras de salud.

En este contexto, si las aludidas entidades administradoras están facultadas para contratar personal a honorarios, y si esos contratos se rigen por las reglas generales del arrendamiento de servicios, resulta evidente que, en la especie, la Corporación empleadora actuó bajo el amparo de la ley al no cursar las licencias médicas presentadas por la profesional que consulta, toda vez que para el Estatuto de Salud Municipal dicha modalidad de contratación sólo permite hacer uso del beneficio previsto por el artículo 19 de la Ley N° 19.378 al personal con contrato indefinido, plazo fijo, o de reemplazo, y en ningún caso aquel sujeto a contrato de honorarios, razón por la cual se rechaza la impugnación formulada en la presentación del antecedente 2).

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas invocadas, cúmplame informar que:

1) En el sistema de salud municipal, la dictación de un estatuto jurídico propio excluye la aplicación del Código del Trabajo al personal regido por la Ley N° 19.378.

2) En el mismo sector, el personal contratado a honorarios se rige por las reglas generales del arrendamiento de servicios, por lo que no tiene derecho a licencia médica en los términos que prevé el artículo 19 de la Ley N° 19.378.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CAMBIO DE FAENA. PERSONAL AFECTO INSTRUMENTO COLECTIVO.

2.967/141, 6.08.01.

Los trabajadores portuarios que se desempeñan para la empresa de Servicios Marítimos y Portuarios ..., afectos al contrato colectivo de trabajo suscrito el 20 de marzo de 2000, con el Sindicato de Trabajadores Marítimo Portuario constituido en ella, no pueden ser trasladados para el desempeño de sus funciones a otra faena o a otro sector del recinto portuario, diversos del que se indica en la citación o nombrada.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Se ha remitido la consulta formulada por el Sindicato de Trabajadores Marítimo Portuario de la empresa ..., respecto a la procedencia jurídica de que los trabajadores portuarios que prestan servicios para ella, sean trasladados a otra faena o a otro sector del recinto portuario.

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

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que la empresa de Servicios Marítimos y Portuarios ... y el Sindicato de Trabajadores Marítimo Portuario constituido en ella, suscribieron el 20 de marzo del año 2000, un contrato colectivo de trabajo cuya cláusula 9ª, en su parte pertinente, dispone: *"El lugar de trabajo será el que se indique en la citación o nombrada. Cuando se trate de un sitio portuario se entenderá que se refiere al Portalón de la Nave que se encuentra atracada en dicho sitio"*.

Cabe señalar que en conformidad a lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil *"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 suerte que, al tenor de esta norma, la cláusula 9ª del instrumento colectivo precedentemente transcrita es jurídicamente obligatoria para las partes y los trabajadores se encuentran obligados a desempeñarse en el sitio que se señala en la citación o nombrada, no pudiendo la empresa alterarlo unilateralmente.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que el inciso 2º del artículo 7º del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa contiene idéntica disposición, lo que confirma la intención de las partes de dar a la nombrada el efecto de establecer el lugar en que el trabajador deberá desempeñar sus labores, de forma tal que si la nombrada establece que dicho lugar será una nave determinada, dicha nave será, precisamente, el lugar en donde el trabajador deberá prestar servicios, sin que sea posible cambiarlo a patio en otras funciones, aun cuando fueren similares.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, cabe señalar que el artículo 143 del Código del Trabajo y 22 del Decreto Supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. N° 48, sobre Trabajo Portuario, exigen al empleador remitir a la Autoridad Marítima una nómina de los trabajadores portuarios que haya contratado y que deben realizar un turno, exigencia que tiene por objeto tener un control de los trabajadores

eventuales que no son parte de un convenio de puestos de trabajo y controlar el acceso a los puertos.

En estas circunstancias, si la nómina hace referencia a la función del trabajador y al lugar en que éste se desempeñará, es posible sostener que tales indicaciones no resultan jurídicamente obligatorias para las partes como lo serían en caso de formar parte de un contrato individual o colectivo de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractuales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a ustedes que los trabajadores portuarios que se desempeñan para la empresa de Servicios Marítimos y Portuarios ..., afectos al contrato colectivo de trabajo suscrito el 20 de marzo del año 2000, con esa organización sindical, no pueden ser trasladados para el desempeño de sus funciones a otra faena o sector del recinto portuario, diversos del que se indica en la citación o nombrada.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CONCEPTO.

2.968/142, 6.08.01.

Los trabajadores que se desempeñan como "amarradores" o "atracadores" de naves son trabajadores portuarios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 133, inciso 1º.

Concordancias: Dictamen Nº 5.174/346, de 11.12.2000.

Mediante oficio esa Inspección Comunal solicita que esta Dirección determine si quienes trabajan como "amarradores" o "atracadores" de naves tienen la calidad de trabajadores portuarios.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

En conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 133 del Código del Trabajo es posible sostener que son trabajadores portuarios: a) los que ejecutan funciones de carga y descarga de mercancías, y b) los que realizan otras faenas propias de la actividad portuaria, debiendo en ambos casos ejecutarse las faenas a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República o al interior de los recintos portuarios.

En relación al mismo precepto la doctrina vigente de este Servicio contenida en Dictamen Nº 5.174/346, de 11 de diciembre de 2000, sostiene que "la calidad de trabajador portuario se determina o define por la concurrencia de dos elementos fundamentales: *"la función o faena que desarrolla y el espacio físico en que ésta tiene lugar"*.

El dictamen citado agrega que *"en la expresión demás faenas propias de la actividad portuaria, deberá comprenderse toda acción o trabajo corporal que se realice en naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como también en los recintos portuarios del país, que no siendo faenas de carga y descarga, aparecen como"*

acciones o trabajos que son inseparables de estas funciones, de suerte que sin ellas se alteraría la esencia de la actividad portuaria.

En estas circunstancias, es posible concluir que todo aquel trabajador que desarrolle sus labores al interior de los recintos portuarios pero que no esté directamente vinculado a la faena de movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, no es trabajador portuario".

Con el mérito de lo expresado, el dictamen citado resuelve que: *"son trabajadores portuarios los trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval".*

Ahora bien, es del caso tener presente que las faenas de carga y/o descarga se realizan en un frente de atraque habilitado para la transferencia de la carga, de forma tal que para que puedan ejecutarse es imprescindible que se hayan llevado a cabo en el recinto portuario todas aquellas maniobras que permitan la carga y descarga, entre ellas, las de amarre o atraque, puesto que si la nave no atraca, ellas no podrían realizarse, sin perjuicio de aquellas que tienen lugar en buques que se encuentran a la gira.

De esta suerte, cabe señalar que la ejecución de las faenas de carga y/o descarga en un frente de atraque no es posible si no se realizan las maniobras de amarre, pues éstas dejan al buque en condiciones de ser cargado o descargado, siendo, consecuentemente, labores que se encuentran directa e indisolublemente relacionadas con las primeras, en términos que si no se ejecutan, se alteraría la esencia de la actividad portuaria.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, cúmpleme informar a usted que los trabajadores que se desempeñan como "amarradores" o "atracadores" de naves son trabajadores portuarios.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO A PLAZO FIJO. FUERO. CONTRATO DE REEMPLAZO. LICENCIA MEDICA. ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONTRATADOS. SECTOR PARTICULAR. CONTRATO A PLAZO FIJO. LABORES DOCENTES TRANSITORIAS EXPERIMENTALES OPTATIVAS O ESPECIALES.

2.969/143, 6.08.01.

- 1) En el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, corresponde a la Municipalidad o Corporación Municipal empleadora, pagar una cantidad equivalente al subsidio que refiere el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a trabajadoras sujetas a contrato de reemplazo, plazo fijo, o por labores transitorias, que hacen uso de licencia médica por descanso de maternidad.**
- 2) En el caso de las profesionales incorporadas a la dotación docente del Sector Municipal en calidad de contratadas, en virtud de un contrato de plazo fijo, o de reemplazo, o por labores transitorias, experimentales, optativas o especiales, y de las profesionales de la Salud Municipal sujetas a contrato de reemplazo, respectivamente, el fuero maternal que les afecta tiene eficacia cuando el empleador ponga término al contrato durante su vigencia, por lo que no se requiere de la autorización judicial previa cuando el reemplazante deja el puesto por el reintegro del titular, o se ha cumplido el plazo o las labores que dieron origen al contrato.**
- 3) Por el contrario, cuando se trate de profesionales de la Educación del Sector Particular y de la Salud Municipal, respectivamente, sujetas a contrato de plazo fijo, se requiere de la autorización judicial previa para poner término a esos contratos, si dicho personal está afecto al fuero maternal.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 174, 198, 201. Ley N° 19.070, artículos 25, 38 y 79. Ley N° 19.378, artículos 14 y 19, inciso 4°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.545/210, de 16.07.93; 1.881/158, de 11.05.2000; 1.801/61, de 25.03.92; 2.535/95, de 5.05.92 y 918/41, de 7.02.95.

Se ha solicitado pronunciamiento en relación con el descanso y fuero maternal de mujeres profesionales que laboran en educación y salud en corporaciones municipales, sujetas a contrato de plazo fijo para reemplazar u ocupar cargo vacante que, no obstante quedar embarazadas durante la vigencia de sus contratos, no cumplen con los requisitos mínimos exigidos por la ley para tener derecho al subsidio maternal, en cuyo caso se desea saber:

- a) Si el empleador está obligado a pagar la remuneración durante la vigencia del contrato.
- b) Si el empleador está obligado a solicitar judicialmente el desafuero, a pesar de que el contrato de esa trabajadora es de plazo fijo.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, el artículo 198 del Código del Trabajo, aplicable en la especie por disposición del artículo 194 del mismo cuerpo legal, establece:

"La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan".

Del precepto transcrito se desprende que la mujer trabajadora afecta al descanso de maternidad, suplementarios y de plazo ampliado, tiene derecho a percibir un subsidio equivalente al total de su remuneración y demás estipendios que esté percibiendo según el contrato, debiendo descontarse de ese total las cotizaciones de carácter previsional y demás descuentos que la ley impone.

En la consulta, se requiere saber si el empleador está obligado a pagar la remuneración de trabajadora de la educación o salud sujeta a contrato de plazo fijo, que durante su vigencia se embaraza y no cumple con los requisitos establecidos por la ley para tener derecho al subsidio maternal.

Al respecto, el artículo 39 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Las mutuales de seguridad pagarán a las Municipalidades o Corporaciones Municipales empleadoras una suma equivalente al total del subsidio que hubiere correspondido a los funcionarios regidos por la presente ley, de acuerdo con las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando existan convenios celebrados al respecto entre las instituciones señaladas".

A su turno, el inciso 4° del artículo 19 de la Ley N° 19.378, prevé:

"Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pagarán a la municipalidad o corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

De acuerdo con las normas citadas, los trabajadores regidos por el Estatuto Docente y por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal que hagan uso de licencia médica, tienen derecho a percibir de parte de la Corporación empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador según los preceptos del D.F.L. N° 44 que refieren esas mismas disposiciones, cantidad que será reembolsada a la Municipalidad o Corporación por alguno de los organismos que aquella normativa precisa.

En otros términos, los referidos trabajadores tienen derecho a licencia médica, período durante el cual será la Municipalidad o Corporación empleadora la encargada de pagar al dependiente un monto equivalente al subsidio que a las trabajadoras sujetas a descanso de maternidad, les concede el artículo 198 del Código del Trabajo, por lo que en su caso, los requisitos establecidos en otro cuerpo legal para acceder al subsidio, no impiden ni afectan el pago del beneficio en cuestión.

De consiguiente, en el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, corresponde a la Municipalidad o a la Corporación empleadora pagar una cantidad equivalente al subsidio que refiere el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a las trabajadoras con contrato a plazo fijo que hacen uso de licencia médica por descanso de maternidad.

2) En lo concerniente a la segunda consulta, en Dictamen N° 918/41, de 7.02.95, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El fuero de los profesionales de la educación que prestan servicios en calidad de contratados en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Educativas creadas por las Municipalidades y en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades en virtud del D.F.L. N° 3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, cuya administración ha sido entregada a Corporaciones Educativas Privadas, se circunscribe, únicamente, al período de duración de la respectiva contratación"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, 25 y 79, letra d), de la Ley N° 19.070, los docentes que tienen la calidad de contratados en virtud de un contrato de plazo fijo, o de reemplazo, o por labores docentes transitorias, experimentales, optativas, o especiales, responden a contrataciones caracterizadas por su transitoriedad para cumplir funciones limitadas en el tiempo, ya sea por el lapso de ausencia del titular en el caso del contrato de reemplazo, o por otras causas funcionales al respectivo servicio que autoriza la ley en el caso de las denominadas "contratas".

De ello se deriva, según el mismo pronunciamiento, que el fuero laboral que pudiere asistir a tales profesionales sólo se extenderá durante el período en que deba regir la respectiva contratación, según la causa que le dio origen.

En la especie, se consulta si el empleador está obligado a solicitar judicialmente el desafuero, a pesar de que el contrato es de plazo fijo, o de reemplazo, en el caso de las profesionales de la educación y de la salud municipal con fuero maternal.

De acuerdo con el tenor de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, el fuero laboral que afecta a las profesionales de la educación del sector municipal, que tengan la calidad de contratadas sólo tendrá eficacia jurídica cuando el empleador pretenda ponerle término al contrato mientras esté vigente esa relación laboral transitoria, de lo cual se desprende que no se requiere de la autorización judicial previa si el contrato termina porque el reemplazante debe dejar el puesto por el reintegro del titular, o se haya cumplido el plazo o las labores que, en su caso, determinaron la breve duración del contrato.

Dicha doctrina resulta igualmente aplicable a las profesionales que laboran en la Salud Municipal con contrato de reemplazo, porque según lo dispuesto por el inciso cuarto del artículo 14 de la Ley N° 19.378, dicha modalidad de contratación presenta las mismas características del reemplazo que contempla el Estatuto Docente.

Por el contrario, cuando se trata de trabajadoras de la Educación del Sector Particular y de la Salud Municipal, respectivamente, sujetas a contrato de plazo fijo, necesariamente se requiere de la autorización judicial previa para poner término al contrato cuando están afectas al fuero maternal, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.545/210, de 16.07.93.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar:

1) En el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, corresponde a la Municipalidad o Corporación Municipal empleadora, pagar una cantidad equivalente al subsidio que refiere el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a trabajadoras sujetas a contrato de reemplazo, plazo fijo, o por labores transitorias, que hacen uso de licencia médica por descanso de maternidad.

2) En el caso de las profesionales incorporadas a la dotación docente del Sector Municipal en calidad de contratadas, en virtud de un contrato de plazo fijo, o de reemplazo, o por labores transitorias, experimentales, optativas o especiales, y de las profesionales de la Salud Municipal sujetas a contrato de reemplazo, respectivamente, el fuero maternal que les afecta tiene eficacia cuando el empleador ponga término al contrato durante su vigencia, por lo que no se requiere de la autorización judicial previa cuando el reemplazante deja el puesto por el reintegro del titular, o se ha cumplido el plazo o las labores que dieron origen al contrato.

3) Por el contrario, cuando se trate de profesionales de la Educación del Sector Particular y de la Salud Municipal, respectivamente, sujetas a contrato de plazo fijo, se requiere de la autorización judicial previa para poner término a esos contratos, si dicho personal esta afecto al fuero maternal.

LEY Nº 19.410. LEY Nº 19.598. RECURSOS. INVERSION.

2.970/144, 7.08.01.

No resultó procedente que el empleador pagara a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, conforme al D.F.L. Nº 2, de 1998, el aumento del valor hora cronológica dispuesto por la Ley Nº 19.598 para los años 1999 y 2000, con cargo a los recursos otorgados por la referida ley y por la Nº 19.410.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 63, y 65. Ley Nº 19.598, artículo 8º. Ley Nº 19.715, artículo 8º.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procedió financiar el aumento del valor hora cronológica dispuesto por la Ley Nº 19.598, para los años 1999 y 2000, con cargo a los recursos otorgados por la referida ley y por la Nº 19.410, respecto de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, conforme al D.F.L. Nº 2, de 1998.

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

Del estudio de la Ley Nº 19.410, en especial su artículo 13, aparece que a contar del 1º de enero de 1995, se otorgó a los establecimientos educacionales subvencionados de acuerdo al actual D.F.L. Nº 2, de 1998, una subvención adicional especial, la que debía ser destinada exclusivamente al pago de la bonificación proporcional y la planilla complementaria; beneficios ambos creados por el citado texto legal, en los artículos 8º y 9º, actuales artículos 63 y 64 del Estatuto Docente.

Asimismo, se desprende que, en el evento de producirse un excedente entre lo recibido en virtud de dicha subvención y lo efectivamente pagado por los referidos beneficios, procedía el pago del bono extraordinario establecido en la letra c), del artículo 10 de la Ley Nº 19.410, hoy, letra c) del artículo 65 del Estatuto Docente.

Por su parte, el análisis del artículo 8º de la Ley Nº 19.598, permite afirmar que el aumento de subvención dispuesto por la misma sólo pudo ser destinado, al igual que el SAE, vale decir, la

subvención establecida en la Ley N° 19.410 al pago de la bonificación proporcional, de la planilla complementaria y del bono extraordinario.

Ahora bien, atendida la circunstancia que el legislador estableció específicamente el destino que debía darse a la subvención establecida en la Ley N° 19.410 y al aumento de subvención dispuesto por la Ley N° 19.598, forzoso es concluir que no procedió utilizar los fondos referidos para financiar otros beneficios distintos a los ya señalados.

De esta manera, entonces, no resultó legalmente procedente que los empleadores del sector subvencionado financiaran los incrementos del valor hora cronológica durante los años 1999 y 2000 con cargo recursos de que se trata.

Distinta es la situación producida con el aumento de subvención de la Ley N° 19.715, que por expreso mandato del legislador, contenido en el artículo 8º, que permite destinar dicho incremento no sólo al pago de los beneficios antes referidos sino, también, a cubrir al aumento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001.

En efecto, el citado artículo 8º, en su inciso 1º, dispone:

"Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigentes al 31 de enero de 2001 y bonificación proporcional; así como el bono extraordinario y planilla complementaria, cuando corresponda, establecidos en los artículos 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, de Educación, 8º, 9º y 10 de la Ley N° 19.410 y en las Leyes N°s. 19.504 y 19.598".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que no resultó procedente que el empleador pagara a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, el aumento del valor hora cronológica dispuesto por la Ley N° 19.598 para los años 1999 y 2000, con cargo a los recursos otorgados por la referida ley y por la N° 19.410.

ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

5, 16.07.01.

Depto. Jurídico

Imparte instrucciones sobre la forma en que el Departamento Jurídico debe elaborar dictámenes, oficios y otros documentos.

Por necesidades del Servicio, esta Dirección, en uso de las atribuciones que le competen, ha estimado necesario impartir instrucciones tendientes a acotar las consultas que darán lugar a dictamen y cuáles se responderán mediante oficio, como asimismo, fijar el procedimiento y plazos a que darán lugar estas actuaciones, formato del dictamen, informes de fiscalización, relaciones con el usuario y otras materias conexas a éstas.

1) Dictamen

Revestirán este carácter:

- a) Las respuestas a consultas que signifiquen doctrina nueva y complementación, aclaración o cambio de la ya existente, y
- b) Los pronunciamientos sobre solicitud de reconsideración de dictámenes.

2) Oficio Ordinario

Adoptarán esta modalidad:

- a) Las respuestas a consultas que signifiquen reiteración de la doctrina vigente.
- b) Las respuestas a consultas que importen aplicación de la misma, y
- c) La interpretación de cláusulas de instrumentos colectivos que no implique, necesariamente, relacionar la disposición de que se trata con normas constitucionales o legales, y
- d) Las resoluciones que denieguen la autorización de sistemas especiales de control de las horas de trabajo, conforme lo autoriza el inciso final del artículo 33 del Código del Trabajo.

El oficio ordinario se diferenciará formalmente del dictamen en que no llevará la barra diagonal en su número identificador, fuentes ni concordancias, sin perjuicio que en su texto se mencionen estas últimas. Asimismo, la suma de dicho documento deberá consignar la materia sobre la que versa el pronunciamiento.

3) Conocimiento a los interesados

La presentación o consulta se pondrá en conocimiento de los interesados, salvo cuando la jefatura o quien esté a cargo de su distribución determine lo contrario. Se informará que el interesado dispone de 10 días corridos para emitir opinión y adjuntar los antecedentes que estime del caso, bajo apercibimiento de pronunciarse con el mérito de lo que se dispone, sin perjuicio de prorrogar dicho plazo si existiesen razones fundadas para ello.

4) Plazo para evacuar dictámenes

El plazo para evacuar dictámenes será de 45 días corridos y para emitir oficios, de 30 días corridos, contados todos desde que se disponga de la totalidad de los antecedentes necesarios para resolver, salvo casos calificados por el jefe del departamento que requieran mayor plazo.

5) Informe de fiscalización

Los abogados informantes deben resolver contando con todos los antecedentes que sean necesarios. Así, el informe de fiscalización constituye la forma habitual de determinar de manera fidedigna los hechos que motivan la consulta, debiendo, por tal razón, constatarlos en terreno, sin perjuicio de contener la opinión de todos los interesados y la conclusión del fiscalizador.

Cada prestación debe ser analizada detalladamente y en el evento que se requiera información adicional, deberá precisarse las peticiones concretas que contendrá la solicitud de informe. Este deberá dar respuesta íntegra a todos los antecedentes solicitados. El jefe de fiscalización de la respectiva Inspección será responsable del contenido de esta información. Transcurridos el plazo de un mes, se reiterará la referida petición, vía Dirección Regional.

6) Otros informes

Cuando sea necesario, para resolver el problema en cuestión, se podrá requerir informe u opinión de organismos especializados, tales como Ministerios, Superintendencias u otros Servicios.

7) Formato del dictamen y su revisión

El formato usual del dictamen se mantendrá, procurándose que sus conclusiones sean literalmente idénticas a la materia del encabezado que identifica el pronunciamiento.

Cada abogado deberá velar por la calidad formal y de fondo de los dictámenes.

8) Relación con el usuario e interesados

Se mantendrá informado al usuario, a través de un formulario, del estado de su solicitud, y la fecha probable de respuesta.

Respecto al envío, recepción y conocimiento del dictamen, éste deberá siempre ser conocido oportunamente por el usuario, la contraparte, la Inspección del Trabajo respectiva y los eventuales terceros interesados o las personas a las cuales afecte, según el caso.

2.- Resoluciones.

831 (exenta), 1º.08.01.

Depto. RR.HH.

Dispone dependencia de la Unidad de Remuneraciones del Depto. Administrativo.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º letras f) y k) y 12 del D.F.L. Nº 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo.

La Resolución Nº 576, de 30.04.97, de la Dirección del Trabajo, que reestructuró funciones del Departamento de Recursos Humanos.

La Resolución Nº 55, de 24.01.92 y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución Nº 520, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996, ambas de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La necesidad de adecuar los procedimientos administrativos del Servicio, con el objeto de lograr máxima eficiencia y eficacia de los recursos humanos y materiales de que dispone.

Resuelvo:

1.- Dispónese que, a contar del 1º.08.01, la Unidad de Remuneraciones, dependerá del Departamento Administrativo y estará subordinada jerárquicamente a la Subjefatura de dicho Departamento.

Anótese y comuníquese.

832 (exenta), 1º.08.01.

Depto. RR.HH.

Establece estructura del Departamento de Recursos Humanos.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º letras f) y k) y 12 del D.F.L. Nº 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo.

La Resolución Nº 576, de 30.04.97, de la Dirección del Trabajo, que reestructuró funciones del Departamento de Recursos Humanos.

La Resolución Nº 55, de 24.01.92 y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución Nº 520, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996, ambas de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La necesidad de adecuar los procedimientos administrativos del Departamento de Recursos Humanos, con el objeto de racionalizar, agilizar y hacer más efectivo su funcionamiento:

Resuelvo:

1.- Dispónese que, a contar del 1º.08.01, el Departamento de Recursos Humanos estará conformado por las siguientes Unidades, las cuales estarán subordinadas jerárquicamente a la jefatura de dicho Departamento:

1.1.- Unidad de Administración de Personal

1.2.- Unidad de Capacitación y Desarrollo

Con las siguientes áreas:

- Área de Capacitación
- Área de Desarrollo

1.3.- Unidad de Servicio de Bienestar y Salud Ocupacional

Con las siguientes áreas.

- Área Servicio de Bienestar
- Área Salud Ocupacional

2.- Déjase sin efecto toda norma o instrucción que verse sobre la misma materia.

Anótese y comuníquese.

855, 7.08.01.

Depto. Fiscalización

Delega facultades y deroga resolución según indica.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 10 y 43 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo; en el artículo 5º letras a), d), f) y p) del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo; y en la Resolución Nº 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La convivencia de avanzar en la desconcentración de funciones cuya magnitud en cantidad impide mantenerlas centralizadas, a objeto de agilizar y optimizar su funcionamiento, adecuándose a la modernización de los procedimientos de fiscalización emprendida por el Servicio y materializada en la Orden de Servicio Nº 4, de 12.06.01 y la Circular Nº 88, de 5.07.01.

Resuelvo:

1. Delégase en el Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, según corresponda, las multas administrativas aplicadas por funcionarios dependientes de este Servicio, por infracciones:
 - a) A normas laborales, cuando las multas excedan a 50 U.T.M.;
 - b) A normas de carácter previsional, cuando las multas excedan de 100 U.F.; y
 - c) A las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, cuando las multas excedan de 20 U.T.M.
2. Delégase en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de este Servicio, por infracciones:
 - a) A normas laborales, cuando las multas excedan a 10 y no sobrepasen las 50 U.T.M.;
 - b) A normas de carácter previsional y de salud, cuando las multas excedan de 50 U.F. y no sobrepasen las 100; y
 - c) A las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, cuando las multas excedan de 5 y no sobrepasen las 20 U.T.M.
3. Delégase en los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo, la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, las multas impuestas por funcionarios de su dependencia, bajo el procedimiento establecido en la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, de la Dirección del Trabajo, en caso de infracciones:
 - a) A normas laborales, cuando las multas aplicadas excedan de 10 U.T.M.;
 - b) A normas previsionales y de salud, cuando las multas aplicadas no excedan de 50 U.F.; y
 - c) A las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, cuando las multas aplicadas, no excedan de 5 U.T.M.
4. Para efectos de esta delegación, si con ocasión de un procedimiento inspectivo se cursaron varias multas contenidas en una sola resolución, se considerará el monto de todas ellas, convertidas a U.T.M.
5. Las resoluciones que se dicten en virtud de la presente delegación de facultades deberán ser archivadas en el registro especial respectivo, a fin que sean revisadas por la Unidad de Gestión Multas dependiente del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, cuando así se estime aconsejable.
6. Sin perjuicio de esta delegación de facultades, el Director del Trabajo podrá requerir del funcionario delegado, la remisión de cualquier asunto sometido a su conocimiento y que se encuentre pendiente ante ellos, a fin de revisar los antecedentes del caso. Frente a esta

situación, el funcionario delegado sólo podrá pronunciarse sobre la reconsideración pendiente una vez que los antecedentes le sean devueltos.

7. En cualquier caso, la presente delegación no obstará a que el Director del Trabajo ejerza el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los funcionarios delegados, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.
8. La presente delegación se aplicará a todas las solicitudes de Reconsideración Administrativa ingresadas respecto de multas aplicadas en procedimientos inspectivos regidos por la Circular Nº 88, de 5.07.01. A las solicitudes de Reconsideración Administrativa ingresadas respecto de procedimientos inspectivos cursados con anterioridad, se les seguirá aplicando la Resolución exenta Nº 55, de 19 de enero de 1998, publicada en el Diario Oficial de 24 de enero del mismo año, la cual perderá su vigencia una vez resueltas todas las solicitudes de reconsideración que estuvieren pendientes conforme a este criterio.

Anótese, comuníquese y publíquese.

María Ester Feres Nazarala
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.913, 15.06.01.

Subsidio Familiar. Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en las Leyes N°s. 18.020 y 18.611, asimismo, deja sin efecto y reemplaza las circulares que se indican.

En uso de sus facultades legales, contenidas en la Ley N° 16.395 y en el artículo 2° de la Ley N° 18.611, la Superintendencia de Seguridad Social dicta la presente circular que reemplaza y deja sin efecto las Circulares N°s. 1.035, de 1987; 1.045, de 1987; 1.064, de 1988; 1.066, de 1988; 1.177, de 1990; 1.335, de 1994; 1.390, de 1995; 1.423, de 1995; 1.490, de 1996; 1.562, de 1997. Se mantiene vigente la Circular N° 1.405, de 1995.

I. GENERALIDADES

La Ley N° 18.020 establece el Régimen de Subsidio Familiar para los menores hasta los 18 años de edad, los inválidos de cualquier edad, la madre del menor que lo percibe, y la mujer embarazada, que sean carentes de recursos, y que cumplan con los demás requisitos que allí se señalan. La Ley N° 18.600 hizo extensivo este beneficio a los deficientes mentales.

La ley establece un sistema de postulación y un procedimiento para la asignación del subsidio que tiene por objeto lograr que se conceda a las nuevas personas de más escasos recursos, dentro del límite del número de nuevos beneficios que mensualmente se autorice otorgar a cada comuna.

Cabe hacer presente que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos el aporte fiscal que financia el Fondo Nacional de Subsidio Familiar y que en el mes de diciembre de cada año mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma de los Ministros de Hacienda y del Interior, se definen los marcos presupuestarios regionales y el número máximo mensual de nuevos beneficios a conceder en cada Región durante el ejercicio.

En base al citado decreto y considerando las necesidades de cada Comuna, las Intendencias Regionales distribuyen entre aquéllas el número máximo mensual de nuevos beneficios a otorgar.

Participan en la administración y control de este régimen la Superintendencia de Seguridad Social, las Intendencias Regionales, las Municipalidades, el Instituto de Normalización Previ-sional y el Ministerio del Interior. Las funciones de estos Organismos son, en síntesis, las siguientes:

- A la Superintendencia le corresponde la tuición y fiscalización de la observancia de las normas que regulan esta materia, la administración financiera y el control presupuestario del Fondo Nacional de Subsidio Familiar.

- Por su parte, las Intendencias Regionales en la primera quincena del mes de enero de cada año deben dictar resolución que distribuye entre las Comunas de la Región los números de nuevos beneficios a conceder. Además, durante el año se encuentran facultadas para adecuar la distribución efectuada, de acuerdo a las listas de espera que se generen en cada Comuna y a los puntajes de corte.
- También corresponde a las Intendencias el conocimiento de las reclamaciones que se presenten en contra de un decreto alcaldicio que se refiera a esta materia.
- Las Municipalidades conceden el subsidio familiar, y, por ende, son las encargadas de la inscripción y selección de los postulantes y del otorgamiento, revisión y extinción del beneficio en conformidad a las normas legales y reglamentarias que rigen esta materia.
- El Instituto de Normalización Previsional es la entidad pagadora de este beneficio, correspondiéndole, asimismo, efectuar el control de los cupos asignados a las comunas.
- Al Ministerio del Interior le corresponde la fiscalización y control respecto a las funciones que competen a los Intendentes Regionales y a los Alcaldes.

El Subsidio Familiar se rige por las normas contenidas en las Leyes N^{os}. 18.020, 18.611 y su Reglamento D.S. N^o 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda; y por las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

II. CONCEPTO Y DURACION

El subsidio familiar es un beneficio de carácter asistencial, consistente en una prestación pecuniaria de monto igual para todos los causantes, excepto para deficientes mentales e inválidos, en cuyo caso su valor asciende al duplo.

Este beneficio dura tres años contados desde el mes en que comenzó a devengarse, sin perjuicio de la facultad que tienen los Alcaldes de revisarlo en cualquier oportunidad y extinguirlo si han dejado de cumplirse los requisitos que permitieron su otorgamiento.

El subsidio familiar habilita a los causantes para acceder, en forma gratuita, al Régimen de Prestaciones de Salud a través del Sistema Nacional de Servicios de Salud. Lo anterior conforme a lo dispuesto en la Ley N^o 18.469.

En todo caso, cada causante sólo dará derecho a un subsidio, aun cuando pudiese ser invocado en dicha calidad por más de un beneficiario. Así, por ejemplo, en el caso de una menor que perciba el subsidio, y que esté embarazada no podrá solicitar el beneficio en esta última calidad, a menos que renuncie como menor.

III. CAUSANTES

Se entiende por causantes las personas que originan el derecho al pago del subsidio familiar. Pueden ser causantes las siguientes personas:

- Los menores hasta los 18 años de edad,

- La mujer embarazada,
- Los deficientes mentales a que se refiere la Ley N° 18.600, cualquiera sea su edad. Conforme al artículo 2º del texto legal citado, con deficientes mentales, aquellas personas que tienen una evolución incompleta y detenida de la mente, iniciada durante el período de desarrollo psicomotor, caracterizada por una subnormalidad de la inteligencia y un déficit concurrente en sus conductas adaptativas,
- Los inválidos, cualquiera sea su edad. Para estos efectos se considera inválido a la persona que por causas hereditarias o adquiridas, carezca o haya perdido en forma presumiblemente permanente dos tercios o más de su capacidad de ganancia. En el caso de los menores de 18 años y mayores de 65, se consideran inválidos los que, por causas hereditarias o adquiridas, carezcan o hayan perdido de modo presumiblemente permanente dos tercios de sus funciones corporales o mentales, en términos que les impidan el desarrollo de las actividades ordinarias de la vida, atendidos su edad y su sexo; y
- La madre del menor por el que percibe el subsidio.

IV. BENEFICIARIOS

Se entiende por beneficiarios las personas que tienen derecho a percibir el subsidio familiar. Pueden ser beneficiarios los siguientes:

- La madre del menor y, en su defecto, el padre, los guardadores o personas que lo hayan tomado a su cargo,
- La mujer embarazada,
- Las personas naturales que tengan a su cargo deficientes mentales.

V. REQUISITOS

1. Requisitos que deben cumplir los causantes menores, deficientes mentales e inválidos:
 - Vivir a expensas del beneficiario;
 - a) Participar en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil, a los niños menores de ocho años de edad.
 - b) Este requisito debe acreditarse anualmente durante el período que dure el beneficio;
 - c) Para los mayores de seis años de edad, tener la calidad de alumno regular de la instrucción básica, media o superior u otro equivalente, lo que deberá acreditarse al solicitar el beneficio y en el mes de marzo de cada año durante el período que causen el subsidio;

- d) No percibir o causar ingresos o beneficios mensuales iguales o superiores al monto del subsidio, cualquiera sea su origen. No se considerará ingreso para estos efectos la pensión de orfandad.

Este requisito no se exige a la madre del menor que lo percibe; y

- e) Respecto de los deficientes mentales e inválidos, deberá acreditarse la calidad de tales mediante la declaración de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– correspondiente al domicilio del causante.

Estos causantes están eximidos del requisito mencionado en la letra c).

2. En el caso de la mujer embarazada no haber percibido un ingreso igual o superior a 48 Unidades Tributarias Mensuales, incluido el del grupo familiar con el cual vive, durante el año calendario anterior a aquél en que perciba efectivamente el beneficio.
3. En el caso de la madre de un menor por el cual se percibe el subsidio, deberá acreditar su calidad de tal.
4. Requisitos que deben cumplir los beneficiarios, de menores, deficientes mentales e inválidos, según corresponda:
 - a) No estar en situación de proveer por sí solo o en unión con el grupo familiar con el cual vive el causante, a su mantención y crianza, atendidas las condiciones sociales y económicas del beneficiario.
 - b) Tener bajo su cuidado permanente al deficiente mental que se invoque como causante.

VI. MONTO

El monto del subsidio familiar se fija anualmente por ley, y los deficientes mentales e inválidos tienen derecho al beneficio elevado al duplo. Para el período julio de 2000 a junio 2001, se encuentra vigente el monto establecido por la Ley N° 19.649, que asciende a \$3.310 mensuales por cada causante.

VII. POSTULACION

Para acceder al subsidio familiar se debe postular, presentando la respectiva solicitud ante la Municipalidad correspondiente al domicilio del beneficiario, en cualquier mes del año, en el formulario de uso obligatorio que se acompaña a esta circular en el Anexo N° 1, el que ha sido aprobado por la Superintendencia de Seguridad Social y deberá proporcionarse gratuitamente.

Documentos que deben acompañarse a la solicitud:

A la solicitud de subsidio, deberán acompañarse todos los documentos o antecedentes que sean pertinentes para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley, enumerados en el punto V de esta circular, y que son los siguientes:

- La **edad** del causante y su condición de hijo del beneficiario se acreditará con el certificado de nacimiento, o mediante la Libreta de Familia, según sea el caso.

Cuando corresponda se deberá acompañar los documentos que acrediten la calidad de guardador o el hecho de haber tomado a cargo al menor.

- La **asistencia del causante a los programas de salud**, se acreditará por el documento expedido por el correspondiente Servicio de Salud o por la institución que éste autorice.
- La **calidad de alumno regular** de la instrucción básica, media o superior u otros equivalentes, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, cuando corresponda, se acreditará mediante certificado de estudio emitido por el respectivo establecimiento.

En su caso, se acreditará que el menor se encuentra en alguna de las situaciones de excepción que contempla el D.F.L. N° 5.291, de 1930, Ley de Instrucción Primaria, cuales son, que no haya escuela fiscal, municipal o particular gratuita, o no haya vacantes en las escuelas situadas a menos de tres kilómetros del domicilio del niño y siempre que no haya un servicio de locomoción que facilite el traslado de los alumnos; y, el impedimento físico o mental.

- El **embarazo** se acreditará mediante certificado emitido por un médico o matrona de los Servicios de Salud o de Instituciones autorizadas por tales Servicios, en el que se indicará la fecha de concepción y la fecha probable del parto.
- La **deficiencia mental** se comprobará mediante certificado extendido por el médico tratante y visado por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– que corresponda al domicilio del causante, conforme a lo dispuesto en el Ley N° 18.600 y su Reglamento contenido en el D.S. N° 48, de 1993, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La certificación del grado de deficiencia mental se determina a través de un diagnóstico clínico médico, elaborado por un médico cirujano, que se desempeñe en el área de psiquiatría, neurología o neurocirugía, y de un informe psicológico, elaborado por un psicólogo, quienes deberán suscribir el documento que certifique el grado de deficiencia mental. Esta certificación se presenta a la COMPIN del domicilio del causante para su visación y tiene vigencia definitiva, sin perjuicio que puede solicitarse una reevaluación cuando haya antecedentes que hagan suponer errores en la primera evaluación.

Para efectuar dicho trámite, la Municipalidad entregará gratuitamente el formulario de uso obligatorio que se acompaña a esta circular en el Anexo N° 2, previa comprobación de la situación socio-económica del solicitante, lo que se efectuará mediante la aplicación de la Ficha CAS.

- La **invalidez** se acreditará mediante declaración efectuada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– del Servicio de Salud correspondiente al domicilio del causante.

Para efectuar dicho trámite, la Municipalidad entregará gratuitamente el formulario de uso obligatorio que se acompaña a esta circular en el Anexo N° 3, previa comprobación de la situación socio-económica del solicitante, al igual que en el párrafo anterior.

Los documentos citados precedentemente se podrán acompañar en original o dejar fotocopia completa una vez exhibidos al funcionario competente, quien deberá certificar que la copia corresponde al original.

Declaración jurada:

Los demás requisitos se acreditan mediante declaración jurada que se encuentra en el reverso del formulario de solicitud de subsidio familiar. Dichos requisitos son los siguientes:

- Que el **causante vive a expensas del beneficiario** que lo invoca, y que no percibe o causa ingresos o beneficios mensuales iguales o superiores al monto del subsidio, cualquiera sea su origen.
- Que el **beneficiario no está en situación de proveer** por sí solo o en unión del grupo familiar en el cual vive el causante, a su mantención y crianza, atendidas sus condiciones sociales y económicas. Asimismo, para comprobar que el beneficiario tiene bajo su cuidado permanente al deficiente mental que se invoque como causante, cuando corresponda.
- En el caso de la **mujer embarazada**, el hecho que sus ingresos durante el año calendario anterior al que perciba el beneficio, sumados a los de su grupo familiar, fueron inferiores a 48 Unidades Tributarias Mensuales.

Por otra parte, también en el reverso del formulario de solicitud de subsidio familiar, se encuentran las declaraciones relativas a la asignación familiar, que conforme a lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley N° 18.020, es incompatible con el subsidio familiar, según se señala en el punto XV de esta circular.

En primer lugar se encuentra el casillero destinado a aquellos que perciben asignación familiar o maternal por el causante invocado, los que optan por percibir el subsidio familiar, renunciando a dichas asignaciones.

En segundo lugar aparece un casillero para declarar que por el causante invocado no se percibe asignación familiar o maternal, y que no se tiene conocimiento que aquél origine esta última prestación.

VIII. SELECCION

Los Alcaldes formarán la **Lista Unica de Postulación**, que se acompaña en el Anexo N° 4, y seleccionarán entre todos los postulantes, a los que de acuerdo con la Encuesta de Estratificación Social (CAS) tengan los más bajos puntajes.

Dicha lista debe elaborarse con todos los causantes que postulan en el mes respectivo. En consecuencia, en ella deberán incluirse las persona que postulan por primera vez, los causantes que quedaron en la lista de espera de los meses anteriores y los causantes cuyo subsidio fue revisado en el mes respectivo.

En la citada lista sólo deberán incluirse los postulantes que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios, para el otorgamiento del beneficio, y que los hayan acreditado de acuerdo a lo señalado en el número VII anterior.

Al momento de elaborar la Lista Unica de Postulación, debe tenerse en consideración que el resultado de la ficha CAS tiene una vigencia de dos años contados desde la fecha en que se practicó la encuesta, y que las solicitudes de subsidios que no fuesen acogidas por no existir cupo suficiente al momento de la postulación, se consideran vigentes durante los nueve meses siguientes a la fecha de su presentación.

En este punto es preciso señalar que la fecha de presentación de la solicitud del subsidio familiar, corresponde al momento en que el interesado presenta a la Municipalidad todos los documentos que acreditan el cumplimiento de los requisitos exigidos para postular al beneficio, y, además, se ha efectuado la Encuesta de Estratificación Social.

Ahora bien, es necesario precisar las situaciones especiales que pueden producirse en el momento de efectuar el corte de la Lista Unica de Postulación de acuerdo al número máximo de beneficios a otorgar:

- Cuando causantes de un mismo beneficiario, cuyo puntaje en la Encuesta de Estratificación Social, sea, por lo tanto, el mismo; queden por sobre de la línea de corte y otros queden bajo ella por falta de cupo, corresponde otorgar el beneficio a los causantes de menor edad. Dicho criterio está acorde con el espíritu de la legislación sobre Subsidio Familiar, que ha sido el de proteger a los menores de edad.
- En el mismo caso anterior, cuando se trate de causantes asociados a distintos beneficiarios, pero que presentan el mismo puntaje en la Encuesta de Estratificación Social, corresponde preferir a aquél causante que tiene una solicitud más antigua, siempre que esté vigente.
- Cuando en el último lugar de los cupos asignados se encuentre un causante que tiene derecho al beneficio elevado al duplo, esto es, un inválido o un deficiente mental, y de los cupos asignados a la Municipalidad sólo quede uno disponible, procede rechazar la solicitud respectiva por falta de cupos, con lo cual el causante de que se trate quedará en la lista de espera para la postulación siguiente, cuando corresponda. Lo anterior, por cuanto conforme a lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley N° 18.611, los Alcaldes no pueden exceder el máximo mensual de nuevos cupos asignados

En esta situación y con el objeto de no perder el último cupo, debe seleccionarse al causante que siga a continuación del duplo que se rechaza por no existir dos cupos disponibles para su otorgamiento.

IX. OTORGAMIENTO

1. Generalidades:

Sólo se podrán otorgar subsidios entre los meses de febrero y noviembre de cada año. Se hace presente que aquéllos destinados a recién nacidos que se pueden otorgar en cualquier mes del año, pues son una continuación del subsidio que percibía la mujer embarazada, razón por la cual no se utilizan cupos para su otorgamiento.

Para otorgar el subsidio el Alcalde dictará la resolución o decreto alcaldicio correspondiente, consignándose su número y fecha de emisión, así como los nombres, apellidos, y el número de la Cédula de Identidad.

Además, la resolución deberá indicar siempre el número e individualización de los causantes por los cuales se otorga la prestación al beneficiario.

Por razones de orden administrativo, resulta conveniente que todos los beneficios que se otorgan en un mes se concentren en una sola resolución, en la que se incluyan todos los nuevos ingresos.

Con el objeto de facilitar la dictación de esta resolución por parte de las Municipalidades, el control que ejerce el Instituto de Normalización Previsional y la fiscalización del cumplimiento de las normas que rigen la materia, esta Superintendencia ha estimado necesario introducir el uso obligatorio del formulario de resolución que se acompaña en el Anexo N° 5 de esta circular.

Las nóminas de beneficiarios a quienes se hubiera otorgado subsidio, cuyo pago no haya sido objetado por el Instituto de Normalización Previsional, se publicarán mensualmente en los diez primeros días del mes siguiente al de dictación de la respectiva resolución, en un lugar visible al público dentro de cada Municipio.

A su vez, dichas resoluciones se inscribirán en extracto en un registro especial que llevará cada Municipalidad, consignándose a lo menos los mismos antecedentes ya señalados para la resolución que concede la prestación.

Las Municipalidades formarán un expediente con la solicitud del beneficio y con todos los antecedentes que sirvieron de base para acreditar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios de los causantes y de los beneficiarios, el que deberá mantenerse en debido resguardo. La citada solicitud deberá estar firmada y timbrada por el funcionario competente, quien, además, señalará la fecha de su presentación.

Mensualmente las Municipalidades deben enviar a la sección subsidios del Instituto de Normalización Previsional, según un calendario fijado al efecto, copia de los decretos alcaldicios de otorgamiento de nuevos beneficios, en su caso; la Lista Unica de Postulación del mes respectivo, que deberá contener una cantidad de postulantes equivalente al doble del número de cupos autorizados, y la solicitud del beneficio.

Asimismo, las Municipalidades deben remitir mensualmente a la Superintendencia de Seguridad Social el formulario que contiene la estadística de concesión y de revisión de los subsidios familiares y el cuadro con los postulantes que quedaron en la lista de espera agrupados por tramos de puntajes asignados por la Encuesta Estratificación Social, (CAS), en el modelo del Anexo N° 6.

2. Número máximo de beneficios a conceder

Los Alcaldes pueden otorgar mensualmente subsidio familiares hasta por el número máximo de nuevos beneficios que se les haya asignado para el mes respectivo, en la resolución dictada por la Intendencia Regional.

Conviene señalar que las revisiones de los subsidios familiares no generan cupos adicionales, cualquiera sea la causa que las haya motivado.

Con el objeto de controlar que las Municipalidades no excedan el número máximo de beneficios asignados, se ha establecido el uso obligatorio de la Lista Unica de Postulación a que se ha hecho mención anteriormente.

Asimismo, las Intendencias están facultadas para redistribuir y disminuir el número de nuevos beneficios a otorgar, debiendo fijar una nueva cantidad mensual constante, dictando al efecto las correspondientes resoluciones que deben ser aprobadas por la Superintendencia de Seguridad Social. El adecuado y oportuno ejercicio de esta facultad permite que los Intendentes solucionen situaciones tales como la pérdida de cupos que se produzcan en algunas Comunas de su Región, y la desfocalización en el otorgamiento del beneficio, que se refleja en los puntajes de corte.

Atendida la necesidad de optimizar los recursos destinados al otorgamiento de este beneficio, focalizándolos en las personas de más escasos recursos, es preciso que las Intendencias Regionales readecuen, si es necesario, la distribución de cupos entre las Comunas que conforman la Región.

Para ello las Intendencias deberán solicitar al menos una vez al año, a las Municipalidades el envío de la estadística del otorgamiento de subsidios familiares y las listas de espera, ordenadas por causantes y tramos de puntaje de la Encuesta de Estratificación Social (CAS). Con esta información procederán, en caso necesario, a redistribuir el número máximo mensual de beneficios a conceder en el período restante, según el criterio señalado en el párrafo anterior.

Por su parte, las Municipalidades deberán informar a la Intendencia Regional respectiva, cualquier circunstancia que les impida usar los cupos que les han sido asignados sea con el objeto de dar solución a ese impedimento, o bien, para que se practique una redistribución que permita el uso de los cupos en otra Comuna de la Región que los necesite y esté en condiciones de otorgarlos.

3. Casos Especiales

a) Mujer embarazada

La interesada se puede inscribir en la Municipalidad en cualquier mes dentro del período de gestación, pero sólo podrá postular formalmente al beneficio a contar del quinto mes de embarazo y hasta el noveno mes inclusive. Si se concede el beneficio su pago se efectúa con efecto retroactivo por el período completo de la gestación.

Cabe hacer presente que si por falta de cupos el beneficio no se otorgó antes del nacimiento del menor, no se podrá otorgar con posterioridad, puesto que la postulante ya no tendrá la calidad de embarazada, que es lo que la habilita para percibirlo. En tales casos, las municipalidades deberán hacer postular de inmediato a la madre del recién nacido como beneficiaria del subsidio familiar por dicho causante menor.

Estas causantes deben ser incluidas en la Lista Unica de Postulación, junto con los demás causantes que postulan en el mes respectivo, respetando el orden de prelación de acuerdo al puntaje obtenido en la Encuesta de Estratificación Social. De este modo los cupos para mujer embarazada sólo se otorgarán a las causantes que queden por sobre la línea de corte. En caso contrario, vale decir, si no hubieren causantes "mujer embarazada"

por sobre la línea de corte en número suficiente para llenar todos los cupos que les fueron asignados, los cupos restantes se asignarán a los demás causantes incluidos en la referida Lista Unica de Postulación.

Por el contrario, en el evento que no haya causantes menores, inválidos, deficientes mentales y madres, en número suficiente para cubrir los cupos asignados, éstos no pueden ser utilizados en mujeres embarazadas, si ya se encuentran completos los cupos asignados a estas últimas.

b) Recién Nacido

Para que el Subsidio Familiar otorgado a la Mujer Embarazada pueda ser concedido automáticamente al recién nacido, como lo establece el artículo 24 del D.S. N° 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda, la beneficiaria, dentro del plazo de tres meses contados desde la fecha de nacimiento de su hijo, debe presentar en la Municipalidad correspondiente el certificado de nacimiento. En este caso, los recién nacidos no deben ser incluidos en la Lista Unica de Postulación pero sí deben anotarse en la solicitud de subsidio familiar.

En caso que no haya podido operar la automaticidad antes señalada por no acompañarse el certificado de nacimiento dentro del plazo establecido, la madre del recién nacido podrá postular al Subsidio Familiar por su hijo según las normas generales.

Producido un parto múltiple, el cupo de la mujer embarazada, rige para uno de los hijos en la forma previamente establecida; para el resto de los recién nacidos se deberá postular en forma normal.

El subsidio que se concede a un recién nacido durará tres años. El otorgamiento de este subsidio igualmente requiere de una resolución dictada por el Alcalde, aun cuando no se utilice un nuevo cupo.

c) Inválidos y Deficientes Mentales

En el caso de los deficientes mentales e inválidos que tienen derecho a percibir el subsidio elevado al duplo, cada beneficio que se les conceda se imputará a dos nuevos subsidios de menores, madres o mujeres embarazadas, indistintamente.

X. DELEGACION DE FACULTAD

El Alcalde puede delegar la facultad de otorgar los subsidios familiares, bajo su responsabilidad, en el funcionario de su dependencia que designe en conformidad al artículo 56 letra j) de la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

XI. PAGO Y CONTROL

El subsidio se devengará a contar del mes siguiente a aquel en que se haya dictado la resolución que concede la prestación, y su duración será de tres años. Su pago lo efectuará el Instituto de Normalización Previsional, ya sea directamente mediante sus Sucursales, por intermedio de entidades bancarias que tengan convenio con esa Institución Previsional, o bien, a través de las Municipalidades.

En todo caso, el subsidio se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que el causante menor cumpla dieciocho años de edad, siempre que se encuentre vigente el plazo de 3 años de duración del subsidio.

Por otra parte, el Instituto de Normalización Previsional deberá controlar que ninguna Municipalidad otorgue un mayor número de subsidios al autorizado para un determinado mes; control que efectuará mediante la lista única de postulación y las correspondientes resoluciones de concesión.

En caso que en un mes el número de subsidios que viene concediendo un Alcalde exceda el número de cupos autorizados, el Instituto de Normalización Previsional, devolverá sin más trámites las solicitudes de subsidio familiar y la resolución respectiva, a fin que se proceda a su modificación.

1. Cambio de domicilio

El cambio de domicilio de un beneficiario de Subsidio Familiar, no provoca la extinción del beneficio, toda vez que la ley no ha señalado como requisito para el otorgamiento del mismo la mantención del domicilio que el interesado tenía al momento de postular.

En mérito de lo anterior los beneficiarios del Subsidio Familiar que cambien su domicilio a una Comuna distinta de aquella en que les fue otorgado, deben comunicar tal circunstancia al Instituto de Normalización Previsional en el formulario actualmente en uso, con el objeto que se proceda a cambiar su lugar de pago.

Por su parte, el Instituto de Normalización previsional deberá comunicar este cambio a la Municipalidad correspondiente al nuevo domicilio del beneficiario.

2. Poderes

Los subsidios familiares podrán ser cobrados directamente por el beneficiario o bien, a través de terceros a quienes aquél confiera poder para tal efecto. Dichos poderes podrán ser autorizados por Notarios, Oficiales del Registro Civil en aquellos lugares en que no haya Notarios y por el funcionario competente de la Sucursal respectiva del Instituto de Normalización Previsional.

En todo caso, el poder siempre deberá señalar, además de la individualización completa del beneficiario y el apoderado, nombre completo y Cédula de Identidad del o los causantes por los cuales el beneficiario percibe el subsidio.

Los poderes así otorgados tendrán una duración de un año, contados desde la fecha de su autorización.

XII. SUSPENSION

El Alcalde o el Instituto de Normalización Previsional podrán suspender el pago del subsidio familiar cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que les sean requeridos.

Para concretar esta acción, previamente deberá existir un requerimiento por escrito al afectado, advirtiéndole respecto a la suspensión de la prestación, y fijándole un plazo no inferior a 30 días para su concurrencia o entrega de la información que proceda.

Decretada la suspensión, por el Instituto de Normalización Previsional deberá avisar oportunamente a la Municipalidad, en el formulario contenido en Anexo N° 7 que se acompaña a esta circular. Asimismo, si la suspensión se ordena en la Municipalidad ésta deberá dar aviso al citado Instituto en el mismo formulario.

Se hace presente que si el requerimiento de antecedentes se efectuó personalmente al beneficiario, en el evento que no concurra procede extinguir el subsidio de acuerdo a las normas que se indican en el Capítulo siguiente.

Se hace presente que no procede que el Instituto de Normalización Previsional suspenda el pago de un Subsidio Familiar en caso de no cobro del mismo. En tal caso corresponde que el Instituto comunique este hecho a la Municipalidad, la que procederá a su revisión.

XIII. EXTINCION

1. Causales de extinción

El subsidio familiar se extingue cuando concurre alguna de las siguientes causales

- a) Vencimiento del plazo de tres años desde su concesión.
- b) Cuando el causante menor cumple los 18 años de edad, caso en el cual el pago del subsidio se efectuará hasta el 31 de diciembre del respectivo año, siempre que esté vigente el plazo de tres años de duración del subsidio.
- c) Por no cobro durante seis meses seguidos.
- d) Por no proporcionar el beneficiario, los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Alcalde o la entidad pagadora del subsidio, dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento el que deberá efectuarse personalmente.
- e) Por fallecimiento del causante o del beneficiario.
- f) Por opción por otro beneficio (renuncia voluntaria), y
- g) Por dejar de cumplir alguno de los diferentes requisitos establecidos por la ley para su otorgamiento y mantención, respecto de cada tipo de causantes indicado el TITULO V de esta circular (así por ejemplo una causante madre, cuando deja de tener hijos percibiendo el subsidio; un menor que deja de estudiar, etc.).

Algunas de las causales de extinción señaladas afectan a beneficiarios y causantes de distinta manera de acuerdo a las reglas que siguen:

- a) El fallecimiento del beneficiario produce la extinción del Subsidio Familiar de todos sus causantes. En tal caso, procede que la Municipalidad realice las gestiones necesarias

a objeto de hacer postular de inmediato a los causantes con la persona que los haya tomado a su cargo.

- b) La causal de extinción por no presentación de antecedentes, comúnmente afectará a todos los causantes dependientes de un mismo beneficiario, a menos que los antecedentes solicitados se refieran en forma específica a uno de los causantes, caso en el cual se extinguirá sólo el subsidio que a dicho causante le corresponde.
- c) Por su parte, la causal de extinción por no cobro del beneficio durante seis meses consecutivos, determina la extinción de todos los causantes dependientes de un mismo beneficiario.

2. Procedimiento

Es necesario distinguir las distintas formas en que se produce la extinción:

a) Automática:

En relación con las causales a) y b) anteriores, se debe tener presente que el beneficio se extinguirá automáticamente por el imperio de la ley, esto es, al vencer el plazo de tres años desde su concesión y cuando el causante menor cumple los 18 años de edad estando vigente el beneficio.

En consecuencia, para que operen las citadas causales, no es necesario que el Alcalde dicte una resolución de extinción, sin perjuicio de cancelar el beneficio en el registro especial a que se refiere el artículo 4º de la Ley Nº 18.020 que lleva cada Municipalidad.

b) Por resolución del Alcalde:

Para que operen las demás causales indicadas en el punto anterior, es menester que el Alcalde dicte la correspondiente resolución o decreto alcaldicio, extinguiendo el beneficio y disponiendo la cancelación de la inscripción en el referido Registro.

La resolución que declara extinguido el beneficio comienza a regir al mes siguiente de su dictación y en contra de ella el beneficiario podrá reclamar ante el Intendente Regional respectivo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la notificación del aviso escrito a que se refiere el párrafo anterior.

La resolución que se adopte en el recurso será comunicada al Alcalde quien, si procediere, deberá otorgar el beneficio de acuerdo a las normas sobre concesión de Subsidio Familiar.

Cabe hacer presente que en el caso de fallecimiento del beneficiario el subsidio se paga hasta el último día del mes en que ocurra el deceso.

Cuando el subsidio se extinga por pérdida de alguno de los requisitos legales y reglamentarios, el Alcalde deberá dar aviso por escrito al beneficiario con, a lo menos un mes de anticipación remitiéndole copia de la resolución de extinción, para la que deberá utilizarse el formulario que se acompaña en el Anexo Nº 8 de esta circular.

Cualquiera sea la causa de la extinción, el Alcalde debe remitir inmediatamente una copia de la resolución respectiva al Área de Beneficios Asistenciales del Instituto de Normalización Previsional, Santiago, a objeto que se abstenga de seguir emitiendo el pago del beneficio, a partir del 1º del mes siguiente de dictada la aludida resolución. A la copia de esta resolución se agregará el formulario "Extinción de Subsidio Familiar" que se acompaña en el Anexo N° 9 de esta circular, en el cual deberá señalarse si se extingue al beneficiario con todo sus causantes, o sólo a alguno de éstos, según lo dicho anteriormente.

Esta comunicación reviste suma importancia, toda vez que permite poner en práctica la extinción del beneficio, debiendo tenerse presente que en el procedimiento administrativo interno del citado Instituto, la resolución implica rescatar las órdenes de pago que ya se encuentran giradas a favor de los beneficiarios cuyo subsidio se extingue.

Por ello, es preciso que la resolución que extingue un Subsidio Familiar se comunique también a la Sucursal del Instituto de Normalización Previsional, entidad que procederá a retirar la orden de pago de la Institución Bancaria respectiva, dentro de los tres días siguientes a la dictación de la resolución, y, en todo caso, antes del término del mes en que ella se dicta.

Lo anterior, tiene por objeto evitar que se produzcan cobros indebidos al continuar pagándose subsidios que ya se han extinguido.

La Municipalidad deberá archivar todos los antecedentes en los cuales consta la causal de extinción y los hechos en que se funda, y que sirven de respaldo a la resolución.

Se hace presente que por razones de orden administrativo, resulta conveniente que todos los beneficios que se extinguen en un mes se concentren en una sola resolución.

XIV. COBRO INDEBIDO

Todo aquel que en forma indebida haya obtenido el subsidio, ya sea ocultando datos, entregando falsos antecedentes o transgrediendo las normas sobre incompatibilidad de beneficios, será sancionado de acuerdo al artículo 467 del Código Penal. Además, el infractor tendrá que restituir las sumas percibidas indebidamente, reajustadas conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor, entre el mes anterior a aquél en que se percibieron y el que antecede a la restitución, más un interés mensual del un 1%.

El Alcalde fijará la fecha a contar de la cual se ha gozado indebidamente del beneficio en forma indebida, debiendo comunicarlo al Instituto de Normalización Previsional, el que hará la liquidación respectiva de lo indebidamente percibido, para proceder a su cobranza, sin perjuicio de poder otorgar facilidades para su restitución, en los términos del artículo 3º del Decreto Ley N° 3.536, de 1981.

En este caso procede extinguir el beneficio, aplicándose el mismo procedimiento señalado en el punto XIII precedente.

XV. INCOMPATIBILIDAD

1. Asignación familiar

El subsidio familiar es incompatible con las asignaciones familiares y maternales del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, establecido en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Si una persona es causante de ambas prestaciones, el beneficiario de subsidio deberá optar entre una de ellas, opción que deberá ejercerse por escrito, en el formulario de solicitud del beneficio.

Si opta por el subsidio; conservará el derecho a las demás prestaciones que la legislación contemple en relación a la asignación familiar o maternal, siempre y cuando se mantengan los requisitos para causarlas.

La opción puede ser modificada en la oportunidad que el beneficiario lo manifieste expresamente, surtiendo efectos a partir del mes siguiente al de presentación de la respectiva solicitud, ante el Organismo que otorgó el beneficio.

2. Pensión asistencial

Por otra parte, tratándose de deficientes mentales e inválidos, el subsidio familiar es incompatible con la pensión asistencial. En este caso, en el evento que la persona sea seleccionada y pueda gozar de ambas prestaciones, deberá optar en el formulario respectivo, y renunciar al beneficio que proceda.

XVI. REVISION DE LOS SUBSIDIOS FAMILIARES

Cabe hacer presente que, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.020, el subsidio familiar se extingue cuando deja de concurrir alguno de los requisitos establecidos por la ley para su otorgamiento y mantención. Consecuentemente, el artículo 26 del reglamento, contenido en el D.S. N° 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda, establece que los Alcaldes pueden revisar los subsidios en cualquier oportunidad y extinguirlos cuando deje de concurrir alguno de los requisitos legales o reglamentarios.

Además, el reglamento dispone que para la revisión y renovación del subsidio, se aplicarán las mismas normas que rigen su concesión.

Por lo tanto, cada vez que se revise un beneficio, procede que las Municipalidades requieran de los beneficiarios la renovación de todos sus antecedentes a objeto de verificar la mantención de los requisitos habilitantes, siendo en tal caso indispensable la aplicación de la Encuesta de Estratificación Social (CAS). Con ello, cuando se compruebe que se mantienen los requisitos mencionados, se someterá al interesado a una nueva postulación y si queda dentro del máximo de cupos disponibles, se otorgará el subsidio por tres años a contar de esa fecha, o, en caso contrario, se dictará la resolución de extinción.

En todo caso, conviene señalar que no se consideran revisiones para estos efectos, la sola solicitud de antecedentes tales como certificado de alumno regular y el documento que

acredite la participación del causante en los programas de salud, los que deben solicitarse una vez al año por los Alcaldes.

XVII. TUICION Y FISCALIZACION

Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones sobre Subsidio Familiar. Atendidos los términos generales en que está establecida esta facultad ella comprende todas las materias relativas al beneficio, así por ejemplo: causantes, beneficiarios, requisitos, postulación, asignación, revisión, extinción, pago del beneficio, etc.

Además corresponden a la Superintendencia las siguientes funciones:

- Administración financiera del Fondo Nacional de Subsidio Familiar.
- Control de desarrollo presupuestario del citado Fondo.

Al respecto, cabe hacer presente que la Ley N° 19.357, dispone que el Presidente de la República puede, dentro de cada ejercicio anual, modificar el número de subsidios familiares a otorgar, adecuándolos a las disponibilidades presupuestarias del Fondo Nacional de Subsidio Familiar, pudiendo, además, modificar los respectivos marcos presupuestarios regionales, y el número máximo de subsidio a conceder.

Respecto del Instituto de Normalización Previsional - entidad pagadora del beneficio, esta Superintendencia tiene las facultades de supervigilancia y fiscalización que su Ley Orgánica N° 16.395 le confiere sobre las Instituciones de Previsión Social.

Asimismo, le corresponde resolver los reclamos en contra de las resoluciones de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez que se pronuncien sobre la invalidez de los causantes de Subsidio Familiar, conforme a la facultad que le confiere el artículo 27 de su referida Ley Orgánica.

En el ejercicio de su fiscalización esta Superintendencia reitera la instrucción contenida en la Circular N° 1.405, de 1995, en orden a que las Municipalidades envíen mensualmente a este Organismo la información estadística que contiene entre otros datos, las revisiones practicadas, el número de nuevos beneficios otorgados y el puntaje de corte.

Corresponde exclusivamente al Ministerio del Interior la fiscalización y control respecto de las funciones que competan a los Intendentes Regionales y a los Alcaldes, los que participarán en el Otorgamiento del Subsidio Familiar de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que rigen la materia, y las instrucciones que imparta esta Superintendencia.

Saluda atentamente a Ud.,

Ximena C. Rincón González
Superintendente

**ANEXO Nº 1
SOLICITUD DE SUBSIDIO FAMILIAR**

Folio Nº

ANTECEDENTES GENERALES:

Código Municipalidad Nombre Municipalidad

Puntaje Estratificación (CAS) Fecha Estratificación (CAS) Lugar de Pago (CILP) - Forma de Pago

Fecha Formulario
Fecha Presentación

Plaza de Pago = 1
Rural = 2
Correo = 4
Bco. del Estado = 9

ANTECEDENTES DEL BENEFICIARIO:

Apellido Paterno Apellido Materno Nombres

Rut o Cédula Nacional de Identidad - Fecha Nacimiento Sexo Masculino = 1
Femenino = 2

Domicilio completo

ANTECEDENTES DEL CAUSANTE: Código Postal Ciudad o Localidad

Nº	Rut o Cédula de Identidad	Dv	Apellidos y Nombres			Fecha Nacimiento (dd/mm/aaaa)	Fecha probable de concepción (dd/mm/aaaa)	Cód. T/C	Cód. P/B	Cód. Sexo	Número Resolución	Fecha Resolución (dd/mm/aaaa)
			A. Paterno	A. Materno	Nombres							
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												

Cód. T/C (Tipo Causante):
 Menor 18 años = 1
 Recién Nacido = 2
 Def. Mental = 3
 Madre = 4
 Mujer Embarazada = 5
 Inválido = 6

Cod. P/B (Parentesco con Beneficiarios):
 Beneficiario = 1
 Padre = 2
 Madre = 3
 Tutor = 4

Cód. Sexo:
 Masculino = 1
 Femenino = 2

ANTECEDENTES DEL FUNCIONARIO MUNICIPAL:

Nombres y apellidos del responsable

Firma del responsable y timbre correspondiente

(1) Los Anexos Nºs. 1, 4, 5, 7, 8 y 9, fueron aprobados por la Superintendencia de Seguridad Social mediante Oficio Nº 24.520, de 1998.

DECLARACION JURADA

En caso de los causantes **MENORES, RECIEN NACIDO, INVALIDOS Y DEFICIENTES MENTALES**

- 1.- Declaro que la(s) persona (s) por la(s) cual(es) solicito Subsidio Familiar vive(n) a mis expensas y no percibe(n) o causa(n) ingreso(s) o beneficio(s) mensuales iguales o superiores al monto de dicho subsidio, cualquiera sea su origen, exceptuando pensión de Orfandad. Además, declaro no estar en situación de proveer por sí solo o en unión de mi grupo familiar, según corresponda, a la mantención y crianza de dicha(s) persona(s), dada mi condición socioeconómica.
- 2.- De encontrarme en la situación señalada en la letra c) del artículo 8º del reglamento de la Ley Nº 18.020 (beneficiario por un deficiente mental), declaro tener al causante bajo mi cuidado.

En caso del causante **MUJER EMBARAZADA**

- 1.- Declaro conocer cada uno de los requisitos que la Ley Nº 18.020 y disposiciones anexas que me exigen para gozar del Subsidio Familiar.
- 2.- Declaro encontrarme en situación socio-económica compatible con tales requisitos.
- 3.- Declaro que los ingresos que percibí en el año ____ sumados a los de mi grupo familiar durante el mismo período, fueron inferiores a 48 Unidades Tributarias Mensuales.

OPCION POR SUBSIDIO FAMILIAR (se debe llenar siempre)

Marcar con una X lo que corresponda:

- Si, percibe Asignación Familiar o Maternal por causante(s) invocado(s).
Declaro que en cumplimiento del artículo 8º de la Ley Nº 18.020 opto por percibir Subsidio Familiar y por lo tanto, renuncio a la Asignación Familiar o Maternal.
- No, percibe Asignación Familiar o Maternal por causante(s) invocado(s).
Declaro que el (los) causante(s) invocado(s) no percibe(n) asignación familiar o maternal, establecido en el D.F.L. Nº 150, de 1981, del M. del T. y P.S. y que no tengo conocimiento que aquél origine esta última prestación.

FIRMA DEL BENEFICIARIO

SANCIONES

Todo aquel que en forma indebida goce de Subsidio, ya sea ocultando datos, entregando falsos antecedentes o transgrediendo las normas sobre incompatibilidad de beneficios será sancionado de acuerdo con el artículo 467 del Código Penal. Además el infractor tendrá que restituir las sumas percibidas indebidamente, reajustadas conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquel en que se percibieron y el que antecede a la restitución, más un interés mensual de un 1%.

IMPORTANTE: Mientras se mantengan los requisitos para originar asignación familiar o maternal, se conservará el derecho a todas las demás prestaciones que la legislación contemple en relación con dichas asignaciones.

El no cobro de 6 meses continuados del subsidio familiar produce la extinción del beneficio.

ANEXO Nº 2

CERTIFICACION DE LA DEFICIENCIA MENTAL

La Municipalidad de:

Código

FECHA

Solicita a los Servicios de Salud que certifiquen la deficiencia mental de la persona señalada a continuación para optar a un subsidio familiar elevado al duplo, conforme a lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.020, 18.600 y D.S. N° 48, de 1993, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I.- INFORMACION PACIENTE

Nombre Completo PACIENTE

Cédula de Identidad

Dirección PACIENTE

II.- DIAGNOSTICO CLINICO MEDICO

1.- ANAMNESIS PERSONAL Y FAMILIAR:

2.- EXAMEN FISICO Y MENTAL:

3.- ESPECIFICACIONES DEL GRADO DE LA DEFICIENCIA MENTAL:

4.- ESPECIFICACION DE LAS HABILIDADES QUE CONSERVA Y/O PUEDE DESARROLLAR Y OTROS ASPECTOS NECESARIOS PARA LA REHABILITACION Y REINSERCIÓN SOCIAL

Nombre Completo Profesional Médico

R.U.T. Médico

Dirección Profesional Médico

Firma

- PSIQUIATRA
- NEUROLOGO
- NEUROCIRUJANO
- MEDICO C/OTRA ESPECIALIDAD (Excepcional)

III.- INFORME PSICOLOGICO

1.- ANAMNESIS PERSONAL

2.- EVALUACION CLINICA (Basada en una escala de las conductas adaptativas esperadas para la edad y medio socio-cultural del sujeto según Art. 2º N° 3 D.S. N° 48, de 1993. M.T. Y P.S.)

3.- EVALUACION PSICOMETRICA

4.- DIAGNOSTICO PSICOLOGICO

5.- ESPECIFICACION DE LAS HABILIDADES QUE CONSERVA Y/O PUEDE DESARROLLAR Y OTROS ASPECTOS NECESARIOS PARA LA REHABILITACION Y REINSERCIÓN SOCIAL

Nombre Completo Profesional Médico

R.U.T. Médico

Dirección Profesional Médico

Firma Psicólogo

CERTIFICACION DE LA DEFICIENCIA MENTAL

En virtud del diagnóstico clínico médico y del informe psicológico que se acompañan, los profesionales que suscriben, certifican la deficiencia mental de la persona que se individualiza a continuación:

Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres	
Cédula de Identidad	Edad Fisiológica		Años	Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
	Dirección				

GRADO DE DEFICIENCIA MENTAL QUE LE AFECTA

Nombre Médico Cirujano	Cédula de Identidad	Nombre Psicólogo	Cédula de Identidad
Dirección Médico Cirujano		Dirección Psicólogo	
<p>_____</p> <p>FIRMA CIRUJANO</p>		<p>_____</p> <p>FIRMA PSICOLOGO</p>	

VISACION DE LA COMISION DE MEDICINA PREVENTIVA E INVALIDEZ

REGION:

SERVICIO DE SALUD:

FECHA:

De acuerdo al diagnóstico clínico médico y al informe psicológico que se han tenido a la vista, esta comisión

APRUEBA

RECHAZA

la certificación de la deficiencia mental que afecta al Sr (a):

OBSERVACIONES:

Nombre y Firma Secretaria COMPIN

Nombre y Firma Presidente COMPIN

ANEXO Nº 3

RESOLUCION DE INVALIDEZ PARA SUBSIDIO FAMILIAR

La Municipalidad de:

Código

FECHA: | | | | | | | |

Solicita a los Servicios de Salud que certifiquen la invalidez de la persona señalada a continuación para optar a un subsidio familiar elevado al duplo, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 18.020 y en el artículo 5º del D.S. Nº 75, de 1974. del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I.- INFORMACION CAUSANTE

Nombres y Apellidos CAUSANTE

Cédula de Identidad

II.- INFORMACION BENEFICIARIO

Nombres y Apellidos BENEFICIARIO

Cédula de Identidad

Dirección BENEFICIARIO

III.- INFORMACION SALUD

CODIGO

COMPIN

FECHA RECEP. COMPIN

Nombre Médico Tratante

Servicio

Verificación de Domicilio - COMPIN (Se efectuará sólo en caso de dudas)

IV.- CERTIFICACION DE INVALIDEZ MEDICO TRATANTE

FECHA CERTIFICACION

El Servicio de Salud de _____, previa verificación de la Identidad del causante individualizado en este Formulario, certifica lo siguiente:

1.- EDAD FISIOLÓGICA | AÑOS

2.- INVALIDEZ

DIAGNOSTICO:

Indicar recuperabilidad del causante (si procede) y medios para obtenerla

INCAPACIDAD: Igual o superior a 2/3 _____ (incapacidad inferior a 2/3 no da derecho al beneficiario)

Nombre Médico Informante

R.U.T.

V.- INFORME MEDICO EXAMINADOR DE LA COMISION O ESPECIALISTA

Nombre Médico Especialista

Firma Médico Especialista

DICTAMEN DE LA COMISION DE INVALIDEZ

Resolución N°:

FECHA:

De acuerdo con la información reunida y exámenes practicados, pueden establecerse las siguientes conclusiones

1.- DIAGNOSTICO:

2.- GRADO DE INCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR A 2/3 _____

3.- CONCLUSION: El Sr. (a) _____
_____ (Individualizado en el anverso del presente formulario)

REUNE NO REUNE Los requisitos de Incapacidad que le permiten optar a un Subsidio Familiar elevado al duplo, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.020.

OBSERVACIONES

SECRETARIA COMPIN

V° B° MEDICO CONTRALOR

PRESIDENTE DE LA COMISION DE MEDICINA
PREVENTIVA E INVALIDEZ (FIRMA Y TIMBRE)

ANEXO Nº 4

LISTA UNICA DE POSTULACION AL SUBSIDIO FAMILIAR

COMUNA

REGION

MES

AÑO

Nº CORR.	RUT O CEDULA IDENTIDAD CAUSANTES	NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS CAUSANTES	PUNTAJE FICHA CAS (VIGENTE)	Nº RES. EXENTA (CONCESION) (EXTINCION)	CODIGO DE TIPO CAUSANTE	CODIGO DE REVISION CAUSANTE
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
.						
.						
n						

CODIGOS:

DE TIPO DE CAUSANTE:

MENOR
DEFICIENTE MENTAL
MADRE
MUJER EMBARAZADA
INVALIDO

CODIGOS:

1
3
4
5
6

DE REVISION:

MENOR REVISADO QUE CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA POSTULAR CUYO SUBSIDIO FUE OTORGADO ANTES DEL 1º.07.87

1

MENOR, MADRE, DEFICIENTE MENTAL REVISADO QUE CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA POSTULAR, CUYOS SUBSIDIOS FUERON OTORGADOS CON POSTERIORIDAD AL 1º.07.87. (TRIENALES)

2

República de Chile
I. Municipalidad de

ANEXO Nº 5

Resolución Exenta Nro. _____ (CIUDAD) _____, de _____ de _____

CONCEDE SUBSIDIO FAMILIAR A LAS PERSONAS QUE SEÑALA

VISTOS: Lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.020, 18.611 y 18.681; D.S. N° 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda; D.S. N° 662, de 1992, del Ministerio del Interior, que contiene el texto refundido de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

TENIENDO PRESENTE: La disponibilidad de cupos existente y el cumplimiento de los requisitos legales para optar al beneficio.

RESUELVO:

1.- Concédese Subsidio Familiar a los causantes (menores de 18 años, deficientes mentales, madres, mujer embarazada e inválidos) que se indican a continuación:

Nº	Nombre Benef.	RUT Benef.	Nº	Nombre Caus.	Rut Caus.	Puntaje	Fecha Pje.	Fecha Postulación	Tipo Causante	Revisión
			1							
			2							
			3							
			4							
			5							
			6							
			7							
			8							
			9							
			10							
			11							
			12							
			13							
			14							
			15							
			16							
			17							
			18							
			19							
			20							
			21							
			...							

Códigos de Revisiones:
SUF Ant. 1º.07.87=1
SUF Post. 1º.07.87=2

El beneficio se otorga por un plazo de tres años contados desde el mes de _____ de _____, sin perjuicio de las causales de extinción que pudieren operar antes de ese plazo, de acuerdo con las normas legales vigentes:

El subsidio se devengará a contar del mes siguiente a la fecha de la presente resolución y lo pagará el Instituto de Normalización Previsional.

2.- Concédese Subsidio Familiar a los recién nacidos que se indican a continuación:

Nº	Nombre Benef.	RUT Benef.	Nombre Recién Nacido	Rut Caus.	Tipo Causante
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
...					

El subsidio se devengará a contar de la fecha de nacimiento, por un plano de tres años, sin perjuicio de las causales de extinción que pudieren operar antes de ese plazo, de acuerdo con las normas legales vigentes, y lo pagará el Instituto de Normalización Previsional

SECRETARIO MUNICIPAL

ALCALDE

ANEXO Nº 6

CUADRO ESTADISTICO DE LA LISTA DE ESPERA DEL SUBSIDIO FAMILIAR POR TIPO DE CAUSANTE Y TRAMOS DE PUNTAJE.

TRAMOS DE PUNTAJE CAS	NUMERO DE CAUSANTES EN CADA TRAMO					
	MENORES	DEFICIENTES MENTALES	MADRES	INVALIDOS	MUJERES EMBARAZADAS	TOTAL
HASTA 400,000						
400,001 - 450,000						
450,001 - 500,000						
500,001 - 550,000						
550,001 - 600,000						
600,001 - 650,000						
650,001 y más						
TOTAL						

ANEXO Nº 7

SUSPENDE O REACTIVA SUBSIDIO FAMILIAR

Folio Nº

Fecha Formulario

ANTECEDENTES GENERALES:

Código Municipalidad Nombre Municipalidad

Tipo de Movimiento
 1 Suspende Beneficiario Causal de suspensión
 No presenta antecedentes = 2
 2 Reactiva Beneficiario No Cobro 3 meses consecutivos = 3
 3 Suspende Causante
 4 Reactiva Causante

ANTECEDENTES DEL BENEFICIARIO:

Nº Interno de Sistema (NIS) - Rut o Cédula Nacional de Identidad

Apellido Paterno Apellido Materno Nombres

ANTECEDENTES DEL CAUSANTE:

Nº	Rut o Cédula de Identidad	Dv	Apellidos y nombres		
			A. Paterno	A. Materno	Nombre
1					
2					
3					
4					
5					
6					

ANTECEDENTES DEL FUNCIONARIO MUNICIPAL:

Nombres y apellidos del responsable

Firma del responsable y timbre correspondiente

República de Chile
I. Municipalidad de

Página N° _____

ANEXO N° 8

Resolución Exenta Nro. _____ (CIUDAD) _____, de _____ de _____

EXTINGUE SUBSIDIO FAMILIAR A PERSONAS QUE SEÑALA

VISTOS: Lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.020, 18.611 y 18.681; D.S. N° 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda.

TENIENDO PRESENTE: Que los causantes que más adelante se señalan han incurrido en causal de extinción del Subsidio Familiar que perciben.

RESUELVO: Se extingue el Subsidio Familiar a los causantes que se indican a continuación:

N°	Nombres y apellidos del Beneficiario	RUT o Cédula Benef.	NIS	N° Correl. Causante	Nombre y Apellidos del Causante	Rut o Cédula de Identidad	Código Causal Extinción	Código de Revisión

Código Causal Extinción: Código de Revisión:
1.- Fallecimiento 1 = Anterior a 01/07/87
2.- No Presenta 2= Posterior a 01/07/87
 antecedentes
5.- Beneficio incompatible
6.- Pérdida requisitos
9.- Opción por otro beneficio
11.- No cobro 6 meses
 consecutivos.

El beneficio se extingue a contar del mes de _____ de _____ .

SECRETARIO MUNICIPAL

ALCALDE

ANEXO Nº 9

EXTINCION DE SUBSIDIO FAMILIAR

Folio Nº

Fecha Formulario

ANTECEDENTES GENERALES:

Código Municipalidad Nombre Municipalidad

Tipo de Movimiento 1 Extinción de Beneficiario (todos los caus.) Causal de extinción Fallecimiento = 1
 2 Extinción de causante(s) (sólo para Beneficiario) No presenta antec. = 2
 Pérdida requisitos = 6
 Extinción por no cobro = 11

Nº Interno de Sistema (NIS) - Nº Resolución Fecha Resolución

ANTECEDENTES DEL BENEFICIARIO:

Apellido Paterno Apellido Materno Nombres

Rut o Cédula Nacional de Identidad

ANTECEDENTES DEL CAUSANTE:

Nº	Rut o Cédula de Identidad	Dv	Apellidos y nombres			Código Causal de Ext.
			A. Paterno	A. Materno	Nombre	
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Cód. Causal de Extinción:
 Fallecimiento = 1
 Beneficio incompatible = 5
 Pérdida de requisitos = 6
 Opción otro beneficio = 9

ANTECEDENTES DEL FUNCIONARIO MUNICIPAL:

Nombres y apellidos del responsable

Firma del responsable y timbre correspondiente

*NOTA:
 Copia de la Resolución de Extinción deberá remitirse a la Agencia del I.N.P.
 correspondiente a su jurisdicción.*

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS/174, 2.01.

Determinación del Ingreso Base.

Una persona ha planteado sus dudas respecto de la interpretación o aplicación que las Administradoras de Fondos de Pensiones dan al concepto de Ingreso Base, ya que según señala, el artículo 54 del D.L. N° 3.500, de 1980 define como Ingreso Base el que resulta del promedio de las Remuneraciones o Rentas declaradas de los últimos 10 años y, de acuerdo a lo definido por el artículo 14 de esta misma ley se indica que por remuneración se entiende lo establecido por el Código del Trabajo en su artículo 40. Según su entender, las A.F.P. interpretarían erróneamente el concepto de Ingreso Base en relación con la remuneración imponible definida con un tope de 60 U.F., lo cual conlleva a obtener una pensión de sobrevivencia bastante más baja que la que se obtiene cuando se interpreta Remuneración según el Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

En primer término, corresponde precisar que la definición de Ingreso Base se encuentra en el artículo 57 del D.L. N° 3.500, de 1980, y no en el artículo 54. En efecto, el citado artículo 57 prescribe que para los efectos de esta ley se entenderá por ingreso base *"el monto que resulte de dividir por ciento veinte la suma de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes en que ocurra el fallecimiento o se declare la invalidez mediante un primer dictamen, según corresponda"*.

Enseguida, se debe tener presente que la Circular N° 656, de esta Superintendencia, sobre normas para el otorgamiento de pensiones y otros beneficios, señala que el Ingreso Base corresponde al monto que resulte de dividir por 120 la suma de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes de ocurrencia del siniestro.

Como puede apreciarse, tanto el D.L. N° 3.500, de 1980, y la Circular N° 656 de esta Superintendencia, que contiene instrucciones de cumplimiento obligatorio para las A.F.P., utilizan para los efectos de definir el ingreso base el concepto de *"remuneración o renta imponible"*.

A su turno, se debe señalar que efectivamente el artículo 14 del citado D.L. N° 3.500, dispone que para los efectos de determinar la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida por el artículo 40, hoy artículo 41 del Código del Trabajo, no obstante, en virtud de lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del citado cuerpo legal en relación con el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que contiene su Reglamento, la remuneración y renta mensual utilizada como base para determinar las cotizaciones obligatorias y voluntarias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, tendrán un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

De esta manera, ha quedado demostrado del propio tenor de los preceptos transcritos, que fue el legislador quien inequívocamente definió el concepto del Ingreso Base, (artículo 57) y en consecuencia, no procede interpretación alguna, para los efectos de aplicar la norma contenida en el artículo 57, debiendo ésta entenderse en su tenor literal.

FIS/177, 2.01.

Recurrente no tiene derecho a garantía estatal de pensión mínima de sobrevivencia, por ser titular de una pensión de sobrevivencia no contributiva otorgada conforme a la Ley N° 19.234, que tiene el carácter de mínima pues su monto se ajustó a la pensión del artículo 26 de la Ley N° 15.386.

Para los efectos de atender una presentación que versa sobre el derecho que asistirá a una viuda para continuar percibiendo la pensión de sobrevivencia causada por su cónyuge y financiada con cargo a la garantía estatal, atendido que la recurrente también es beneficiaria de una pensión no contributiva por la misma causa, otorgada conforme al artículo 15 de la Ley N° 19.234, se solicitó un pronunciamiento sobre la compatibilidad entre ambos beneficios, a fin de determinar si se ajusta a derecho, la suspensión del beneficio del pago de la pensión de sobrevivencia financiada con la garantía estatal, que realizó una Administradora, con ocasión de un pareo efectuado por esta Superintendencia y el Instituto de Normalización Previsional.

Al respecto, cabe señalar que por Oficio Ord. N° 11.294, de fecha 14 de agosto de 2000, se informó a la Contraloría General de la República que en opinión de este Organismo Fiscalizador las pensiones no contributivas por gracias que establece la Ley N° 19.234 en sus artículos 6° y 15, son compatibles con la pensión mínima garantizada por el Estado, por lo que para determinar la procedencia de este beneficio, no debe considerarse dentro de los ingresos a que alude el artículo 80 del D.L. N° 3.500, de 1980, el monto de la pensión no contributiva que perciba el afiliado o sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, según corresponda.

A su turno, mediante Oficio N° 35.950 de fecha 21 de septiembre de 2000, la Contraloría General de la República ha concordado con nuestro criterio con el siguiente alcance: Que la interpretación de las normas en actual vigencia tanto del antiguo como del nuevo Sistema Previsional, ha obligado no sólo a la Superintendencia de Seguridad Social, sino también a esa Contraloría, a reconocer una incompatibilidad entre pensiones mínimas no contributivas y garantía estatal, y por consiguiente, el correspondiente derecho de opción entre ambas. Esta incompatibilidad se producirá si en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 19.234 se hubiere aplicado a la pensión no contributiva lo establecido en el artículo 26 de la Ley N° 15.386 y sus modificaciones.

Respecto a dicho criterio resulta útil tener presente que el inciso final del citado artículo 26 de la Ley N° 15.386 dispone que habrá derecho a una sola pensión mínima por cada beneficiario, de lo que se desprende que resulta improcedente que un mismo titular goce de pensión mínima no contributiva y pensión mínima garantizada por el Estado en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500.

Sobre la base del dictamen precedente reseñado, y a fin de resolver en definitiva respecto de la situación previsional de la recurrente, se requirió a la A.F.P., solicitar al Instituto de Normalización Previsional que informara si la pensión de sobrevivencia no contributiva que recibe la recurrente, tiene el carácter de mínima.

Por su parte, la Administradora en síntesis, ha informado que de acuerdo a lo señalado por el Instituto de Normalización Previsional, el causante de la pensión de sobrevivencia, no tuvo derecho a bono de reconocimiento, y el monto de la pensión no contributiva concedida a la recurrente en su calidad de cónyuge sobreviviente, de conformidad al artículo 15 de la Ley N° 19.234, fue ajustado a la suma de \$59.675,35 conforme al artículo 26 de la Ley N° 15.386.

En consecuencia, sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho y consideraciones formuladas, se concluye que por tener el carácter de mínima la pensión no contributiva otorgada conforme al artículo 15 de la Ley N° 19.234, a la interesada, en su calidad de viuda de un afiliado a A.F.P., no le asiste respecto a la pensión de sobrevivencia otorgada en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, el derecho a garantía estatal de pensión mínima de sobrevivencia, porque es incompatible recibir pensión mínima en el Antiguo y Nuevo Sistema Previsional.

Por lo tanto, no corresponde reponer la pensión mínima de sobrevivencia financiada con cargo a la garantía estatal que recibía la recurrente en su calidad de cónyuge sobreviviente del afiliado fallecido y que fuera suspendida por la Administradora.

FIS/207, 3.01.

Efectos de declaración de invalidez de funcionario de Corporación Municipal que indica.

Se ha expuesto que una Corporación Municipal mantiene una relación contractual con un docente "cuya salud fue declarada como Invalidez Parcial Transitoria por la Comisión Médica Central de la Superintendencia de A.F.P.", por lo que, consulta si tal resolución debe entenderse como una declaración de salud irrecuperable para los efectos de lo dispuesto en el artículo 149 de la Ley N° 18.883 y, en tal caso, considerarlo como funcionario público, debiendo gozar del beneficio establecido en dicha norma, o en caso contrario, cuál sería la naturaleza jurídica de la relación contractual entre esa Corporación Municipal y el docente. Finalmente, hace presente que hizo la consulta a la Dirección Regional del Trabajo, entidad que informó que si bien se trata de una corporación de derecho privado, por mandato del artículo 19 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, se entiende como parte del "sector municipal", por lo que tal profesional debería ser considerado como parte del sector municipal, concluyendo que dado el carácter público del funcionario la situación debería ser resuelta definitivamente por la Contraloría General de la República.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. Con el objeto de dar debida respuesta al requerimiento, resulta necesario previamente, efectuar una revisión de la normativa establecida en el D.L. N° 3.500, de 1980, que regula la situación de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que presentan Solicitud de Calificación de Invalidez.

En primer término, se debe señalar que el inciso primero del artículo 4° del D.L. N° 3.500, dispone que tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) *Pensión de invalidez total*, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de, a lo menos dos tercios, y
 - b) *Pensión de invalidez parcial*, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.
2. El artículo 11 del citado cuerpo legal, dispone que la invalidez es calificada en conformidad a las "Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones", por una Comisión de tres médicos cirujanos, que funciona en cada región. De acuerdo a lo anterior, una Comisión Médica Regional, debe verificar el cumplimiento de los requisitos señalados y emitir un primer dictamen que otorgará el derecho a pensión de invalidez total o parcial, o lo negará según corresponda.
3. Estos dictámenes de las Comisiones Médicas Regionales son reclamables por el afiliado afectado, por la Administradora a la cual éste se encuentre incorporado y por la Compañía de Seguros que esté cubriendo al trabajador de este riesgo, ante la Comisión Médica Central de la Superintendencia de A.F.P. y de acuerdo a lo dispuesto expresamente por el citado D.L. N° 3.500, ésta puede confirmar o revocar lo resuelto por la Comisión Médica Regional.
4. Por su parte, el inciso primero del artículo 31 del Decreto Supremo N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del D.L. N° 3.500, señala que el primer dictamen emitido por las Comisiones Médicas, que establezca la invalidez de un afiliado generada durante su período de afiliación al sistema, deberá indicar la fecha a partir de la cual se declara la invalidez, la que corresponderá a la fecha de prestación de la solicitud de pensión. A su vez, el inciso tercero de la misma norma establece que las pensiones de invalidez que generen a partir de estos dictámenes se devengarán a contar de la fecha de declaración de invalidez, con las siguientes excepciones:
- a) En el caso de los trabajadores de la Administración Pública afectos al Estatuto Administrativo, las pensiones se devengarán desde el día siguiente a aquel en que se dé término al beneficio contemplado en el artículo 146 de la Ley N° 18.834 y en el *artículo 149 de la Ley N° 18.883*, ambas de 1989, oportunidad a partir de la cual el trabajador debe retirarse de la Administración Pública o declararse vacante el cargo.
 - b) En el caso de trabajadores acogidos a subsidios por incapacidad laboral, las pensiones se devengarán desde el día siguiente al de término de la última licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen.
5. Por tanto, la declaración de invalidez de un empleado público afiliado al nuevo sistema de pensiones, que además se encuentra afecto al Estatuto Municipal contenido en la Ley N° 18.883, se devenga al término del beneficio contemplado en el artículo 149 de dicho cuerpo legal, para lo cual la Comisión Médica Regional debe notificar el dictamen ejecutoriado al empleador. Posteriormente, el empleador debe solicitar a la COMPIN respectiva, la declaración de salud irrecuperable.

A contar de la fecha de notificación y durante seis meses, el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

A su vez, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa, nada impide que el jefe superior del servicio, en la misma resolución que concede la respectiva licencia por seis meses, disponga la declaración de vacancia a contar del término de dicho plazo, información que es requerida por la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva para determinar la fecha a partir de la cual se devenga el beneficio.

6. Por otra parte, se debe tener presente que salud irrecuperable e invalidez son conceptos diversos. El primero pertenece al ámbito de la salud, la declara exclusivamente la respectiva COMPIN y produce los efectos que señala el Estatuto Administrativo. La invalidez es un concepto que pertenece al ámbito de las pensiones, la declaran las Comisiones Médicas Regionales de esta Superintendencia y produce efectos en el sistema de pensiones de capitalización individual.

La declaración de salud irrecuperable por parte de la COMPIN, no necesariamente provocará la declaración de invalidez, por cuanto para que ello ocurra, las patologías declaradas irrecuperables por la COMPIN deben provocar, a lo menos, un cincuenta por ciento de pérdida en la capacidad de trabajo de acuerdo a la evaluación efectuada por alguna de las comisiones Regionales de esa Superintendencia.

7. En consecuencia, en presencia de un dictamen ejecutoriado que declara la invalidez de un trabajador afiliado al nuevo sistema de pensiones, que además se encuentra afecto al Estatuto Docente, resulta procedente aplicar la causal de cese funciones por obtención de pensión, pero la fecha de cese debe coincidir con el devengamiento de la pensión de invalidez establecida en el correspondiente dictamen.

A su vez, la pensión respectiva se devenga en la fecha y forma que lo establece el propio dictamen de invalidez, conforme imperativamente lo señala el D.S. N° 57, de 1990, de Previsión Social.

Por lo tanto, los empleadores que se rigen por estatutos laborales especiales, como es el caso de los trabajadores afectos al Estatuto Docente, ante un dictamen que declara la invalidez de un trabajador, deben elevar una solicitud a la respectiva COMPIN, para que determine la salud irrecuperable del trabajador y, a contar de la fecha en que se notifica la resolución que declara la salud irrecuperable se cuenta el beneficio de seis meses de remuneración, sin la obligación de concurrir al trabajo, al término de los cuales debe cesar en el cargo.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

19.550, 28.05.01.

No corresponde efectuar descuentos de las remuneraciones de funcionarios, respecto de quienes y pese a que no registran sus ingresos o salidas en el sistema del control horario, se constata que cumplen su jornada habitual de trabajo. Tal omisión constituye una infracción a la obligación de obedecer la orden del Superior Jerárquico.

Don XX, funcionario de Servicios Generales del Instituto Nacional del Tórax, a contrata, grado 25 EUS, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia del descuento efectuado a sus remuneraciones en el mes de febrero de este año. Señala que en dicho mes se le descontó la suma \$ 3.300, por cuanto el día martes 30 de enero de 2001, no marcó la salida en el reloj control, y no obstante la justificación posterior por su jefe directo, esta explicación se consideró tardía.

Solicitado su informe, el Director del Instituto Nacional del Tórax, ha señalado que los funcionarios se encuentran en conocimiento que la falta del timbraje en la tarjeta de Reloj Control a la entrada o salida se considera jornada laboral incompleta con inasistencia injustificada de medio día y que los descuentos se concretan cuando el funcionario justifica su inasistencia con posterioridad a los tres días hábiles autorizados al efecto. Con tal objeto, adjunta diversos documentos.

Ahora bien, la reiterada jurisprudencia de este Organismo de Control contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 15.458, de 1992; 47.959 y 26.782, de 1999 y 5.902, de 2000, ha señalado sobre la materia, en lo que interesa, que no procede el descuento de remuneraciones respecto de aquellos funcionarios que omiten marcar su ingreso o salida mediante el sistema informático adoptado por el Servicio, ello, porque el empleado que desempeña efectivamente sus servicios dentro del horario determinado por la superioridad y no obstante no da cumplimiento a la obligación señalada, no infringe sus deberes relativos al cumplimiento de la jornada de trabajo, por lo que no procede el descuento de remuneraciones una vez comprobado que prestó sus servicios dentro de su horario de trabajo, ya que éste, corresponde por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado.

Agrega la referida jurisprudencia, que sin desmedro de lo anterior, la circunstancia que el servidor no dé cumplimiento a los controles horarios fijados por la superioridad, aun cuando desempeña sus servicios dentro de la jornada, constituye una infracción a la obligación del artículo 55 letra f) de la Ley N° 18.834, esto es, no obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico, cuya inobservancia puede sancionarse conforme al artículo 114 de aquel texto, haciendo efectiva la responsabilidad administrativa que corresponda.

Por otro lado y en cuanto a la referencia que ese Servicio efectúa al Oficio N° 25.434, de 2000, que contiene el informe evacuado luego de la visita que realizara este Organismo a ese Establecimiento, cabe manifestar que esta Contraloría General, específicamente en el punto N° 4, sobre Control de Jornada, solo advierte que en el Instituto Nacional del Tórax el control de asistencia del

personal afecto al Estatuto Administrativo se ejerce mediante una tarjeta de reloj y que tal procedimiento se encuentra ajustado a la normativa legal que faculta a los jefes de los servicios establecer este tipo de control, haciendo notar que debe asignarse a dichas tarjetas la jornada que debe cumplir el funcionario, dada la variedad de turnos existentes, y que en cuanto al personal médico se constataron ciertas irregularidades por falta de control, de acuerdo a lo que en dicho oficio se expone.

En consideración a lo antes expuesto y disposiciones legales aplicables, es dable concluir que no corresponde el descuento en las remuneraciones de un funcionario cuando ha quedado establecido que cumplió con su jornada habitual, no obstante haya olvidado marcar la salida en su sistema de Reloj Control, por no corresponder tal medida administrativa en derecho.

22.246, 15.06.01.

Disposiciones de la Ley N° 18.290 relativas a los requisitos para la obtención de licencia de conducir profesional, no son exigibles a quienes manejan carros auto extintores destinados al Servicio de Salvamento y Extinción de incendios de aeronaves, en la medida que circulen dentro de los límites de los respectivos aeródromos y aeropuertos.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Director general de Aeronáutica Civil, solicitando un pronunciamiento que determine la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.290, del Tránsito, al personal encargado de conducir los vehículos destinados al servicio de salvamento y extinción de incendios de aeronaves (SEI) dentro de las áreas restringidas de los aeródromos y aeropuertos.

Señala esa Dirección, que al establecerse –mediante las modificaciones introducidas a la Ley de Tránsito por la Ley N° 19.495– nuevos requisitos para la obtención de licencia de conducir profesional, se requiere determinar, en primer término, la necesidad de dar cumplimiento a dicha normativa, en atención a que los carros autoextintores de que se trata, solamente circulan dentro de los límites de los aeródromos y aeropuertos y, en el caso que se estime pertinente cumplir con los requisitos para la obtención de la aludida licencia profesional, la forma de aplicación de esa normativa al personal ya indicado.

Sobre el particular, cabe hacer presente que el artículo 1° de la Ley N° 18.290 dispone –respecto al ámbito de aplicación de la misma– que a esa normativa quedarán sujetas todas las personas que como peatones, pasajeros o conductores de cualquier clase de vehículos, usen o transiten por los caminos, calles y demás vías públicas, rurales o urbanas, caminos vecinales o particulares destinados al uso público, de todo el territorio de la República.

Por su parte, el artículo 5° del mismo cuerpo legal establece, en lo que interesa, que ninguna persona podrá conducir un vehículo motorizado sin poseer una licencia expedida por el Director del Departamento de Tránsito y Transporte Público Municipal de un Municipio autorizado al efecto.

Ahora bien, de las disposiciones indicadas se infiere que la intención del legislador está referida a que el requisito de poseer una licencia de conducir sea exigible a toda persona que conduzca un vehículo motorizado por caminos, calles y demás vías públicas, rurales o urbanas, caminos vecinales o particulares destinados al uso público.

Al respecto, cabe precisar que el concepto de vía pública ha sido definido por la jurisprudencia de este Organismo de Control, como aquella que está constituida por los bienes nacionales de uso público cuyo uso pertenece a todos los habitantes de la Nación y que están destinados al tránsito y circulación de los mismos y cuya administración corresponde al Municipio.

De acuerdo a lo expresado anteriormente y a lo manifestado por la jurisprudencia administrativa, mediante Dictamen N° 4.055, de 2000, es necesario señalar que los aeródromos y aeropuertos no se encuentran entregados al uso general de todos los habitantes, por cuanto sus zonas e instalaciones de acceso y circulación tienen el carácter de restringida o prohibidas, en virtud de convenios internacionales tendientes a resguardar la seguridad de las operaciones aéreas y terrestres y el control de las personas que acceden a ellos.

En este orden de ideas, se puede advertir que, en atención a que las calles y vías de circulación interna de los aeródromos y aeropuertos no se enmarcan dentro del concepto de "vía pública" ya definido, por cuanto su circulación está restringida parcial o totalmente y porque dichos bienes revisten el carácter de fiscales, no se puede aplicar, respecto de esos recintos, las normas contenidas en la Ley del Tránsito.

En consecuencia, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas, cabe concluir que, en la especie, las disposiciones de la Ley N° 18.290 y sus modificaciones relativas a los requisitos para la obtención de la licencia de conducir profesional, no son exigibles a los conductores de carros autoextintores destinados al servicio de salvamento y extinción de incendios de aeronaves, en la medida que circulen dentro de los límites de los respectivos aeródromos y aeropuertos.

23.190, 22.06.01.

Funcionarios tienen derecho a percibir el bono de escolaridad por los menores adoptados y que sean carga familiar.

Fiscal del Ministerio de Obras Públicas, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando la reconsideración del Dictamen N° 13.031, de 2000, relativo al derecho que le asistiría a los funcionarios que tengan cargas familiares reconocidas para percibir el bono de escolaridad por menores adoptados en virtud de las normas de la Ley N° 18.703, atendido las razones que expone en su presentación.

Al respecto, cabe recordar, en primer término, que mediante el pronunciamiento cuya reconsideración se pretende, se determinó que los funcionarios que tienen a su cargo menores, en razón de una adopción simple, según lo establece la Ley N° 18.703, no tienen derecho para percibir el bono de escolaridad del artículo 14 de la Ley N° 19.649.

Sobre el particular, es menester señalar, que el artículo 14 de la referida ley, concede por una sola vez a los trabajadores del Sector Público que indica, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad que sea carga familiar reconocida para los efectos del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que se encuentren cursando los estudios que esa disposición señala.

Dicho precepto, como puede apreciarse, inserto en el ámbito de la seguridad social, tienen un claro propósito de protección a los menores al otorgar una contribución económica a los padres

funcionarios que los tienen bajo su cuidado y que deben preocuparse de su educación, solventando los gastos que ello implica, como una forma de proteger su escolaridad.

Precisado lo anterior, conviene tener en cuenta, que no sólo los padres deben velar por el cuidado y educación de los niños, sino también, las personas que los tienen bajo su tuición conforme a lo dispuesto en los artículos 226 del Código Civil y 29 N° 4, de la Ley N° 16.618, como asimismo, aquellos que se hacen cargo de un menor en virtud de las normas de adopción contenidas en la Ley N° 18.703.

En armonía con lo anterior, el citado D.F.L. N° 150, de 1981, en su artículo 3º, letra b), dispone que serán causantes de asignación familiar los hijos y adoptados, hasta los dieciocho años, y los mayores de esta edad y hasta los veinticuatro años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste, en las condiciones que determine el reglamento.

Ahora bien, es necesario tener presente que, Ley N° 19.620, sobre adopción de menores, modificada por la Ley N° 19.658, en su artículo 45 deroga las Leyes N°s. 7.613 y 18.703 –que reconocía la adopción simple y plena–, no obstante ello, señala que los que tengan la calidad de adoptante y adoptado conforme a las reglas de la adopción simple, continuarán sujetos a los efectos de la adopción previstos en las respectivas disposiciones.

Así, entonces, cabe señalar que el artículo 1º, inciso segundo de la Ley N° 18.703, establece que la adopción simple crea entre adoptante y adoptado sólo los derechos y obligaciones que se establecen en el Título II, artículos 5º al 20, de dicho cuerpo normativo.

En efecto, el artículo 13 de la citada Ley N° 18.703, señala que incumbe al adoptante tener al adoptado en su hogar y sufragar los gastos de alimentación, crianza y educación del adoptado. Se incluirán en esta obligación, por lo menos, la enseñanza básica y el aprendizaje de una profesión u oficio.

A continuación, agrega la disposición, que el adoptado será considerado como carga del adoptante para todos los efectos de asignación familiar y cualquier otro beneficio de salud y de seguridad social, conforme a las leyes que rigen dichas prestaciones; sin perjuicio que el adoptado continuará formando parte de su familia de origen y conservará en ella sus derechos y obligaciones.

Luego, el artículo 16 del cuerpo legal en examen, señala que la adopción del hijo suspende la patria potestad de pleno derecho respecto de sus padres legítimos y pone término a la guardia a que pudiere encontrarse sometido el adoptado.

De este modo, es posible inferir a aquellos funcionarios que tengan a un menor a su cargo, en virtud de las normas de adopción simple contenidas en la Ley N° 18.703, al igual que los padres respecto de sus hijos, se encuentran en la obligación legal y moral de proveer a su debida educación, asumiendo las expensas que de ellos deriven, por lo cual, existiendo la misma razón, deben recibir un trato similar, puesto que lo contrario, significaría establecer diferencias arbitrarias en perjuicio de los primeros, lo que pugnaría con el espíritu general de nuestro ordenamiento jurídico, que reconoce análogos derechos a todos los menores.

Además, como el bien jurídico protegido por la disposición que se analiza es la educación del menor, esta norma integrante de la seguridad social establecida a favor de los trabajadores, debe ser interpretada dentro de ese contexto, teniendo siempre en vista contribuir a una mejor educación

del niño, cualquiera que sea la situación en que éste se encuentra, imperativo que no se cumpliría al hacer diferenciaciones y conceder una ayuda económica sólo cuando la educación de los menores sea de cargo de sus padres y no en los casos que otras personas tengan a su cargo en virtud de una adopción simple y, consecuentemente, tengan la obligación de educarlos. (Aplica Dictamen N° 5.889, de 2001).

Por tal motivo, no obstante que el mencionado artículo 14 de la Ley N° 19.649, alude sólo a los hijos al regular el beneficio de que se trata, no es posible entender, porque las razones indicadas, que quedan excluidas del bono en comento quienes tengan menores bajo adopción simple regulada por la Ley N° 18.703, sobre todo, si se considera que este cuerpo legal establece como obligación del adoptante frente al adoptado, precisamente, la de proveerle su educación básica y el aprendizaje de una profesión u oficio.

En consecuencia, en virtud de lo expuesto en los párrafos precedentes debe concluirse que los funcionarios que tengan reconocidos como carga familiar menores bajo adopción simple regulada por la Ley N° 18.703, tienen derecho a percibir el bono de escolaridad siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos en la ley.

Déjase sin efecto los Dictámenes N°s. 14.896, de 1995 y, 13.031, de 2000.

23.817, 28.06.01.

Empresas pueden beneficiarse de la franquicia tributaria por capacitación, cuando un empleado realiza un curso dos veces en un año.

Se consulta acerca de la procedencia de admitir, para los efectos de la franquicia establecida en el artículo 36 de Ley N° 19.518, el costo de los cursos de capacitación impartida a los trabajadores de una empresa, cuando esos dependientes en un solo año calendario, aparecen participando dos veces en el mismo curso.

El Director Nacional del referido organismo, por Oficio N° 625, de 2001, informa que conforme a la ley citada, corresponde a las empresas por sí o en coordinación con los comités bipartitos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores, las que pueden compensar esos gastos con sus respectivas obligaciones tributarias siempre y cuando se ajusten estrictamente a las disposiciones de ese cuerpo legal y su reglamento.

En este sentido, señala que es posible que una empresa utilice ese beneficio por la capacitación impartida a sus trabajadores cuando éstos han participado dos veces en el mismo curso y en el mismo año calendario, ya que incumbe a la propia empresa determinar si ello es necesario para satisfacer las exigencias de sus procesos productivos, y en la medida que en la ejecución de los cursos haya actuado conforme a la normativa indicada.

Sobre el particular, cabe anotar que de acuerdo al inciso primero del citado artículo 36 de la Ley N° 19.518, que fijó el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de los que indica, pueden 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 al

mismo estatuto, 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.

Por otra parte, es preciso acotar con arreglo al artículo 39 de dicho cuerpo legal, corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo autorizar el monto de los gastos de capacitación que las empresas pueden descontar en conformidad al mencionado inciso del artículo 36.

Enseguida, conviene tener presente que en conformidad con lo establecido en el artículo 30 del señalado Estatuto 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, agregando esta disposición que los programas de capacitación que se desarrollen en conformidad con el Estatuto, darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que contempla ese cuerpo legal.

De la preceptiva anotada, aparece, en lo que interesa, que concierne a las empresas, en los términos que señala, satisfacer los requerimientos de capacitación de sus trabajadores, ello, como lo preceptúa el artículo 1º del Estatuto en comento, con el objeto de promover el desarrollo de las competencias laborales de éstos, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de dicho personal y de la empresa así como la calidad de los procesos y productos.

En este contexto, es dable sostener que corresponde, entonces, a las empresas determinar el curso o cursos a los cuales deban asistir sus trabajadores para el logro de esos propósitos y, pueden, en tal sentido, concordando con el parecer del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, establecer la necesidad de que alguno de ellos deban repetir un curso si las exigencias del proceso productivo así lo amerita, estando habilitadas para acogerse, respecto del gasto que implique esta capacitación, al citado incentivo económico, en la medida que se cumplan al efecto los requisitos que imponen el estatuto y su reglamento, contenido en el Decreto N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Conviene, por lo demás agregar, que cuando el mismo Estatuto ha querido limitar el uso de un beneficio pecuniario, lo ha dispuesto así expresamente, como acontece con la norma del artículo 57, que establece una bonificación adicional, por una vez, por aprendizaje, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Lo anterior, corresponde anotar que el artículo 35 del Estatuto determina que ese organismo deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y sus costo, y, a su turno, la letra f) del artículo 83, establece que debe supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en el texto legal referido.

Igualmente lo señalado es sin desmedro de las atribuciones que este Estatuto le asigna a su vez al Servicio de Impuestos Internos en torno a la aplicación de la franquicia a que alude la consulta.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.120, 17.05.01.

Tributación que afecta a las comisiones cobradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Fuentes: Artículos 20 N° 3; 29 al 33; 41 y 84 de Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 8º, D.L. N° 825, de 1974; artículos 22 bis; 28 y 29 del D.L. N° 3.500, de 1980.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita se le aclaren algunas dudas acerca de la tributación que afecta a las comisiones cobradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Señala que la comisión fija que cobran las A.F.P. por la administración de los fondos de pensiones es descontada de las cuentas individuales cada vez que ingrese a ella una cotización obligatoria, afectando directamente el patrimonio de los afiliados.

En relación a estas comisiones plantea dos consultas:

- a) ¿Los fondos de pensiones que administran las A.F.P. son un patrimonio de afectación?
 - b) ¿La comisión fija que afecta directamente el patrimonio del afiliado, como la comisión porcentual que afecta su renta imponible, qué tipo de impuestos paga?
2. En lo que dice relación con el Impuesto al Valor Agregado, el artículo 8º del D.L. N° 825, de 1974, grava con IVA las ventas y servicios. Por su parte, el artículo 2º N° 2 de dicho cuerpo legal define servicio como "La acción o prestación que una persona realiza para otra y por la cual percibe un interés, prima, comisión o cualquier otra forma de remuneración, siempre que provengan del ejercicio de las actividades comprendidas en los N°s. 3 y 4 del artículo 20 de la Ley de la Renta.

Por su parte, los incisos primero y tercero del artículo 28 del D.L. N° 3.500, de 1980, disponen que "La Administradora tendrá derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados, las que serán deducidas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros, según corresponda".

"Las comisiones a que se refiere este artículo estarán exentas del Impuesto al Valor Agregado, establecido en el Título II del D.L. N° 825, de 1974".

El artículo 29 inciso segundo del D.L. N° 3.500, dispone que "Respecto de la cuenta de capitalización individual, sólo podrán estar sujetos al cobro de comisiones el depósito de las cotizaciones periódicas y la transferencia del saldo de la cuenta desde otra Administradora.

Respecto de los retiros sólo podrán estar afectos a comisiones los que se practiquen por concepto de renta temporal o retiro programado de acuerdo con las letras b) y c) del artículo 61".

A su vez, el artículo 22 bis del D.L. N° 3.500, faculta a las Administradoras de Fondos de Pensiones para cobrar otro tipo de comisiones por la administración de las cuentas de ahorro voluntario que los afiliados mantengan con la institución.

3. Sobre el particular, y con respecto a la primera consulta formulada, cabe hacer presente que este Servicio carece de facultades para pronunciarse sobre la interpretación de normas que regulen materias diversas de aquéllas de índole tributaria, por lo que no resulta posible emitir un pronunciamiento en el sentido de determinar si los fondos de pensiones que administran las A.F.P. poseen el carácter de patrimonio de afectación.
4. Con relación a la segunda consulta planteada, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 22, 28 y 29 del D.L. N° 3.500, existen distintos tipos de comisiones autorizadas a ser cobradas a los afiliados por las A.F.P., deduciéndolas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros efectuados, según corresponda, a saber:
 - a) Por cotizaciones mensuales.
 - b) Por transferencia del saldo de la cuenta desde otra A.F.P.
 - c) Por retiros programados
 - d) Retiros por concepto de renta temporal.
 - e) Por retiros de la cuenta de ahorro voluntario.

De conformidad con lo prescrito por el inciso tercero del artículo 28 del D.L. N° 3.500, las comisiones tanto fijas como porcentuales que se cobren por las cotizaciones mensuales, por traspasos de fondos desde otra A.F.P., por retiros programados y retiros por concepto de renta temporal, se encuentran exentas de IVA.

Por su parte, las comisiones establecidas en el artículo 22 del D.L. N° 3.500, por retiros de fondos de la cuenta de ahorro voluntario, no se encuentran exentas de IVA puesto que el artículo 28 del citado cuerpo legal, sólo exime de este gravamen a las comisiones establecidas en dicho artículo.

Por lo tanto, las comisiones por los retiros de la cuenta de ahorro voluntario se encuentran gravadas con IVA de acuerdo a las reglas generales que regulen este impuesto.

5. Respecto de los impuestos de la Ley de la Renta, cabe señalar en primer lugar, que atendido la calidad jurídica de las Administradoras de Fondos de Pensiones (sociedades de capital o sociedades anónimas), tales entidades se tipifican como contribuyentes de la Primera Categoría, clasificándose las rentas que obtienen del cumplimiento de su objeto social según la ley que las regula (D.L. N° 3.500/80), como son las comisiones a que se refiere la consulta, en el artículo 20 N° 3 de la ley antes mencionada, y en virtud de tal clasificación se afectan con los impuestos generales de la ley del ramo, esto es, con el impuesto de Primera Categoría, con tasa actualmente de 15%, determinándose la base imponible de dicho tributo de acuerdo al mecanismo de cálculo establecido en los artículos 29 al 33 de la referida ley, y además, al impuesto único del inciso tercero del artículo 21 de la citada ley, calculándose su base imponible conforme a lo dispuesto por dicha norma legal, estando obligadas, además, a todas las otras exigencias tributarias inherentes a los contribuyentes de la Primera Categoría, como

ser efectuar pagos provisionales mensuales de acuerdo al artículo 84 letra a) de la ley, sujetas al sistema de corrección monetaria del artículo 41 de la ley, llevar una contabilidad completa y el registro FUT (Fondo de Utilidades Tributables) reglamentado por la Resolución Ex. N° 2.154, de 1991, efectuar retenciones de impuestos a terceras personas, etc.

2.123, 17.05.01.

Tipos de gastos que comprende a una beca de estudio.

Fuentes: Artículo 31 de Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 3º, Ley N° 19.721, del 2001; Circular N° 41, de 1999 y Circular N° 60, de 1999.

1. Por presentación indicada en el antecedente, consulta que se entiende por becas escolares y cuáles son las partidas que este Servicio acepta como becas escolares ya que todos los años las exigencias son mayores como las de uniformes escolares, la alimentación para la jornada única, detallando a continuación algunas de las partidas que las empresas comprenden a diario dentro del concepto de beca de estudio:
 - Inscripción;
 - Matrícula;
 - Centro de Padres;
 - Mensualidades;
 - Alimentación (pueden ser para las jornadas únicas, universitarios e internado en ambos casos es obligatorio);
 - Uniformes escolares (entiéndase uniforme, equipo de gimnasia ya que son obligatorios);
 - Pensionado en caso de los alumnos universitarios;
 - Viáticos; y
 - Todos aquellos gastos que se relacionen directamente con los estudios o que sean necesarios para la obtención de su titulación.

Señala finalmente, que la consulta la formula exclusivamente para aclarar conceptos entre la parte empleadora y trabajadora ya que constantemente sobre este punto se encuentran con estos problemas.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio mediante la Circular N° 41, del año 1999, complementada por Circular N° 60 del mismo año, impartió las instrucciones pertinentes, de acuerdo a la normativa legal vigente a la fecha, sobre el tratamiento tributario aplicable a las becas de estudio frente al becario que percibe dichas sumas y de las empresas

que otorgan los mencionados beneficios, estableciendo en el N° 1 de su Capítulo III, que de acuerdo con la aceptación número seis contenida en el Diccionario de la Real Academia Española, constituye beca de estudio el: "Estipendio o pensión temporal que se concede a uno para que continúe o complete sus estudios", concluyéndose de la definición anterior que deben considerarse comprendidos dentro del concepto de beca de estudio todos aquellos beneficios percibidos por el becario, tales como pagos de matrícula, cuotas de enseñanza o escolaridad, viáticos, pasajes, etc., destinados exclusivamente a la obtención de una instrucción básica, media, técnico-profesional o universitaria por parte de los becarios o la participación de éstos en cursos de perfeccionamiento o de capacitación motivo de la beca.

3. Ahora bien, respondiendo la consulta específica formulada por el recurrente, y teniendo presente lo instruido por este Servicio mediante la citada Circular N° 41, de 1999, en cuanto a las cantidades o tipo de gastos que deben considerarse dentro del concepto de beca de estudio, sólo cabe concluir que las sumas a que se refiere la consulta se encuentran comprendidas en la definición del mencionado beneficio, ya que por su naturaleza están destinadas a financiar la instrucción, enseñanza o capacitación a recibir por el becario con motivo de la beca de estudio otorgada.
4. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se informa que la Ley N° 19.721, publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de mayo del año 2001, mediante su artículo 3° incorporó un nuevo número al artículo 31 de la Ley de la Renta, consignado como N° 6 bis, mediante el cual fija el tratamiento tributario desde el punto de vista de la empresa que paga las becas de estudios a los hijos de sus trabajadores, estableciendo dicha norma que se aceptarán como deducción de la renta bruta: "Las becas de estudio que se paguen a los hijos de los trabajadores de la empresa, siempre que ellas sean otorgadas con relación a las cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa. En todo caso, el monto de la beca por cada hijo, no podrá ser superior en el ejercicio hasta la cantidad equivalente a una y media unidad tributaria anual, salvo que el beneficio corresponda a una beca para estudiar en un establecimiento de educación superior y se pacte en un contrato o convenio colectivo de trabajo, caso en el cual este límite será de hasta un monto equivalente a cinco y media unidades tributarias anuales". De conformidad a lo dispuesto por el artículo transitorio de la ley modificatoria antes mencionada, lo establecido por el nuevo N° 6 bis de la Ley de la Renta, regirá desde el 1° de enero de 2000, por los gastos relativos a las becas de estudio que se paguen o adeuden a partir de dicha fecha.

2.133, 17.05.01.

Contribuyentes a quienes beneficia el crédito por gastos de capacitación establecido en la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

Fuentes: Franquicia Tributaria, artículos 30, 36 y 37, Ley N° 19.518 del Estatuto de Capacitación y Empleo; Circular N° 19, de 1999.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, se solicita un pronunciamiento sobre el porcentaje de gastos que es posible imputar a la franquicia tributaria por la capacitación de los miembros del Consejo de Administración de las Cooperativas.

Agrega, que de acuerdo a los criterios que mantiene ese Servicio, los miembros antes citados están autorizados a capacitarse, imputando los gastos que dicha capacitación demanda a la franquicia tributaria, en tanto sean personas naturales, socios de una sociedad de personas que trabajan en una empresa de su propiedad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley N° 19.518.

Señala más adelante, que sin embargo, el problema se presenta en el momento de determinar hasta qué monto es posible imputar, de acuerdo a la escala que establece el artículo 37 de la citada ley, ya que muchos de estos directivos no tienen contrato de trabajo y no pueden acreditar remuneración por dicho concepto, por lo que debería aplicarse el artículo 32 del Reglamento, contenido en el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece que en estos casos la escala se aplicará "sobre la renta bruta global que se haya declarado para el impuesto global complementario por el año inmediatamente anterior al de la ejecución del curso...".

Por otra parte, expresa que si bien la norma anterior es posible aplicarla en la mayoría de las situaciones cuando se trata de personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad, en este caso en particular resulta complejo, puesto que la renta global bruta a la que se hace referencia no proviene principalmente o en su totalidad de actividades relacionadas con la Cooperativa.

En relación con lo anterior, se solicita un pronunciamiento acerca de esta materia, en orden a determinar el porcentaje de los gastos de capacitación de los citados miembros, considerando los artículos 37 de la Ley N° 19.518 y 32 del Reglamento respectivo.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que la Ley N° 19.518, que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, en su artículo 36, mantiene sin variaciones el beneficio que contenía el anterior Estatuto en su artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, se establecía en el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dicha norma establece, en su inciso primero, que: "Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º 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 13 Unidades Tributarias Mensuales, podrán deducir hasta este último valor en el año".

En relación con lo dispuesto por esta norma, mediante la Circular N° 19, de 1999 y pronunciamientos emitidos sobre la materia, este Servicio instruyó que para que proceda el crédito en comento basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que se declare el tributo de dicha categoría establecido en el artículo 14 bis o 20 de la referida ley, en base a la renta efectiva mediante contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta (actividades agrícolas, mineras o de transporte). También procederá la referida franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea, por no exceder su base

imponible al monto exento que alcanza al referido gravamen (no imponible) o tal exención provenga de una norma legal expresa, como sucede por ejemplo, entre otros, con las cooperativas, los contribuyentes que desarrollan actividades en Zonas Francas, según el D.S. de Hda. N° 341, de 1977; los que desarrollan actividades en la Antártica Chilena y Territorios adyacentes, según la Ley N° 18.392, de 1985; los que desarrollan actividades en las comunas de Porvenir y Primavera de la XII región de Magallanes, según la Ley N° 19.149, de 1992.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 30 de la Ley N° 19.518, dispone que para los efectos de lo dispuesto en dicho artículo, el término "trabajador" comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas de su propiedad.

3. Ahora bien, teniendo presente que la norma precitada dispone en forma expresa que para los efectos de la franquicia tributaria que regula la Ley N° 19.518 el término "trabajador" comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas de su propiedad, dentro de las cuales en opinión de este organismo se comprenderían también los miembros del Consejo de Administración de las Cooperativas, se estima que tales entidades (las cooperativas) pueden acceder al crédito por gastos de capacitación respecto de la instrucción impartida a sus administradores o consejeros, siempre y cuando estas últimas personas desde el punto de vista laboral y previsional puedan asignarse una remuneración sobre la cual efectúen cotizaciones previsionales en los términos que lo establece la legislación que regula esta materia y se aplique el impuesto Unico de Segunda Categoría del artículo 42 N° 1 y siguientes de la Ley de la Renta, cuando procede, y se dé cumplimiento, además, a los requisitos que exige la Ley N° 19.518, que reglamenta la franquicia, cuyas instrucciones se impartieron mediante la citada Circular N° 19, de 1999.
4. Por su parte, el artículo 37 de la Ley N° 19.518, dispone que: "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".

Por otro lado, el artículo 32 del Reglamento de la citada ley preceptúa que: "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 Complementario 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 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".

5. En consecuencia, si las cooperativas como beneficiarias del crédito por gastos de capacitación desean acogerse a dicha franquicia por la instrucción impartida a sus socios cooperados o miembros del consejo de administración de tales entidades, estas últimas personas deben dar cumplimiento a los requisitos y condiciones señalados en el N° 3 precedente.

En cuanto a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley N° 19.518 y artículo 32 del D.S. N° 98, reglamento del texto legal antes mencionado, se hace presente que tales normas se refieren al costo de la capacitación que las cooperativas deben contribuir o asumir con cargo a sus recursos cuando la instrucción es impartida a trabajadores que se encuentran en la situación que indican las mencionadas disposiciones, otorgando el mismo artículo 32 del D.S. N° 98, una facultad al organismo recurrente (SENCE) para que solicite a los beneficiarios de la capacitación la forma en que deben acreditar la renta efectiva cuando éstos no hayan efectuado una declaración de renta o se encuentren en cualquier situación especial. Por lo tanto, conforme a lo que dispone el artículo 32 del D.S. N° 98, ese organismo fiscalizador tiene las facultades necesarias para solicitar la forma en que las personas a que se refiere la consulta le acrediten las rentas efectivas para los efectos de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley N° 19.518.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA:

- Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social: LA ACCIDENTABILIDAD ES UN TEMA QUE COMPROMETE A TODOS 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El Garantismo Colectivo y la Flexibilidad 5

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.741. Modifica la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias. 17
- Decreto N° 34, de 2001, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999. 26
- Resolución 1.652 exenta, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo. 28

DEL DIARIO OFICIAL 30

NOTICIAS 33

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Modificaciones a los Contratos de Salud 41

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

Indice Temático 46

2.640/122, 13.07.01.

Aclara punto N° 1) del Dictamen N° 724/29, de 22.02.2001, sobre aplicación del artículo 332, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 329 del mismo cuerpo legal, en el sentido que indica. 48

2.642/123, 13.07.01.

- 1) Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado que tenían pactada, con su empleador, a noviembre de 2000, una remuneración básica conforme al valor hora cronológica mínima fijado por la ley, debieron ver incrementada dicha remuneración en un 4,3%, de acuerdo a la Ley N° 19.703.

<p>Por el contrario, a los profesionales de la educación que a noviembre de 2000, tenían pactada una remuneración básica de acuerdo a un valor hora cronológica superior a la legal no les asistió el derecho a percibir el referido incremento de remuneraciones, sin perjuicio de lo que las partes hubieren convenido al efecto.</p> <p>2) No existe obligación de asignar o destinar a los docentes un porcentaje del aporte que reciben los sostenedores, por concepto de financiamiento compartido.</p> <p>3) Los establecimientos educacionales particulares subvencionados, exceptuados aquellos constituidos como Corporaciones o Fundaciones se encuentran obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores por concurrir a su respecto los requisitos que conforme al artículo 46 del Código del Trabajo, hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que los mismos obtengan, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.</p> <p>4) Tienen derecho al porcentaje de reajustabilidad previsto en el artículo 9º de la Ley Nº 19.715, los profesionales de la educación que al 1º de febrero de 2001, percibían una remuneración básica inferior a los nuevos montos legales. Por el contrario, al personal docente que a la data aludida percibían una remuneración básica superior a los nuevos montos mínimos no les asistió el derecho al incremento por el cual se consulta.</p> <p>5) A los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con relación laboral vigente al 30 de diciembre de 2000, les correspondió el bono docente previsto en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.715.</p>	51
<p>2.643/124, 13.07.01. Resulta improcedente rebajar nominalmente el monto de las remuneraciones, cuando la variación del I.P.C. fuere negativo en uno de los meses o al término del período convenido para el reajuste pactado de aquéllas.</p>	55
<p>2.645/125, 13.07.01. La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento respecto del régimen de remuneraciones del personal de planta regido por la Ley Nº 18.593.</p>	56
<p>2.646/126, 13.07.01. En el sistema de salud municipal, la duración del feriado legal no puede prolongarse más allá de los topes señalados para cada tramo, por el artículo 18 de la Ley Nº 19.378.</p>	58
<p>2.680/127, 16.07.01. Los edificios y condominios regidos por la Ley Nº 19.537 sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo, conforme lo establece el artículo 67 de la Ley Nº 16.744, no resultando obligatorio a su respecto la confección del reglamento interno de orden, higiene y seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.</p>	60
<p>2.681/128, 16.07.01. No procedería mantención de pago de remuneración durante seis meses, sin obligación de trabajar, una vez declarada invalidez absoluta de trabajadora que se traspasó del Servicio Nacional de Obras Sanitarias a la empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A. Essan S.A., de acuerdo a la Ley Nº 18.885, si no le resultaría aplicable el Estatuto Administrativo, que establece dicho beneficio, previsto además para una expiración de funciones distinta, por declaración de salud irrecuperable.</p>	63

2.725/129, 17.07.01.	
Se pronuncia respecto de materias relativas al patrimonio de las organizaciones sindicales.	66
2.780/130, 23.07.01.	
No procede al término de una obra descontar en el finiquito porcentajes del valor del calzado de seguridad y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, no existiendo tablas de descuentos al efecto, y concluido el contrato, corresponde que el trabajador devuelva al empleador tales elementos de higiene y seguridad que son de su propiedad, sin perjuicio que si ha habido pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador de tales equipos y elementos debería estarse a lo señalado en este dictamen.	71
2.837/131, 27.07.01.	
La Unidad de Mejoramiento Profesional que tienen derecho a percibir los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados y aquéllos administrados por Corporaciones Municipales, contenida en los artículos 85 y 54, respectivamente de la Ley N° 19.070, no debe ser incrementada por concepto de asignación de zona.	73
2.838/132, 27.07.01.	
Resulta improcedente impedir el uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378, los días lunes y viernes o exigir la presentación de la solicitud respectiva con 48 horas de anticipación.	74
2.872/133, 1º.08.01.	
1) Se otorgará la asignación especial prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, si la funcionaria clasificada en la categoría B) acreditó en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento, el título o diploma de especialización o perfeccionamiento obtenido en Israel.	
2) En el mismo caso, el monto de la asignación especial será de hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la Categoría B) a la que pertenece la funcionaria, si la duración del curso fue de 200 horas académicas.	75
2.873/134, 1º.08.01.	
Resulta jurídicamente procedente que la Sociedad Minera Escondida Ltda., sucesora legal de la empresa Minera Utah de Chile Inc., aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizado a ésta por Resolución N° 456, de 14.05.85, a los trabajadores que se desempeñan en el yacimiento Escondida, sin perjuicio de solicitar su modificación respecto a su individualización como nuevo titular de la misma. Déjase sin efecto el Oficio Ord. N° 2.391, de 20.11.00, del Inspector Provincial del Trabajo de Antofagasta, como asimismo, las Instrucciones N° 0-99-771, de 15 y 26.06.99, cursadas a Minera Escondida Ltda. Por el fiscalizador Sr. A.M.M. y ratificadas por el señalado ordinario, por no ajustarse a derecho. Se reconsidera y aclara, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe, la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.670/100, de 14.08.98.	77
2.874/135, 1º.08.01.	
Las labores de carga o descarga de productos líquidos en el puerto privado de Ventanas, Quinta Región, que lleva a cabo la empresa Oxiquim S.A., no constituyen trabajo	

portuario, razón por la cual los trabajadores que las ejecutan no pueden ser considerados trabajadores portuarios, pudiendo su contratación efectuarse en la forma señalada en el cuerpo del presente dictamen.	80
2.875/136, 1º.08.01.	
Tiene derecho a percibir las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2001, la cónyuge o los herederos del docente fallecido el 29 de diciembre de 2000, que prestaba servicios en el Liceo Pablo Neruda de la ciudad de Arica.	83
2.926/137, 2.08.01.	
La Dirección del Trabajo se encuentra facultada no tan sólo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.481, para sancionar la inexistencia de aquéllos.	
Lo anterior, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios del Estado sobre la materia.	85
2.944/138, 2.08.01.	
No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.	87
2.945/139, 2.08.01.	
1) No existe inconveniente legal para la contratación de personal por la modalidad del contrato de honorarios, en el marco de la Ley N° 19.378.	
2) En el sistema de salud municipal, no puede utilizarse el contrato de honorarios en un funcionario ya contratado por una entidad administradora a través de un contrato indefinido, a plazo fijo, o de reemplazo.	90
2.946/140, 2.08.01.	
1) En el sistema de salud municipal, la dictación de un estatuto jurídico propio excluye la aplicación del Código del Trabajo al personal regido por la Ley N° 19.378.	
2) En el mismo sector, el personal contratado a honorarios se rige por las reglas generales del arrendamiento de servicios, por lo que no tiene derecho a licencia médica en los términos que prevé el artículo 19 de la Ley N° 19.378.	92
2.967/141, 6.08.01.	
Los trabajadores portuarios que se desempeñan para la empresa de Servicios Marítimos y Portuarios ..., afectos al contrato colectivo de trabajo suscrito el 20 de marzo de 2000, con el Sindicato de Trabajadores Marítimo Portuario constituido en ella, no pueden ser trasladados para el desempeño de sus funciones a otra faena o a otro sector del recinto portuario, diversos del que se indica en la citación o nombrada.	94
2.968/142, 6.08.01.	
Los trabajadores que se desempeñan como "amarradores" o "atracadores" de naves son trabajadores portuarios.	95

2.969/143, 6.08.01.

- 1) En el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, corresponde a la Municipalidad o Corporación Municipal empleadora, pagar una cantidad equivalente al subsidio que refiere el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a trabajadoras sujetas a contrato de reemplazo, plazo fijo, o por labores transitorias, que hacen uso de licencia médica por descanso de maternidad.
- 2) En el caso de las profesionales incorporadas a la dotación docente del Sector Municipal en calidad de contratadas, en virtud de un contrato de plazo fijo, o de reemplazo, o por labores transitorias, experimentales, optativas o especiales, y de las profesionales de la Salud Municipal sujetas a contrato de reemplazo, respectivamente, el fuero maternal que les afecta tiene eficacia cuando el empleador ponga término al contrato durante su vigencia, por lo que no se requiere de la autorización judicial previa cuando el reemplazante deja el puesto por el reintegro del titular, o se ha cumplido el plazo o las labores que dieron origen al contrato.
- 3) Por el contrario, cuando se trate de profesionales de la Educación del Sector Particular y de la Salud Municipal, respectivamente, sujetas a contrato de plazo fijo, se requiere de la autorización judicial previa para poner término a esos contratos, si dicho personal está afecto al fuero maternal. 97

2.970/144, 7.08.01.

No resultó procedente que el empleador pagara a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, el aumento del valor hora cronológica dispuesto por la Ley N° 19.598 para los años 1999 y 2000, con cargo a los recursos otorgados por la referida ley y por la N° 19.410. 100

ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 102

1.- Ordenes de Servicio.

5, 16.07.01. Depto. Jurídico

Imparte instrucciones sobre la forma en que el Departamento Jurídico debe elaborar dictámenes, oficios y otros documentos. 102

2.- Resoluciones.

831 (exenta), 1º.08.01. Depto. RR.HH.

Dispone dependencia de la Unidad de Remuneraciones del Depto. Administrativo. 104

832 (exenta), 1º.08.01. Depto. RR.HH.

Establece estructura del Departamento de Recursos Humanos. 104

855, 7.08.01. Depto. Fiscalización

Delega facultades y deroga resolución según indica. 105

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	108
1.913, 15.06.01. Subsidio familiar. Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en las Leyes N°s. 18.020 y 18.611. Asimismo, deja sin efecto y reemplaza las circulares que se indican.	108
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes	138
FIS-174, 2.01. Determinación del Ingreso Base.	138
FIS-177, 2.01. Recurrente no tiene derecho a garantía estatal de pensión mínima de sobrevivencia, por ser titular de una pensión de sobrevivencia, no contributiva otorgada conforme a la Ley N° 19.234, que tiene el carácter de mínima, pues su monto se ajustó a la pensión del artículo 26 de la Ley N° 15.386.	139
FIS-207, 3.01. Efectos de declaración de invalidez de funcionario de Corporación Municipal que indica.	140
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	143
19.550, 28.05.01. No corresponde efectuar descuentos de las remuneraciones de funcionarios, respecto de quienes y pese a que no registran sus ingresos o salidas en el sistema del control horario, se constata que cumplen su jornada habitual de trabajo. Tal omisión constituye una infracción a la obligación de obedecer la orden del Superior Jerárquico.	143
22.246, 15.06.01. Disposiciones de Ley N° 18.290 relativas a los requisitos para la obtención de licencia de conducir profesional, no son exigibles a quienes manejan carros auto extintores destinados al Servicio de Salvamento y Extinción de incendios de aeronaves, en la medida que circulen dentro de los límites de los respectivos aeródromos y aeropuertos.	144
23.190, 22.06.01. Funcionarios tienen derecho a percibir el bono de escolaridad por los menores adoptados y que sean carga familiar.	145
23.817, 28.06.01. Empresas pueden beneficiarse de la franquicia tributaria por capacitación, cuando un empleado realiza un curso dos veces en un año.	147

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	149
2.120, 17.05.01. Tributación que afecta a las comisiones cobradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones.	149
2.123, 17.05.01. Tipos de gastos que comprende a una beca de estudio.	151
2.133, 17.05.01. Contribuyentes a quienes beneficia el crédito por gastos de capacitación establecido en la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.	152

ISSN 0716-968X



Año XIII • Nº 152
Septiembre del 2001

DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO
DIRECCION
DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

ENTREVISTA. Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social: "LA ACCIDENTABILIDAD ES UN TEMA QUE COMPROMETE A TODOS".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El Garantismo Colectivo y la Flexibilidad.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.741. Modifica la Ley Nº 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias.
- Decreto Nº 34, de 2001, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada contenida en el Decreto Nº 67, de 1999.
- Resolución 1.652 exenta, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL.

NOTICIAS.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Modificaciones a los Contratos de Salud.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172
Teléfono : 365 8000
Ventas : 800 365 800
Fax Ventas : 365 8101
Santiago - Chile
INTERNET:
<http://www.publitecsa.cl>
E-mail: acliente@publitecsa.cl

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro C.
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Carol Delgado Jeldres
Asesora Laboral

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída Morales Guerra

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

EDITORIAL

Incluimos en esta edición una entrevista a la Superintendente de Seguridad Social, Ximena Rincón, quien entrega especialmente su visión respecto del tema de la accidentabilidad en el trabajo. Según los datos proporcionados, durante el año 2000 el número total de accidentes laborales fue de 231.858, cifra que según la Superintendente es inferior a las de años anteriores, lo cual se asume como un logro del Gobierno, los administradores del seguro, los empresarios y los trabajadores.

Con relación a esta materia, el Código del Trabajo ha sido especialmente claro al imponerle al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Asimismo, el empleador tiene el deber de prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

A través de la Ley N° 19.481, del 3 de diciembre de 1996, se le entregó también a la Dirección del Trabajo la facultad de fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado. En efecto, esta Institución está habilitada para controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo. Adicionalmente, la Dirección del Trabajo, a través de su Departamento Jurídico, ha dictaminado que los Inspectores del Trabajo, en ejercicio de sus facultades de fiscalización, pueden incluso ordenar la suspensión inmediata de faenas, en caso que constaten que los trabajadores están expuestos a sufrir un peligro inmediato en su vida o salud, sin perjuicio de la aplicación de multa y de la clausura en caso de reincidencia.

Como se puede ver, no obstante ser diversos los organismos públicos y privados que concurren a fin de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, le corresponde también a este Servicio un papel importante en la materia, razón por la cual cuenta con funcionarios abocados especialmente a estos temas.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un Servicio comprometido con el Mundo del Trabajo

Búsqueda

Ir a Página

**Indice
de Materia**

**Indice
Temático**

**Dictámenes
del Mes**

**Otros
Boletines**

Ayuda

E-Mail

 **Publitecsa**

miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION



Boletín Oficial Computacional
Septiembre 2001