



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 2004



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Alicia Frohmann:

"EL TLC NO ES SUFICIENTE PARA CAMBIAR LA CULTURA LABORAL EXISTENTE EN NUESTRO PAIS"

- La Jefa del Departamento ALCA y América del Norte de la DIRECON señaló: "Necesitamos empresarios, trabajadores y gobierno comprometidos con el 'trabajo decente', tal como lo define la OIT".

Alicia Frohmann fue Coordinadora General de la Negociación del Tratado de Libre Comercio entre Chile (TLC) y Estados Unidos y es Jefa del Departamento ALCA y América del Norte de la DIRECON (Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores).

En entrevista concedida al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* nos explica los alcances del acuerdo, los compromisos laborales que trae el TLC y su impacto en materia laboral.

¿A qué se comprometió Chile al firmar un TLC con EE.UU.?

En el capítulo laboral, Chile se comprometió al cumplimiento de su propia legislación laboral. El capítulo define lo que se entenderá por leyes laborales señalando que no podrá haber un incumplimiento sostenido y recurrente de éstas por parte de ambas naciones, en lo que afecte al comercio bilateral. En este contexto, nuestro país se comprometió al cumplimiento de su legislación laboral, en materia de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, salarios mínimos, horas de trabajo, salud y seguridad laboral. Sin embargo, hay que señalar que el Tratado de Libre Comercio (TLC) que suscribió Chile con Estados Unidos (EE.UU.) no significa introducir cambios a nuestra legislación laboral.



En el capítulo laboral, Chile se comprometió al cumplimiento de su propia legislación laboral. El capítulo define lo que se entenderá por leyes laborales señalando que no podrá haber un incumplimiento sostenido y recurrente de éstas por parte de ambas naciones, en lo que afecte al comercio bilateral.

¿Qué problemas le puede traer a nuestro país el no regular de forma adecuada estas materias?

El cumplimiento de estas normas debe ser fiscalizado por la Inspección del Trabajo.

La forma cómo actuemos en estas materias va a estar bajo "la mirada" de Estados Unidos para comprobar si efectivamente Chile está compitiendo en forma leal y no bajando costos mediante el incumplimiento de las normas laborales.

¿Cree que podría producirse un reemplazo de mano de obra barata tal como sucedió en México?

La situación de Chile es muy distinta a la de México. Primero, porque aunque Estados Unidos es un socio importante, Chile tiene una gran diversidad de socios comerciales (Mercosur, México, Canadá, Unión Europea, Corea del Sur, etc.). Nuestro comercio con EE.UU. es del orden del 20% del total, mientras que el de México supera el 80%.

Por otra parte, los estudios que se han realizado en Chile señalan que, en la medida que crecen las exportaciones, se va a producir un aumento del empleo. Los índices de empleo de este primer trimestre de 2004 van en este sentido. Hay que tener en cuenta, además, que el comercio con EE.UU. involucra a más de 2.000 empresas (más que con cualquier otro socio comercial) que exportan más de 2.000 productos, predominantemente industriales.

¿Qué sucedería si Chile no cumple con sus compromisos?

Si el gobierno de EE.UU. considera que en Chile existe un incumplimiento recurrente y sostenido de las leyes laborales y que esto afecta el comercio bilateral, puede realizar un reclamo de Estado a Estado, en el marco del TLC, el cual podría terminar en un panel arbitral, buscando que se modifique ese patrón de incumplimiento.

En ese sentido, el TLC es sólo un instrumento más que podría incidir en un mejor cumplimiento de las normas, pero no es suficiente para cambiar la cultura laboral existente en nuestro país.

¿Cómo se logra cambiar nuestra cultura laboral?

Los cambios culturales son de mediano y largo plazo. Necesitamos para ello empresarios, trabajadores y gobierno comprometidos con el "trabajo decente", tal como lo define la OIT. Asimismo, necesitamos formas de fiscalización adecuadas a la compleja realidad económica del Chile de hoy y que la ciudadanía asuma que el cumplimiento de las leyes laborales no es sólo una cuestión de dignidad y justicia, sino que hoy día es un factor importante de competitividad internacional.

¿Cuáles son los desafíos que deberán asumir los trabajadores chilenos?

El desafío principal es conocer cómo Chile, en general, y las empresas, en particular, se insertan en este complejo mundo globalizado. Para poder competir debemos aumentar la productividad y, para ello, aumentar la capacitación de la fuerza laboral. Sin duda un desafío para los trabajadores chilenos es aprender inglés. El gobierno, a través de la CORFO, está desarrollando iniciativas en ese sentido. Por otra parte, con la firma de los TLC se necesitará una mayor calificación de nuestra fuerza de trabajo en el ámbito de los servicios y del comercio.

LO QUE SEÑALA EL TLC SUSCRITO CON EE.UU. EN MATERIA LABORAL

El texto del acuerdo en su capítulo 171 señala que "este tratado incorpora el tema laboral en forma comprensiva, fomentando los mecanismos de cooperación bilateral, asegurando el cumplimiento de las normas laborales nacionales en lo relativo al comercio bilateral, minimizando la posibilidad del uso proteccionista de estas materias y resguardando la soberanía de los países.

Ambas naciones se comprometen en forma rigurosa al cumplimiento de su propia legislación laboral respecto de las normas laborales fundamentales que se definen en el texto y que son: la libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, y condiciones de trabajo aceptables relativos a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Esta es la única obligación del capítulo cuyo cumplimiento es exigible a través del mecanismo de solución de controversias del Tratado, luego de un periodo de consultas entre los entes especializados.

Respecto de la normativa laboral internacional, Chile ya se comprometió a su cumplimiento al ratificar los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al suscribir la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998.

Normas laborales

Contiene un capítulo sobre Trabajo, en el cual ambos países se comprometen en forma rigurosa al cumplimiento de su propia legislación laboral respecto de las normas laborales fundamentales que se definen en el texto y que son: la libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, y condiciones de trabajo aceptables relativos a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional. Se resguardan de esta forma los derechos de los trabajadores en el marco de la expansión esperada del intercambio comercial bilateral. Esta es la única obligación del capítulo exigible ante un panel de solución de controversias.

Por otra parte, ambos países acuerdan no debilitar las normas laborales con el propósito de estimular el comercio o incentivar la inversión; es decir, no buscar un incremento de la competitividad a costa del debilitamiento de las normas laborales.

Quizá más importante que todo ello es el hecho que la mayor presencia en mercados exigentes y sofisticados, con organizaciones de consumidores bastante influyentes obligará, con independencia del TLC acordado, a esmerar la preocupación por el cumplimiento de las normativas laborales, la seguridad ocupacional y otros aspectos de la relación laboral que serán mirados con mucha atención en el caso de aquellos inversionistas norteamericanos que inviertan en Chile o en el caso de alianzas de productores nacionales con cadenas de distribución y comercialización en EE.UU. Reforzar los vínculos de comercio e inversión con la principal economía del mundo obligará gradualmente a abordar un proceso de modernización de nuestras empresas, mejorando la relación laboral, robusteciendo la capacitación y haciendo coincidir los avances en competitividad con la incorporación del avance tecnológico y con la constitución de climas laborales que estimulen la calidad, innovación y la creatividad. Esto último no es posible conseguirlo con estructuras laborales cerradas y con incomunicación entre los niveles superiores de las empresas y sus trabajadores. Menos aún es posible conseguirlo con climas de conflicto o de precariedad en la relación laboral. Como nuestra experiencia lo demuestra, a mayor peso de las exportaciones en el volumen de producción, el contar con una mano de obra calificada y con climas de mayor entendimiento laboral pasa ser un componente distintivo. En este sentido, el TLC sólo refuerza una tendencia de la economía global y, por ende, contribuye a posicionar mejor a nuestros productos en los mercados internacionales.

(Fuente: Tratado de Libre Comercio Chile-Estados Unidos, DIRECON)

EL INFORME SOBRE LA DIMENSION SOCIAL DE LA GLOBALIZACION

Manuel Barrera (*)

"El debate sobre la globalización se está convirtiendo rápidamente en un debate sobre la democracia y la justicia social en el seno de una economía globalizada". Esta frase aparece en el primer capítulo del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada en el 2001 por la Oficina Internacional del Trabajo para elaborarlo y dado al conocimiento público por esta Comisión a principios de 2004. Ella refleja la orientación de la Comisión en el cumplimiento de su misión, como queda señalado, además, en el mismo título del Informe: "Por una globalización justa: crear oportunidades para todos".

El Informe es un robusto documento de 185 páginas largas y 21 gráficos que pasa revista a prácticamente todos los temas significativos sobre la materia y a muchas de las inquietudes que suscita este proceso. El Informe realiza, además, numerosas y sustantivas propuestas y recomendaciones a fin de "lograr una globalización en condiciones de justicia". De modo que siendo el mensaje de la Comisión crítico con las características actuales del fenómeno que analiza tiene, a su vez, un sesgo práctico en cuanto propone medidas para cambiar su actual trayectoria. Ambos enfoques quedan aludidos cuando el Informe señala que "la gobernanza global está en crisis" y llama específicamente a replantearse con urgencia las actuales políticas e instituciones.

¿En qué consiste la globalización, cuáles son sus características principales? La respuesta que da el Informe a esta pregunta alude a cuatro procesos: Uno, liberalización del comercio. Desde 1986 el comercio mundial ha crecido a un ritmo bastante más rápido que el producto interno bruto (PIB) mundial. Esta aceleración se dio especialmente en los países industrializados y en un grupo reducido de países en desarrollo. Dos, expansión de la inversión extranjera directa (IED) que en los últimos 20 años se ha acelerado tanto en términos absolutos como en porcentaje del PIB. Hacia el año 2000 más de cien países habían adoptado medidas para atraer la IED, sin embargo, en el mundo en desarrollo sólo doce países –entre ellos Chile– concentraban el 74.7% de esa inversión y el resto se repartía en 176 países. Tres, liberalización, internacionalización e innovación del sistema monetario mundial, lo que ha implicado un aumento explosivo de los flujos de capital, lo cual se vio facilitado por la revolución de las tecnologías de la información y comunicación, revolución que constituye el cuarto proceso de esta respuesta. La expansión del comercio mundial, de la IED y de los flujos de capital junto a la difusión tecnológica vienen a formar "un nuevo todo sistémico", dice el Informe. Este todo evolucionó en un contexto de, por un lado, una creciente apertura económica y, por otro, de una fuerte influencia de las fuerzas del mercado globales. Este es el cambio profundo que afecta a personas, instituciones y procesos, y es lo que llamamos globalización.

¿Cuál es la dimensión social de la globalización? El Informe no realiza una discusión conceptual acerca de esta interrogante. Lo que dice es que la globalización debe tener una dimensión social, no que ésta exista, o

(*) Sociólogo que cumple actualmente funciones diplomáticas en Ginebra. Este artículo no compromete la opinión de la institución en que trabaja el autor.

que se derive de los fenómenos económicos y tecnológicos recién mencionados. Tal dimensión debería preservar "los valores humanos" y mejorar "el bienestar de la gente en términos de libertad, prosperidad y seguridad". De modo que las personas tengan oportunidades de encontrar un trabajo decente, de satisfacer sus necesidades esenciales de comida, agua, sanidad, educación, vivienda y un entorno adecuado para vivir. Los aspectos fundamentales de esta dimensión social serían, según el Informe:

- Un proceso de globalización basado en valores compartidos, lo que requiere que todos sus actores –Estados, organizaciones internacionales, mano de obra, sociedad civil y medios de comunicación– asuman sus responsabilidades individuales. Ello exige, además, el cumplimiento de la legalidad internacional y un desarrollo económico basado en el respeto de los derechos humanos;
- Un compromiso internacional que asegure para todo el mundo los recursos básicos y las demás condiciones que garantizan la dignidad humana y que se engloban en la Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Una vía de desarrollo sostenible que ofrezca oportunidades para todos, proporcione empleo y medios de vida sostenibles, promueva la igualdad de género y reduzca las diferencias entre los países y entre la gente;
- Una gobernanza más democrática de la globalización, que propicie una mayor escucha y participación, y que garantice la rendición de cuentas.

Estos cuatro serían, según el Informe, los aspectos, componentes o dimensiones fundamentales de la dimensión social de la globalización.

A pesar de lo ambicioso de la formulación el Informe insiste en que esta dimensión social es alcanzable. ¿Cómo hacerlo? El Informe

avanza numerosas propuestas o recomendaciones que permitirían lograr "una globalización en condiciones de justicia", las que se clasifican en los siguientes apartados generales: gobernanza nacional y gobernanza justa en el plano global. Para lograr este último ideal es preciso reformar los mecanismos de gobernanza global en los siguientes ámbitos importantes: reglas justas, mejores políticas internacionales, instituciones más responsables. A continuación se señalan algunas concreciones de estas propuestas:

Gobernanza nacional. Sistema democrático, Estado de Derecho, respeto de los derechos humanos, igualdad de género, equidad social, desarrollo sostenible, diálogo social, protección social, Estado eficaz, solidez institucional, trabajo decente, crecimiento elevado y estable, acción cooperativa para el desarrollo regional, coherencia de las políticas nacionales y los intereses globales. Estados responsables en el marco de la gobernanza mundial.

Gobernanza justa en el plano global. Se promueven unas reglas justas en el ámbito comercial, de las IED, del sistema financiero internacional, de la circulación transfronteriza de las personas y del acatamiento de la normativa laboral fundamental. Estas reglas deberían mejorar los derechos, los medios de subsistencia, la seguridad y las oportunidades de las personas, las familias y las comunidades en todo el mundo.

Respecto de las mejores políticas internacionales, "más coherentes y equitativas" el Informe realiza once propuestas que se refieren, entre otras, a las siguientes cuestiones: movilización de recursos para la ayuda al desarrollo; alivio de la deuda; obtención de recursos adicionales al 0.7% del PIB comprometidos como ayuda al desarrollo; contribuciones privadas voluntarias y filantrópicas, en especial hacia los países de menores ingresos; mayor inversión en educación y más capacidad tecnológica de los países en desarrollo; mecanismo eficaz para la gestión macroeconómica global y de los flujos financieros; el trabajo decente como objetivo glo-

bal. Por último el Informe dice "la educación, la salud, los derechos humanos, el medio ambiente y la igualdad de género deberían abordarse en el marco de un enfoque integrado para alcanzar las metas económicas y sociales".

Instituciones más responsables. Se alude a dos tipos de instituciones: las del sistema multilateral y los actores estatales, por un lado, y los actores no estatales, por otro. Sobre el primer tipo de instituciones se plantean nueve propuestas destinadas a "la reforma del sistema multilateral para hacerlo más democrático, transparente, responsable y coherente". Los actores no estatales que se identifican son: las empresas, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las redes globales. Se reconocen que éstos hacen una contribución importante a la gobernanza global. Se plantean seis ideas para su fortalecimiento y para una mayor incorporación de sus decisiones.

¿Cómo lograr que estas sugerencias y propuestas logren una concreción en la práctica global?

El Informe señala, con razón, que para lograr llevar adelante estas iniciativas será necesaria la movilización de muchos actores. Las medidas que propone se refieren, en su mayoría, a las organizaciones internacionales del sistema multilateral. Están encaminadas a solicitar una mayor coherencia entre sus formulaciones políticas y sus acciones, por un lado, y los valores universales sobre derechos humanos, no discriminación, justicia, diálogo e integración, por otro. La propuesta más concreta es la que propicia la creación de un foro sobre políticas de integración entre los organismos del sistema multilateral, que permita el intercambio de ideas entre personas con distintas visiones sobre la globalización. "Este foro evaluaría de forma periódica las repercusiones sociales de la evolución y las políticas de la economía global". Analizaría los problemas de las políticas más importantes y haría un seguimiento de los efectos sociales de la globalización. El Informe señala

que en el seguimiento e implementación de esta propuesta la OIT debería tomar la iniciativa. Además de las medidas referidas al sistema multilateral el Informe propone que los gobiernos y los actores no estatales entablen, en el plano nacional, diálogos amplios a fin de proponer medidas de seguimiento de los temas y mecanismos analizados en el Informe en los planos nacional, regional y local.

En suma, el Informe critica que la globalización se haya dado en un vacío ético donde la medida del éxito o fracaso de los mercados es la última, y frecuentemente, la única norma de comportamiento. En tanto en el mundo los niveles de pobreza siguen altos, las desigualdades aumentan y numerosos países no logran "subirse al carro del desarrollo", todo lo cual provoca que millones de personas van quedando al margen del progreso y el bienestar. El Informe propone recomendaciones para superar esta situación y plantea "una globalización justa" con "oportunidades para todos". Introduce, por tanto, una norma ética al apostar por añadirle a la globalización una dimensión social.

Las medidas que se proponen en el trabajo en comento tocan tanto a la gobernanza nacional como a la global, a los Estados como a las organizaciones internacionales más relevantes del sistema multilateral. Es justamente la amplitud de las reformas propugnadas a fin de modificar la situación del mundo lo que hace que el conjunto de estas sugerencias sea de difícil puesta en práctica. Reformar la globalización así concebida equivale a reformar el mundo. Darle buena gobernanza a la globalización es –en el día de hoy– darle buena gobernanza al mundo. Sin embargo, algunas de estas medidas merecen ser impulsadas en los próximos meses para su puesta en práctica. Con seguridad la OIT tomará iniciativas al respecto. Es posible que una ellas –es una predicción meramente hipotética del que suscribe– sea la idea de organizar un foro permanente, donde se evaluarían las políticas de la economía global y se realizaría un seguimiento de las tendencias que vayan experimentando los efectos sociales de la globalización.

SINDICATOS

Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.

El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la Constitución Política del Estado.

Principales finalidades de los sindicatos:

- La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sea requerido por los asociados.
- La representación de los asociados en las distintas instancias del proceso de negociación colectiva.
- Velar por el cumplimiento de las normas del trabajo y de seguridad social.
- Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por la ley.

Tipos de sindicatos que establece la ley

Los que aquí se señalan no son excluyentes de otro tipo de sindicatos, que puedan conformarse.

- *Sindicatos de Empresa:* reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.
- *Sindicatos Interempresas:* agrupa trabajadores pertenecientes a dos o más empleadores distintos.
- *Sindicatos de Trabajadores Independientes:* reúne trabajadores que no dependen

de empleador alguno, ni tienen a su vez trabajadores bajo su dependencia.

- *Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios:* constituidos por trabajadores que realizan labores bajo subordinación y dependencia en períodos cíclicos e intermitentes.

Cómo se constituye un sindicato:

- En una asamblea de trabajadores en presencia de un ministro de fe.
- Debe reunir el número de trabajadores que exige la ley (quórum).
- El ministro de fe puede ser un funcionario de la Dirección del Trabajo, notario, oficial del Registro Civil y/o funcionario de la Administración del Estado que haya sido designado en calidad de tal por la Dirección del Trabajo.

El quórum necesario para formar un sindicato varía según el tipo de organización que se va a crear.

- *Sindicatos de empresas:* en las empresas de más de 50 trabajadores se requiere un mínimo de 25, que representen a lo menos el 10% del total de los trabajadores que prestan servicios en la empresa. No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en que no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de 8 trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido, en el plazo máximo de un año.
- *Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos,* se podrá constituir sindicato con un mínimo de 8 de ellos.

- *Empresas con más de un establecimiento*, pueden también constituir sindicatos los trabajadores en cada uno de ellos, con un mínimo de 25, que representen a lo menos el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.

Cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una empresa.

Para cualquier otro tipo de sindicato (por ejemplo interempresas, independientes y eventuales o transitorios), se requerirá como mínimo 25 trabajadores para formarlo.

Trámites en la asamblea de constitución

- Dar lectura y aprobar los estatutos del sindicato. Existen modelos a disposición en la Inspección del Trabajo, los cuales se entregan gratuitamente.
- Realizar la elección del directorio.
- El ministro de fe debe levantar acta de todo lo obrado y certificar con su firma los nombres de los asistentes y la identificación de la directiva electa.

Trámites posteriores a la asamblea de constitución

Obtención personalidad jurídica: se adquiere por el solo depósito del acta de constitución y dos ejemplares de los estatutos en la Inspección del Trabajo que estime conveniente. Dicha acción debe efectuarse dentro de los 15 días contado desde que se realizó la asamblea de constitución.

Revisión de legalidad: la Inspección del Trabajo dentro de los 90 días siguientes al depósito podrá formular observaciones a la constitución del sindicato o a los estatutos de éste. Una vez notificadas las observaciones el sindicato posee 60 días para subsanarlas o reclamar de ellas ante los tribunales del Trabajo correspondientes.

DIRECTORIO SINDICAL

Los sindicatos de empresas que afilien a menos de 25 trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca, pero sólo gozarán de fuero laboral los directores que a continuación se señalan:

Sindicatos entre 25 y 249 socios	:	TRES
Sindicatos entre 250 y 999 socios	:	CINCO
Sindicatos entre 1.000 y 2.999 socios	:	SIETE
Sindicatos de más de 3.000 socios	:	NUEVE

En el caso de los sindicatos de empresa con más de 3.000 socios y que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, eligiendo en este caso, **ONCE** directores.

Los requisitos para ser director sindical son aquellos que los estatutos de la organización determinen.

Quiénes tienen fuero sindical:

- Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato empresa, establecimiento de empresa o interempresa, gozan de fuero desde 10 días anteriores a la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.
- Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, gozan de fuero desde 10 días antes al día de la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de su celebración. Este fuero no podrá exceder de 15 días.
- Aquellos que sean candidatos al Directorio de su organización gozarán de fuero laboral desde que el Directorio en ejercicio comunique la fecha de la elección, por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo respectiva, y

tendrán fuero hasta el día de la elección. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a 15 días de aquél en que se efectúe la elección.

- Los Directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

Los delegados sindicales gozarán del mismo fuero que los Directores sindicales.

Permisos Sindicales:

Son aquellos que la ley establece para ausentarse de sus labores y poder cumplir con las actividades sindicales fuera del lugar de trabajo. Los empleadores no podrán negar estos permisos.

Los permisos sindicales son:

- Permiso mínimo de **6 horas semanales**, por cada dirigente en sindicatos con menos de 250 socios.
- Permiso mínimo de **8 horas semanales**, en sindicatos con 250 trabajadores o más.

En ambos casos, no se considerará el tiempo ocupado en concurrir a citaciones de las autoridades públicas. Este tiempo de permiso semanal será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y se podrá ceder a uno o más de los restantes directores la totalidad o parte del

tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Las remuneraciones e imposiciones de los directores durante el tiempo de permiso sindical son de cargo de la organización sindical. Será de cargo del empleador si existe acuerdo entre las partes.

Los sindicatos pueden constituir y participar en una Federación, Confederación o Central Sindical, siempre y cuando esta afiliación haya sido acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados, en asamblea citada expresamente para esos fines y mediante una votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

Federaciones, Confederaciones y Centrales Sindicales

- *Federación*: es la unión de 3 o más sindicatos.
- *Confederación*: es la unión de 3 o más federaciones o de 20 o más sindicatos.
- *Central Sindical*: organización que integran diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales y organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON GOBIERNO DE LA REPUBLICA DEL PERU

DECRETO N° 37 (*)

Núm. 37.- Santiago, 23 de febrero de 2004.- Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50), N° 1), de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 23 de agosto de 2002 los Gobiernos de las Repúblicas de Chile y del Perú suscribieron, en Santiago, el Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Convenio fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 4.752, de 13 de enero de 2004, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo 2.- del artículo 29° del mencionado Convenio.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de la República del Perú, suscrito el 23 de agosto de 2002; cúmplase y llévese a efecto como Ley y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR,

(*) Publicado en el Diario Oficial de 29.04.2004.

Presidente de la República.- Cristián Barros Melet, Ministro de Relaciones Exteriores Subrogante.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- José Miguel Cruz Sánchez, Embajador, Director General Administrativo.

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA DEL PERU

La República de Chile y la República del Perú,

Animados por el deseo de regular sus relaciones en el área de la Seguridad Social, han convenido lo siguiente:

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°

Definiciones

1. Las expresiones y términos que se indican a continuación tienen, para efectos de la aplicación del presente Convenio, el siguiente significado:
 - a) "Legislación", las leyes, reglamentos y disposiciones sobre cotizaciones y beneficios de los sistemas de

- Seguridad Social, que se indican en el Artículo 2° de este Convenio.
- b) "Autoridad Competente", respecto de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social y respecto del Perú, el Ministro de Economía y Finanzas.
 - c) "Organismo de Enlace": Organismo de Enlace es el encargado de la coordinación para la aplicación del Convenio entre las Instituciones Competentes, como también de la información al interesado de los derechos y obligaciones derivados del mismo.
 - d) "Institución Competente" o "Entidad Gestora", designa la Institución u Organismo responsable, en cada caso, de la aplicación de la legislación a que alude el artículo 2° de este Convenio.
 - e) "Pensión", una prestación pecuniaria que incluye suplementos, asignaciones y aumentos.
 - f) "Período de Seguro", todo período de cotizaciones reconocido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier lapso considerado por dicha legislación como equivalente a un período de seguro.
 - g) "Trabajador Dependiente", toda persona que está al servicio de un empleador bajo un vínculo de subordinación y dependencia, así como aquella que se considere como tal por la legislación aplicable.
 - h) "Trabajador Independiente", toda persona que ejerce una actividad por cuenta propia, por la cual percibe ingresos, así como aquella que se considere como tal, por la legislación aplicable.
 - i) "Personas protegidas": Los beneficiarios de los Sistemas de Seguridad Social, Previsión Social y Seguros Sociales señalados en el artículo 2°.
 - j) "Afiliado" o "asegurado": Todo trabajador dependiente o independiente que se encuentre incorporado a un sistema de capitalización individual o a un sistema de reparto de cualesquiera de las Partes Contratantes.
 - k) "Bono de reconocimiento": Cualquier Título Valor expresado en dinero que, conforme a la legislación interna correspondiente, represente los períodos de cotización efectuados en el sistema de reparto, con anterioridad a la afiliación al sistema de capitalización individual.
 - l) "Cotizaciones obligatorias": Son aquellas que los trabajadores entregan o enteran obligatoriamente en el sistema de pensiones que corresponda.
 - m) "Cotizaciones voluntarias": Son aquellas que los trabajadores enteran voluntariamente en el sistema de pensiones y que se destinan exclusivamente al pago de pensiones, bajo las consideraciones contempladas en la normatividad de cada país.
 - n) "Depósitos convenidos": Son las sumas que los trabajadores dependientes han acordado enterar, mediante contrato suscrito con su empleador, y que son de cargo de este último, en una entidad autorizada, con el fin de aumentar o adelantar su pensión.
 - ñ) "Aportes del empleador": Son las sumas que se depositan en las cuentas individuales de los trabajadores, realizados por el empleador, en una entidad autorizada, con el fin de aumentar o adelantar su pensión, bajo los mecanismos que cada Parte Contratante establezca en su legislación.

- o) "Pensión garantizada por el Estado": Es aquella pensión mínima, que garantiza el Estado a los afiliados al sistema de pensiones basado en la capitalización individual que cumplen con los requisitos establecidos por la legislación.
2. Los demás términos o expresiones utilizados en el Convenio, tienen el significado que les atribuye la legislación que se aplica.

Artículo 2°

Ambito de Aplicación Material

1. El presente Convenio se aplicará:
- A) Respecto de Chile, a la legislación sobre:
- a) El Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual.
 - b) Los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y
 - c) Los regímenes de prestaciones de salud, para efectos de lo dispuesto en los artículos 10° y 17°, N°7.
- B) Respecto del Perú:
- a) A las disposiciones legales de los sistemas o regímenes de seguridad social que administra la Oficina de Normalización Previsional (ONP) en lo referente a prestaciones de pensiones de invalidez, jubilación y sobrevivencia.
 - b) Al Sistema Privado de Pensiones, a cargo de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

(AFP) y supervisado por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS).

- c) Los regímenes de prestaciones de salud, para efectos de lo dispuesto en el artículo 10°.
- C) Disposiciones Comunes:
- a) El presente Convenio se aplicará igualmente a las disposiciones legales que en el futuro complementen o modifiquen las mencionadas en el párrafo precedente, siempre que la Autoridad Competente de una Parte no comunique objeción alguna a la otra, dentro de los 6 meses siguientes a la notificación de tales leyes, reglamentos o disposiciones.
 - b) Las normas de los Convenios bilaterales o multilaterales celebrados por las Partes, no afectarán la aplicación de las normas del presente Convenio.
 - c) En materia de tributación se aplicará la legislación tributaria interna de cada Estado, sin perjuicio de la aplicación del Convenio para Evitar la Doble Tributación y para Prevenir la Evasión Fiscal en Relación el Impuesto a la Renta y al Patrimonio, suscrito entre las Repúblicas de Chile y del Perú en el año 2001.

Artículo 3°

Ambito de Aplicación Personal

El presente Convenio se aplicará a:

- a) Los nacionales de las dos Partes Contratantes que estén o hayan estado sujetos a la legislación mencionada en el artículo 2°;
- b) Los nacionales de un tercer país, que estén o hayan estado sujetos a la legislación mencionada en el artículo 2°.

- c) Las personas que deriven sus derechos de las mencionadas en las letras a) y b).

Artículo 4°

Igualdad de Trato

Las personas mencionadas en el artículo 3° que residan o permanezcan en el territorio de una Parte Contratante, tendrán las mismas obligaciones y derechos que la legislación de esa Parte Contratante establece para sus nacionales.

Artículo 5°

Exportación de Pensiones

1. Las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia que se paguen de acuerdo con la legislación de una Parte Contratante no podrán estar sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en la otra Parte, con la sola excepción de gastos y tributación que demanda el pago de la prestación económica.
2. Las prestaciones señaladas en el párrafo precedente debidas por una de las Partes Contratantes a los beneficiarios de la otra Parte Contratante cuando residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

TITULO II

Disposiciones sobre la Legislación Aplicable

Artículo 6°

Regla General

Los trabajadores a quienes sea aplicable el presente Convenio, estarán sujetos a la legislación de la Parte Contratante del territo-

rio en el cual ejercen o, en su defecto, hayan ejercido la actividad laboral, cualquiera sea su domicilio o la sede de su empleador, salvo las excepciones señaladas en los artículos 7° al 9°.

Artículo 7°

Reglas Especiales Trabajadores Desplazados

Los trabajadores dependientes que ejercen su actividad en el territorio de una de las Partes Contratantes y que sean enviados al territorio de la otra Parte por un período de tiempo limitado, continuarán sujetos a la legislación de la primera Parte, siempre que dicha permanencia no exceda de tres meses. Si excediera dicho plazo, el trabajador podrá continuar sujeto a esa legislación, siempre que la Autoridad Competente de la Parte Contratante receptora, o quien ésta designe, brinde su conformidad.

Artículo 8°

Trabajadores al Servicio del Estado y Personal Diplomático y Consular

1. Este Convenio no afectará lo dispuesto por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas del 18 de abril de 1961, y la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares del 24 de abril de 1963.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1, los nacionales de una Parte Contratante, contratados en el territorio de la otra Parte al servicio de una Misión Diplomática o de una Oficina Consular de la primera, estarán sujetos a las disposiciones legales sobre seguridad social, señaladas en el artículo 2°, de la segunda Parte Contratante, salvo que dentro del período de 6 meses, contado desde el inicio de sus servicios o desde la vigencia del presente Convenio, opten por sujetarse a dichas disposiciones legales de la primera Parte Contratante.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1, las disposiciones del párrafo 2 de este

artículo serán aplicables también a quienes trabajen como personal de servicio de la Misión Diplomática o de una Oficina Consular y a quienes se desempeñen como personal de servicio, contratado por un miembro del personal diplomático, por un funcionario consular o por el personal administrativo y técnico de la Misión Diplomática o de una Oficina Consular.

4. El funcionario público que sea enviado oficialmente por una de las Partes Contratantes al territorio de la otra Parte Contratante, continuará sometido a la legislación de la primera Parte, sin límite de tiempo.

Artículo 9°

Trabajadores a Bordo de una Nave o Aeronave

1. El trabajador dependiente que ejerza su actividad a bordo de una nave estará sometido a la legislación del Estado cuyo pabellón enarbole esa nave. Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga y reparación de naves o en servicios de vigilancia u otros, en un puerto, estarán sometidos a la legislación del país a cuyo territorio pertenezca el puerto.
2. El personal itinerante perteneciente a empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en ambas Partes Contratantes, estará sujeto a la legislación del país donde la Empresa tenga su sede principal. Sin embargo, cuando dicho personal resida en el territorio de la otra Parte Contratante, estará sujeto a su legislación.

TITULO III

Disposiciones Relativas a Prestaciones

Artículo 10°

Prestaciones de Salud para Pensionados

Las personas que residan en el territorio de una Parte Contratante y perciban pensio-

nes conforme a la legislación de la otra Parte Contratante, tendrán derecho a prestaciones de salud no pecuniarias, de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante en que residen, en las mismas condiciones que las personas que perciben prestaciones similares conforme a la legislación de esa Parte.

CAPITULO II

Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia

Artículo 11°

Totalización de Períodos de Seguro

1. Cuando la legislación de una de las Partes Contratantes exija el cumplimiento de determinados períodos de seguro para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a beneficios de invalidez, vejez o sobrevivencia, los períodos cumplidos según la legislación de la otra Parte Contratante se sumarán, cuando sea necesario, a los períodos cumplidos bajo la legislación de la primera Parte Contratante, siempre que ellos no se superpongan.
2. Cuando no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos bajo la legislación de una de las Partes, se presumirá que dichos períodos no se superponen con períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de la otra Parte Contratante.
3. El cómputo de los períodos correspondientes se regirá por las disposiciones legales de la Parte Contratante en la cual fueron prestados los servicios respectivos.
4. Cada Institución Competente o Entidad Gestora determinará con arreglo a su legislación, y teniendo en cuenta la totalización de períodos, si el interesado cumple las condiciones requeridas para obtener la prestación. En caso afirmati-

vo, determinará el importe de la prestación a que el interesado tendría derecho, como si todos los períodos totalizados se hubieren cumplido bajo su propia legislación y fijará el mismo en proporción a los períodos cumplidos, exclusivamente, bajo dicha legislación.

5. El derecho de las prestaciones de quienes, teniendo en cuenta la totalización de períodos computables, no cumplan al mismo tiempo las condiciones exigidas por las disposiciones legales de ambas Partes Contratantes, se determinará con arreglo a las disposiciones de cada una de ellas a medida que se vayan cumpliendo dichas condiciones.
6. En aplicación del presente Convenio, las pensiones que se otorguen con totalización de períodos de seguro, se nivelarán al monto de la pensión mínima establecida en la legislación de cada Parte Contratante, determinándose el monto de la pensión mínima de acuerdo a la que rige en cada Parte Contratante y de manera proporcional al tiempo efectivamente aportado en cada una de ellas.

Artículo 12°

Asimilación de los Períodos de Seguro

Si la legislación de una Parte Contratante subordina el otorgamiento de las prestaciones a la condición que el trabajador esté sometido a esa legislación en el momento en el cual se presenta la contingencia que da origen a la prestación, dicha condición se entenderá cumplida si al verificarse esa contingencia, el trabajador está cotizando o percibe pensión en la otra Parte Contratante.

Artículo 13°

Períodos Inferiores a un Año

Las Instituciones Competentes o Entidades Gestoras de las Partes Contratantes, sólo otorgarán prestaciones si los períodos de se-

guro cumplidos conforme a la legislación aplicable, alcanzan a sumar a lo menos un año, salvo que dichos períodos concedan por sí solos el derecho a una prestación, conforme a dicha legislación.

Artículo 14°

Calificación de Invalidez

PARA SISTEMAS ADMINISTRADOS POR EL ESTADO

1. Para la determinación de la disminución de la capacidad de trabajo para efectos del otorgamiento de las correspondientes pensiones de invalidez, la Institución Competente o Entidad Gestora de cada una de las Partes Contratantes efectuará su evaluación de acuerdo con la legislación a la que está sometida. Los reconocimientos médicos necesarios serán efectuados por la Institución Competente o Entidad Gestora del lugar de residencia a petición de la Institución Competente o Entidad Gestora de la otra Parte Contratante.
2. Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante en que resida el beneficiario pondrá a disposición de la Institución Competente o la Entidad Gestora de la otra Parte Contratante, a petición de ésta y gratuitamente, los informes y documentos médicos que obren en su poder.
3. En caso de que la Institución Competente o la Entidad Gestora del Perú estime necesario que en Chile se realicen exámenes médicos que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados por dicha Institución Competente o Entidad Gestora. No obstante en tal situación esta Institución Competente o Entidad Gestora requerirá directamente al interesado el reembolso del 50% del costo de tales exámenes.

4. En caso que la Institución Competente o Entidad Gestora chilena estime necesario la realización de exámenes médicos en Perú, que sean de su exclusivo interés, el costo de éstos serán financiados conforme a la legislación interna chilena.

PARA SISTEMAS DE PENSIONES BASADOS EN CAPITALIZACION INDIVIDUAL

5. Para la determinación de la disminución de la capacidad de trabajo para efectos del otorgamiento de las correspondientes pensiones de invalidez, la Institución Competente o Entidad Gestora de cada una de las Partes Contratantes efectuará su evaluación de acuerdo con la legislación a la que está sometida. Los reconocimientos médicos necesarios serán efectuados por la Institución Competente o Entidad Gestora del lugar de residencia a petición de la Institución Competente o Entidad Gestora de la otra Parte Contratante.
6. Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Institución Competente o la Entidad Gestora de la Parte Contratante en que resida o haya residido el beneficiario pondrá a disposición de la Institución Competente o la Entidad Gestora de la otra Parte Contratante, a petición de ésta y gratuitamente, los informes y documentos médicos que obren en su poder.
7. En caso de que la Institución Competente o la Entidad Gestora de una Parte Contratante estime necesario que en la otra Parte se realicen exámenes médicos que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados conforme a la legislación interna de la primera Parte Contratante.

Cuando los nuevos exámenes se soliciten a propósito de una reclamación interpuesta al dictamen de invalidez emitido en Chile, el costo de tales exámenes será financiado de la forma señalada en el párrafo anterior, salvo

que la reclamación sea interpuesta por una Institución Competente o Entidad Gestora chilena o por una compañía de seguros, en cuyo caso tales gastos serán financiados por el reclamante.

Cuando se trate de trabajadores afiliados al Sistema de Capitalización Individual de Chile, la Institución Competente o Entidad Gestora chilena efectuará el reembolso del costo total de estos exámenes, debiendo requerir del interesado el porcentaje a su cargo. No obstante, la Institución Competente o Entidad Gestora chilena, podrá deducir el costo que le corresponde asumir al interesado de las pensiones devengadas o del saldo de la cuenta de capitalización individual.

Artículo 15°

Prestaciones por Sepelio

Las prestaciones por sepelio se regirán por la legislación que fuere aplicable al asegurado en el lugar y fecha de su fallecimiento.

Artículo 16°

Aplicación de la Legislación Peruana

A. Sistema Privado de Pensiones

1. Los afiliados a una Administradora Privada de Fondos de Pensiones del Perú financiarán sus pensiones con el saldo acumulado en su cuenta individual de capitalización que, de ser el caso, incluye el Bono de Reconocimiento. Cuando éste fuere insuficiente para financiar pensiones de un monto al menos igual al de la pensión mínima garantizada por el Estado, se podrá verificar, de conformidad con la normatividad legal vigente, el acceso a dicho beneficio, totalizando los períodos computables de acuerdo con el Artículo 11°, determinando el monto de la pensión mínima de acuerdo a la que rige en Perú y de manera proporcional al

tiempo efectivamente aportado en dicho país.

2. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exigen las disposiciones legales peruanas para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual, se considerarán las remuneraciones afectas a aportes que se hayan recibido en ambos países contratantes, conforme lo establezca la regulación interna de Perú. Para el cálculo de promedio de remuneraciones, se utilizarán los factores de conversión que establezca la Institución Competente o la Entidad Gestora del Perú.

3. La redención o liquidación del Bono de Reconocimiento se hará efectiva únicamente en los casos que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigibles para su redención, de conformidad con la ley peruana.

4. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes, los trabajadores que se encuentren afiliados al sistema previsional basado en la capitalización individual en Perú, podrán cotizar voluntariamente a dicho sistema en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en Chile, sin perjuicio de cumplir además con la legislación de esta última Parte relativa a la obligación de cotizar. Los trabajadores que opten por hacer uso de este beneficio quedarán exentos de aportar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud en Perú.

B. Sistema Nacional de Pensiones.

5. Las prestaciones que otorga la Oficina de Normalización Previsional (ONP) son: pensión de jubilación, de invalidez, de sobrevivencia, esta úl-

tima comprende viudez, orfandad y ascendiente.

6. La Entidad Gestora o Institución Competente determinará el valor de la prestación como si todos los períodos de seguro hubieren sido cumplidos conforme a su propia legislación y, para efectos del pago del beneficio, calculará la parte de su cargo en base a la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de períodos de seguro exigidos por la legislación peruana.

Artículo 17°

Aplicación de la Legislación Chilena

1. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones financiarán sus pensiones en Chile con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual. Cuando éste fuere insuficiente para financiar pensiones de un monto al menos igual al de la pensión mínima garantizada por el Estado, los afiliados tendrán derecho a la totalización de períodos computables de acuerdo al artículo 11° para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de sobrevivencia. El monto de la pensión mínima se determinará de acuerdo con la legislación chilena y de manera proporcional al tiempo efectivamente cotizado en dicho país.
2. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exigen las disposiciones legales chilenas para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual, se considerarán las remuneraciones afectas a aportes que se hayan recibido en ambos países contratantes, conforme lo establezca la regulación interna chilena. Para el cálculo del promedio de remuneracio-

nes, se utilizarán los factores de conversión que establezca la Institución Competente o la Entidad Gestora de Chile.

3. Los trabajadores que se encuentren afiliados al Sistema de Capitalización Individual en Chile, podrán aportar voluntariamente en dicho Sistema cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en Perú, sin perjuicio de cumplir además, con la legislación de dicho país relativa a la obligación de cotizar. Los trabajadores que opten por hacer uso de este beneficio quedarán exentos de la obligación de aportar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud en Chile.
4. Los imponentes o aportantes de los regímenes de pensión administrados por el Instituto de Normalización Previsional, también tendrán derecho al cómputo de períodos en los términos del artículo 11° para acceder a los beneficios de pensión establecidos en las disposiciones legales que les sean aplicables.
5. En los casos contemplados en los párrafos 1 y 4 del presente artículo, la Institución Competente o Entidad Gestora determinará el valor de la prestación como si todos los períodos de seguro totalizados hubieren sido cumplidos conforme a su propia legislación y, para efectos del pago del beneficio, calculará la parte de su cargo como la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de períodos de seguro que exige el respectivo régimen previsional.
6. Tratándose de pensiones mínimas que sean de cargo del Instituto de Normalización Previsional, la determinación de las mismas se hará en la forma prevista en el párrafo anterior y, para efectos de su pago, el cálculo se hará en base a la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente en Chile y el total de períodos de seguro

registrados en ambas Partes Contratantes.

7. Las personas que perciban pensiones conforme a la legislación peruana y que residan en Chile, tendrán derecho a prestaciones de salud no pecuniarias, de acuerdo con la legislación chilena, en las mismas condiciones que los pensionados chilenos.

Artículo 18°

Traspaso de Fondos Previsionales entre Sistemas de Capitalización

1. Para efecto de las prestaciones que otorgue el Sistema de Capitalización Individual de Chile y el Sistema Privado de Pensiones de Perú, se reconoce el derecho de los trabajadores de transferir el saldo acumulado en sus cuentas de capitalización individuales de una Parte Contratante a otra, con el fin que sean administrados por la Administradora Privada de Fondos de Pensiones de su elección.
2. El traslado de fondos implica la transferencia de los fondos de pensiones depositados en sus cuentas individuales de capitalización hacia otra Entidad Gestora o Institución Competente del sistema de capitalización individual del otro país, en donde se vaya a residir de modo permanente. Para garantizar la naturaleza previsional, se deberá acreditar aportación a un sistema de capitalización individual de al menos 60 meses o tener la calidad de pensionado en el país al que se desea trasladar los fondos. Las Autoridades Competentes, de común acuerdo, podrán establecer la ampliación o reducción del mencionado límite.

Para tal efecto, este proceso implica el traslado de los recursos de la cuenta individual más el bono de reconocimiento, si lo hubiera, y en tanto se cumpla con los requisitos de redención o liquidación de cada país, de acuerdo a lo estipulado en el numeral 4.

3. Los fondos previsionales a traspasar deben considerar la totalidad de las cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o aportes del empleador, según sea el caso, que el afiliado mantenga en su cuenta individual, a la fecha del traslado. Dichos fondos ingresarán en la parte receptora a la cuenta individual del trabajador en calidad de cotizaciones obligatorias.

Tratándose de cotizaciones voluntarias enteradas en Chile, éstas podrán formar parte del traspaso a que se refiere el párrafo anterior, en cuyo caso estarán afectas a las normas tributarias chilenas que gravan los retiros de dichas cotizaciones desde la cuenta de capitalización individual. Para efectos de esta tributación, estos afiliados se considerarán como pensionados.

El traspaso de fondos también debe considerar los Depósitos Convenidos que el afiliado tuviese en alguna otra Administradora de Fondos de Pensiones diferente a la de afiliación u otra Institución, de acuerdo a la legislación que corresponda.

4. Los beneficios previsionales que se otorguen en Chile, en cuyo financiamiento hayan concurrido fondos previsionales provenientes desde Perú, quedarán afectos a las normas tributarias chilenas en la parte que corresponda a las cotizaciones enteradas en el sistema previsional chileno y en cuanto a la rentabilidad que obtengan los fondos traspasados.
5. La redención o liquidación del Bono de Reconocimiento se hará efectiva únicamente en los casos que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigibles para su redención o liquidación, de conformidad con la ley de la Parte Contratante en que el Bono fue emitido. Si de acuerdo a la legislación de la Parte Contratante desde la cual se retiran los fondos previsionales, no correspondiese la redención o liquidación del bono de reco-

nocimiento el afiliado tendrá derecho a transar dicho documento en el mercado secundario formal de esa Parte Contratante, sólo para efectos del referido traspaso.

6. El seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio o cuota mortuoria de los trabajadores afiliados al sistema de capitalización individual se rige por la ley del país en que la respectiva Administradora se encuentre domiciliada. Para estos efectos, los trabajadores que trasladen su cuenta individual de capitalización, conforme a lo antes señalado, tienen la condición de trabajadores nuevos o recién incorporados.
7. Los afiliados que a la fecha de la entrada en vigencia del Convenio, se encontraren pensionados bajo la legislación de una de las Partes Contratantes, tendrán derecho a solicitar de la otra Parte, el traslado de sus fondos previsionales a la Parte donde recibe pensión, la cual una vez que reciba los fondos, deberá recalcular el monto de beneficio o añadirlo, según sea el caso, de acuerdo con su legislación.

TITULO IV

CAPITULO I

Disposiciones Diversas

Artículo 19°

Presentación de Solicitudes, Comunicaciones o Apelaciones dentro de Plazo

Las solicitudes, declaraciones, recursos y otros documentos que, a efectos de la aplicación de la legislación de una Parte Contratante, deban ser presentados en un plazo determinado ante las Autoridades o Instituciones correspondientes de esa Parte, se considerarán como presentados ante ella si lo hubieran sido dentro del mismo plazo ante la

Autoridad o Institución correspondiente de la otra Parte Contratante.

Artículo 20°

Exención de Impuestos, Derechos y Exigencias de Legalización

Todos los actos, documentos, gestiones, escritos relativos a la aplicación del presente Convenio, Acuerdos Administrativos y demás instrumentos adicionales, quedan exentos de tributos, de sellos, timbres o estampillas, como también de la obligación de visación o legalización por parte de las Autoridades diplomáticas o consulares, bastando la certificación del respectivo Organismo de Enlace.

Artículo 21°

Asistencia Recíproca

1. Para la aplicación de este Convenio las Autoridades Competentes, los Organismos de Enlace y las Instituciones Competentes de las Partes Contratantes se prestarán asistencia recíproca gratuita.
2. Los Organismos de Enlace se comprometen a intercambiar informaciones relacionadas con las medidas adoptadas para la mejor aplicación de este Convenio, Acuerdos Administrativos y demás instrumentos adicionales.
3. Las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace e Instituciones Competentes de las Partes Contratantes, podrán comunicarse entre sí y con las personas interesadas, directamente o a través de canales diplomáticos y consulares.
4. Las autoridades diplomáticas y consulares de las Partes Contratantes podrán representar, sin mandato gubernamental especial, a sus propios nacionales ante las Autoridades Competentes y las Entidades Gestoras en materia de Seguridad

Social de la otra Parte Contratante, a petición expresa de los interesados para el solo efecto de agilizar el otorgamiento de las prestaciones médicas o pecuniarias, sin incluir la percepción de las mismas. Tratándose de los sistemas de capitalización individual, no se aceptará tal representación para efectos de la selección de la modalidad de pensión por la cual opte el afiliado.

Artículo 22°

Protección de la Información

La información referida a una persona, que se remita o se transmita de una Parte a la otra, se utilizará con el único propósito de aplicar el presente Convenio, quedando amparada por el principio de protección a la privacidad y confidencialidad de la vida privada, en los términos establecidos por la legislación interna correspondiente.

Artículo 23°

Moneda, Forma de Pago y Disposiciones Relativas a Divisas

1. Los pagos que procedan en virtud de este Convenio se podrán efectuar en la moneda de cualesquiera de las Partes Contratantes, o en dólares de los Estados Unidos de América, a petición del interesado.
2. La fecha y forma de pago del beneficio se efectuará conforme a la legislación de la Parte que realiza dicho pago.
3. En caso de que una de las Partes Contratantes imponga restricciones sobre divisas, ambas Partes Contratantes acordarán, sin dilación, las medidas que sean necesarias, para asegurar las transferencias entre las Partes Contratantes, respecto de cualquier suma que deba pagarse en conformidad con el presente Convenio.

Artículo 24°**Atribuciones de las
Autoridades Competentes**

Las Autoridades Competentes de las Partes Contratantes deberán:

- a) Establecer los Acuerdos Administrativos necesarios para la aplicación del presente Convenio.
- b) Designar los respectivos Organismos de Enlace.
- c) Comunicarse las medidas adoptadas en el plano interno para la aplicación del presente Convenio.
- d) Notificarse toda modificación de la legislación indicada en el artículo 2°.
- e) Prestarse sus buenos oficios y la más amplia colaboración técnica y administrativa posible para la aplicación de este Convenio.

Artículo 25°**Solución de Controversias**

1. Las Autoridades Competentes deberán resolver mediante negociaciones las diferencias de interpretación del presente Convenio y de sus Acuerdos Administrativos.
2. Si una controversia no pudiera ser resuelta mediante negociaciones en un plazo de seis meses, a partir de la primera petición de negociación, ésta deberá ser sometida a un Tribunal Arbitral de tres miembros, cuya composición y procedimiento serán fijados en el Acuerdo Administrativo. La decisión del Tribunal Arbitral será obligatoria y definitiva.

CAPITULO II**Disposiciones Transitorias****Artículo 26°****Cómputo de Periodos Anteriores
a la Vigencia del Convenio**

1. Los periodos de seguro cumplidos según la legislación de una Parte Contratante antes de la entrada en vigencia del presente Convenio, serán tomados en consideración para la determinación del derecho a las prestaciones que se reconozcan en virtud del mismo.
2. Lo dispuesto precedentemente no modifica las normas sobre prescripción o caducidad vigentes en cada una de las Partes Contratantes.

Artículo 27°**Contingencias Acaecidas
antes de la Vigencia del Convenio**

1. La aplicación de este Convenio otorgará derecho a prestaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor. Sin embargo, el pago de las mismas no se efectuará por periodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.
2. Las prestaciones que hayan sido liquidadas por una o ambas Partes Contratantes o los derechos que hayan sido denegados antes de la entrada en vigencia del Convenio, serán revisados a petición de los interesados o de oficio, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio. El monto de la pensión resultante de este nuevo cálculo no podrá ser inferior al de la prestación primitiva. No se revisarán las prestaciones abonadas que hayan consistido en una cantidad única.

CAPITULO III**Disposiciones Finales****Artículo 28°****Duración del Convenio**

1. El presente Convenio se celebra por tiempo indefinido. Podrá ser denunciado por cualesquiera de las dos Partes Contratantes. La denuncia deberá ser notificada por vía diplomática, produciéndose el término del Convenio transcurridos doce meses contados desde la fecha de la denuncia.
2. En caso de denuncia, las disposiciones del presente Convenio continuarán aplicándose a los derechos ya reconocidos, no obstante las disposiciones restrictivas que la legislación de cualesquiera de las Partes Contratantes pueda prever para los casos de residencia en el extranjero de un beneficiario.
3. Las Partes Contratantes establecerán un acuerdo especial para garantizar los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro o equivalentes cumplidos con anterioridad a la fecha de término de la vigencia del Convenio.

Artículo 29°**Aprobación y Vigencia del Convenio**

1. El presente Convenio se aprobará de acuerdo con la legislación interna de cada una de las Partes Contratantes.
2. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del segundo mes siguiente a aquél en que se haya recibido la última notificación de las Partes de que se han cumplido todos los requisitos constitucionales y reglamentarios para la entrada en vigor del mismo.

En fe de lo cual, los representantes debidamente autorizados firman el presente Convenio.

Hecho en dos ejemplares, en Santiago, Chile, a los veintitrés días del mes de agosto del año dos mil dos.

Por la República de Chile, Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Por la República del Perú, Allan Wagner Tizón, Ministro de Relaciones Exteriores.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO CON LA REPUBLICA CHECA PARA LA IMPLEMENTACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL

DECRETO N° 49 (*)

Núm. 49.- Santiago, 3 de marzo de 2004.-
Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50, N° 1), inciso segundo, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 3 de noviembre de 2003 se suscribió, en Santiago, entre la República de Chile y la República Checa el Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Acuerdo Administrativo se suscribió en virtud de lo dispuesto en el artículo 14°, letra a), del Convenio de Seguridad Social, suscrito el 7 de diciembre de 2000 y publicado en el Diario Oficial de 1° de marzo de 2004.

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase el Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio de Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y la República Checa el 3 de noviembre de 2003; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 11.05.2004.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República de Chile.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US., para su conocimiento.- José Miguel Cruz Sánchez, Embajador Director General Administrativo.

ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA IMPLEMENTACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA CHECA

En conformidad con el artículo 14°, letra a) del Convenio sobre Seguridad Social entre la República de Chile y la República Checa, suscrito el siete de diciembre de 2000, las autoridades competentes han convenido el siguiente Acuerdo Administrativo:

PARTE I

Disposiciones Generales

Artículo 1°

Definiciones

Para la aplicación de este Acuerdo Administrativo, en adelante "Acuerdo", el término

Convenio está referido al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Checa firmado en Santiago, el 7 de diciembre de 2000.

Para los efectos de este Acuerdo los términos y expresiones definidos en el artículo 1° del Convenio, tendrán el significado que en él se les asigna.

Artículo 2°

Organismos de Enlace

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 14°, letra b) del Convenio, se establecen los siguientes Organismos de Enlace:

En la República de Chile:

- La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones para los afiliados al Sistema de Pensiones, basado en la capitalización individual.
- La Superintendencia de Seguridad Social para los afiliados a los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

En la República Checa:

- Česká správa sociálního zabezpečení-oddělení mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení (Superintendencia Checa de Seguridad Social- Sección de Convenios Internacionales sobre Seguridad Social).
- Centrum mezistátních úhrad; (Centro de Liquidaciones Internacionales, para las áreas de prestaciones de salud para pensionados).

2. Los Organismos de Enlace de las Partes Contratantes acordarán el texto de los formularios, necesarios para implementar el Convenio y este Acuerdo.

Artículo 3°

Instituciones Competentes

Las Instituciones Competentes en virtud del artículo 1°, párrafo 1° letra e) del Convenio son:

- A. En la República de Chile:
 - a) Para pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia:
 - i. Las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, y
 - ii. El Instituto de Normalización Previsional, para los afiliados a los Antiguos Regímenes Previsionales.
 - b) Para determinar la invalidez:
 - i. De los afiliados al Sistema de capitalización individual, la Comisión Médica de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que corresponda,
 - ii. De los afiliados al Antiguo Régimen Previsional que residan en Chile, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda al domicilio del trabajador, y
 - iii. De los imponentes del antiguo régimen previsional que no residan en Chile y para quienes no registren afiliación en el citado país, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Central.
 - c) Para el pago de cotizaciones en el seguro de salud conforme al artículo 9° del Convenio:

- i. Las Instituciones de Salud Previsional, o
 - ii. El Fondo Nacional de Salud.
- B. En la República Checa:
- a) Para pensiones:
 - La Superintendencia Checa de Seguridad Social.
 - b) Para determinar el estado de salud y la capacidad laboral:
 - La Superintendencia Checa de Seguridad Social.
 - c) Para el pago del seguro de salud y el otorgamiento de los beneficios de salud para los pensionados conforme al artículo 9° del Convenio:
 - Una de las aseguradoras de salud, a libre elección del pensionado.

PARTE II

Legislación Aplicable

Artículo 4°

1. En los casos mencionados en el artículo 7°, párrafo 1, del Convenio se deberá, a requerimiento del empleador y del trabajador, extender un certificado en el que conste que este último continuará sujeto a la legislación sobre Seguridad Social de la Parte Contratante que lo envía, como si estuviera aún empleado en su territorio, señalando el período de su desplazamiento.

En la República de Chile, el certificado se extenderá por el Organismo de Enlace que corresponda a la institución de afiliación del trabajador, y

En la República Checa, el certificado se extenderá por la Superintendencia de Seguridad Social Checa.

Dicho certificado de desplazamiento será extendido en un formulario común para ambas Partes Contratantes, según lo dispuesto en el artículo 2°, párrafo 2 de este Acuerdo.

2. El certificado señalado en el párrafo precedente se entregará al trabajador, con el cual éste acreditará su situación previsional, en la Parte Contratante de acogida.
3. El certificado señalado en el párrafo 1. de este artículo se emitirá también en los casos que establece el artículo 8° del Convenio, cuando el período de desplazamiento exceda el plazo de dos años.

PARTE III

Aplicación de las Disposiciones Relativas a Prestaciones

Artículo 5°

Presentación de Solicitudes

1. Las solicitudes de prestaciones serán presentadas a la Institución Competente de la Parte Contratante en cuyo territorio resida el solicitante, en conformidad con el procedimiento estipulado por la legislación aplicada por esa Institución.
2. Si el solicitante residente en Chile, no tuviera períodos de seguro en ese país, deberá presentar la solicitud ante cualquiera de los Organismos de Enlace de esta Parte Contratante.
3. La persona que resida en el territorio de una de las Partes Contratantes, entregará la solicitud de pensión de acuerdo a la legislación de la otra Parte Contratante, en los formularios convenidos.

Artículo 6°**Tramitación de las solicitudes**

1. La Institución Competente de la Parte Contratante que reciba una solicitud de prestación que deba otorgarse en virtud de la legislación de la otra Parte Contratante, verificará en el formulario de solicitud, los datos proporcionados y los enviará sin demora, a través del Organismo de Enlace correspondiente, al Organismo de Enlace de la otra Parte Contratante, indicando la fecha de presentación de la misma.
2. La Institución Competente que reciba la solicitud, certificará los periodos de seguro cumplidos en virtud de su legislación, y conjuntamente con el formulario de solicitud, deberá enviar todas las pruebas documentales disponibles que la institución de la otra Parte Contratante pudiere necesitar para determinar el derecho a prestación del solicitante.

Artículo 7°**Notificación del resultado de la tramitación**

Los Organismos de Enlace se notificarán las resoluciones de prestaciones tramitadas en conformidad al Convenio.

Artículo 8°**Exámenes Médicos y Revisiones Administrativas**

1. El Organismo de Enlace o la Institución Competente de una Parte Contratante, según corresponda, deberá proporcionar al Organismo de Enlace o a la Institución Competente de la otra Parte Contratante, cuando se solicite, los exámenes y demás antecedentes médicos relativos a la invalidez del solicitante o beneficiario, siempre que su legislación se lo permita.
2. Cuando la Institución Competente de una Parte, requiera que el solicitante, que

reside en el territorio de la otra Parte, sea sometido a un examen médico adicional, el Organismo de Enlace de la última Parte tomará las medidas necesarias para que tal examen se practique.

3. Los exámenes e informes médicos a que se refiere el artículo 11° párrafos 3 y 4, del Convenio, serán reembolsados sin demora, al recibo de un informe detallado de los costos en que se haya incurrido.

El monto de los exámenes médicos referidos, corresponderá a los valores que deban pagar los asegurados de la Parte Contratante que efectúa el reconocimiento médico.

4. La Institución Competente de la Parte Contratante en cuyo territorio permanezca o resida el solicitante o beneficiario de una prestación otorgada en virtud de la legislación de la otra Parte, efectuará, a solicitud del Organismo de Enlace de la otra Parte, los trámites administrativos que permitan establecer cualquier circunstancia que pudiera incidir en la concesión, mantención, suspensión o término de dicha prestación, en la medida que sus normas legales lo permitan.

Artículo 9°**Prestaciones de Salud para Pensionados**

1. En la situación prevista en el artículo 9° del Convenio, la condición de pensionado será acreditada mediante un certificado emitido por la Institución Competente que haya otorgado el beneficio, en el cual se señalará la fecha de otorgamiento y monto actual de la pensión.
2. Cuando se trate de personas que sólo perciban una pensión en virtud de la legislación checa y que residan en Chile, el Organismo de Enlace ante el cual se presente el certificado referido en el párrafo

precedente, efectuará la conversión del monto de la pensión a moneda nacional.

PARTE IV

Disposiciones Varias

Artículo 10°

Pago de Beneficios

1. Los beneficios en dinero efectivo que conforme a la legislación de una Parte Contratante, se deban pagar a los beneficiarios que permanezcan o residan en el territorio de la otra Parte Contratante, les serán pagados directamente. No obstante, la Autoridades Competentes o los Organismos de Enlace de ambas Partes Contratantes estarán facultados para acordar otros procedimientos para el pago de tales beneficios.
2. El pago de las cantidades devengadas de dichas prestaciones, tendrá lugar en las fechas de vencimiento previstas por la legislación nacional, aplicable por la institución que otorga la prestación.

Artículo 11°

Entrada en Vigor

Este Acuerdo entrará en vigor conjuntamente con el Convenio y, salvo modificaciones, tendrá el mismo período de duración.

Hecho en Santiago, a los tres días del mes de noviembre del año dos mil tres, en duplicado, en los idiomas español y checo, siendo todos los textos igualmente auténticos.

Por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la República de Chile.- Macarena Carvallo Silva, Subsecretaria de Previsión Social.

Por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales y por el Ministerio de Salud de la República Checa.- Lubomir Hladik, Embajador de la República Checa en Chile.

Conforme con su original.- Cristián Barros Melet, Subsecretario de Relaciones Exteriores.

Santiago, 12 de abril de 2004.

MINISTERIO DEL TRABAJO

Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales ⁽¹⁾

DECRETO N° 40 ^{(*)(**)}

Núm. 40.- Santiago, 11 de febrero de 1969.- Vistos: lo dispuesto en la Ley N° 16.744, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 1968 y de acuerdo con la facultad que me confiere el N° 2 del artículo 72° de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento sobre prevención de riesgos profesionales:

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- El presente reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo. ⁽²⁾⁽³⁾

(*) Extracto del libro actualizable denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", cuyo autor es don Juan Canales Mourgues, y con su gentil anuencia.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 7.03.69.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por decretos de Previsión Social números 20, D.O. 5.05.80; 50, D.O. 21.07.88, y 95, D.O. 16.09.95.

Para los efectos del presente reglamento se entenderán por riesgos profesionales los atinentes a accidentes en el trabajo o a enfermedades profesionales.

Artículo 2°.- Corresponde al Servicio Nacional de Salud fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y las empresas de administración delegada. Los organismos administradores del seguro deberán dar satisfactorio cumplimiento, a juicio de dicho Servicio, a las disposiciones que más adelante se indican sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención. Estarán también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo. ⁽⁴⁾

TITULO II

De las Mutualidades de Empleadores y Empresas de Administración Delegada

Artículo 3°.- Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar activida-

(2) El artículo único, N° 1 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88, agregó en el inciso primero del artículo 1° la oración final después del punto seguido.

(3) La referencia al artículo 171 del Código del Trabajo, debe entenderse actualmente hecha al artículo 184 del mismo cuerpo legal.

(4) Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional de Salud, deben entenderse hechas al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación del Decreto Ley N° 2.763, D.O. 3.08.79.

des permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con un organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas, a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

Artículo 4°.- El personal a cargo de estas actividades deberá ser especializado en prevención de riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo y su idoneidad será calificada previamente por el Servicio Nacional de Salud, pero en todo caso la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9°.

Las Mutualidades deberán disponer de suficiente personal especializado, contratado a tiempo completo, para asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas. Se entenderá cumplida esta condición cuando a dicho personal le corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 empresas. Para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, las Mutualidades no podrán considerar al personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos.

El Servicio Nacional de Salud podrá verificar, cuando lo estime conveniente, la eficiencia de las actividades de prevención que desarrollen las Mutualidades; las que, para este efecto, estarán obligadas a proporcionar toda aquella información que les sea requerida y a llevar a la práctica las indicaciones que aquél les formule.

Artículo 5°.- Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 72 de la Ley N° 16.744, los organismos que decidan establecer actividades de prevención de riesgos profesionales se

regirán por las normas que se determinarán en cada caso particular, en relación con las actividades o riesgos de las entidades empleadoras.

Artículo 6°.- Las actividades de prevención que deben desarrollar las empresas facultadas para administrar el seguro en forma delegada serán de carácter permanente, efectivas, basadas en una organización estable y a cargo de uno o más expertos en prevención.

Si, a juicio del Servicio Nacional de Salud, se comprueba incumplimiento de las disposiciones anteriores o ineficiencia en los resultados, ellos será causal suficiente para que dicho Servicio solicite a la Superintendencia de Seguridad Social la revocación de la delegación.

Artículo 7°.- Las empresas que deseen acogerse a la administración delegada deberán acompañar, además de los antecedentes exigidos por el artículo 28 del reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, una memoria explicativa acerca de las actividades de prevención de riesgos proyectadas, que contenga información completa sobre organización, personal técnico y recursos, programas de trabajo y sistemas de evaluación de resultados.

TITULO III

De los Departamentos de Prevención de Riesgos

Artículo 8°.- Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departa-

mento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de capacitación y de adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica. ⁽⁵⁾

Artículo 9°.- Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La categoría profesional estará constituida por:

- A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y
- B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.

La categoría técnico estará constituida por:

(5) El N° 1 del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 8° por el inserto en este texto.

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado. ⁽⁶⁾⁽⁷⁾

Artículo 10.- Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto N° 110 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamentos de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el nú-

(6) El N° 1 del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 9° por el inserto en este texto.

(7) El primitivo artículo 9°, disponía:

"Para los efectos de este reglamento se entenderá por experto en prevención a aquella persona que, a juicio del Servicio Nacional de Salud, posea suficientes conocimientos o experiencia práctica en seguridad e higiene industrial.

"Los expertos se clasificarán en dos categorías atendiendo a la calidad de su formación tecnológica. Se entenderá por experto profesional al ingeniero, ingeniero de ejecución y constructor civil titulados y con especialización sistemática en prevención de riesgos, mediante estudios de duración no inferior a seis meses a tiempo completo realizados en el país o en el extranjero, y al técnico universitario titulado con mención en prevención de riesgos. Se entenderá por experto práctico a aquella persona que cuente con suficiente experiencia y especialización adquirida en cursos básicos y en el trabajo de la especialidad.

"El Servicio Nacional de Salud calificará la idoneidad de toda persona para actuar como experto dentro de alguna de estas categorías.

"La calidad de práctico en prevención podrá ser revocada cuando, a juicio del Servicio Nacional de Salud, su actividad no sea satisfactoria".

mero de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

En aquella empresa cuya cotización adicional genérica sea de 1,7%, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.

Si la cotización adicional genérica de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa. ⁽⁸⁾⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾

(8) El N° 1 del decreto 95, de Previsión Social, D.O. 16.9.95, sustituyó el artículo 10 por el inserto en este texto.

(9) El primitivo artículo 10 disponía:

"Las actividades de prevención de riesgos en las empresas que tengan más de 1.000 trabajadores deberán estar a cargo de un ingeniero o técnico en prevención, a tiempo completo. En aquellas cuyo número fluctúe entre 1.000 y 500 trabajadores deberán estar a cargo de un experto de cualquiera de las dos categorías, a tiempo completo.

"En las empresas con menos de 500 trabajadores el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales podrá ser dirigido por un experto contratado a tiempo parcial. Este tiempo dependerá de la magnitud de la empresa y la importancia de los riesgos, pero en ningún caso será inferior a un día a jornada normal de trabajo a la semana.

"Cuando cuenten con más de 150 trabajadores, el tiempo mínimo de un día a la semana del experto a cargo de la prevención de riesgo deberá aumentarse a razón de un día por cada 100 trabajadores o fracción".

(10) Los artículos 1° y 2° transitorios del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.9.95, prescriben:

"Artículo 1° transitorio.- Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento estén reconocidas como expertos profesionales o expertos prácticos en prevención de riesgos, podrán continuar ejerciendo su especialidad en las empresas en las que, conforme a su tamaño, les autorizaban para hacerlo los artículos 10 y 11 de este reglamento, que por este decreto se reemplazan.

Artículo 11.- La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)

N° Trabajadores Cotización Genérica (D.S. N° 110)
0% a 0,85% 1,7% 2,55% 3,4%

De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C. = Tiempo completo

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65° de la Ley N° 16.744. ⁽¹¹⁾⁽¹²⁾⁽¹³⁾

Continuación Nota (10)

"Artículo 2° transitorio.- Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento, se encuentren cursando la carrera de Técnicos Universitarios en Prevención de Riesgos, y las que estuvieren matriculadas en dicha carrera en el proceso de admisión de las Universidades correspondientes al año 1995, quedarán al titularse calificadas en la categoría de profesionales, en los términos y condiciones establecidas en los artículos 10° y 11° de este reglamento".

(11) El N° 1 del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.9.95, sustituyó el artículo 11, por el inserto en este texto.

(12) El primitivo artículo 11, disponía:

"Los límites establecidos en el artículo 10 serán aplicables sólo a aquellas empresas de mayor riesgo y en que, por lo tanto, la cotización adicional genérica que les corresponde pagar sea la máxima, y podrán variarse en la misma proporción en que varíe la ubicación de la empresa en la escala de cotización adicional respecto al máximo. No se considerarán para este efecto las variaciones que pueda experimentar la cotización adicional por sanciones o estímulos. Las fracciones de día que se obtenga de la aplicación de esta reducción se

TITULO IV

De las estadísticas de accidentes

Artículo 12.- Los Departamentos de Prevención de Riesgos de las empresas están obligados a llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, y computarán como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

Se entenderá por tasa de frecuencia el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado; y por tasa de gravedad el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse el número de días necesario de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes.

Se incluirán en las tasas los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal. Del mismo modo se incluirán aquellos casos llamados de

Continuación Nota (12)

asimilarán al medio día o día completo inmediatamente superior".

(13) Los artículos 1º y 2º transitorios del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, prescriben:

"Artículo 1º transitorio.- Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento estén reconocidas como expertos profesionales o expertos prácticos en prevención de riesgos, podrán continuar ejerciendo su especialidad en las empresas en las que, conforme a su tamaño, les autorizaban para hacerlo los artículos 10 y 11 de este reglamento, que por este decreto se reemplazan.

"Artículo 2º transitorio.- Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento, se encuentren cursando la carrera de Técnicos Universitarios en Prevención de Riesgos, y las que estuvieren matriculadas en dicha carrera en el proceso de admisión de las Universidades correspondientes al año 1995, quedarán al titularse calificadas en la categoría de profesionales, en los términos y condiciones establecidas en los artículos 10º y 11º de este reglamento".

trabajo liviano, en que el accidentado no se ausenta del trabajo, pero está impedido de efectuar su actividad habitual.

Artículo 13.- Las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad. La información comprendida en este artículo y en el precedente deberá ser comunicada al Servicio Nacional de Salud en la forma y oportunidad que éste señale.

Las empresas adheridas a una Mutuality deberán comunicar mensualmente a ella las informaciones señaladas en el inciso precedente, a fin de que la Mutuality las comunique, a su vez, al Servicio Nacional de Salud, en la forma que éste señale.

TITULO V

De los reglamentos internos ⁽¹⁴⁾

Artículo 14.- 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.

Artículo 15.- El reglamento, o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa del Servicio Nacional de Salud, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.

(14) Véase, la Resolución N° 67, de la Dirección del Trabajo, de 2.02.95, que instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización del reglamento interno. El reglamento a que se refiere esta nota es aquél requerido por el artículo 153 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único N° 18 de la Ley N° 9.759, D.O. 5.10.2001, en las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 10 o más trabajadores.

El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la empresa no existiere Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local de trabajo.

Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamaciones de alguna de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Nacional de Salud.

Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de la empresa o de los trabajadores.

Artículo 16.- El reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

Además, deberá reproducir el procedimiento de reclamos establecido por la Ley N° 16.744, y por su reglamento.

En el preámbulo se señalará el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67, terminará con un llamado a la cooperación.

Artículo 17.- En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos

para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores, los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido, la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos, la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

Artículo 18.- El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos, la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes; la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.

Artículo 19.- En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material

de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

En este mismo capítulo se mencionará todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

Artículo 20.- El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744. ⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a con-

tar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

TITULO VI

De la obligación de informar de los riesgos laborales ⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾

Artículo 21.- Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 22.- Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 23.- Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al mo-

(15) El artículo único, N° 2 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88 sustituyó en el artículo 20 la frase "artículo 95 del Código del Trabajo" por la frase "artículo 153 del Código del Trabajo".

(16) La referencia al artículo 153 del Código del Trabajo, debe entenderse hecha actualmente al artículo 157 del mismo cuerpo legal.

(17) El artículo único N° 3 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88 agregó el Título VI, inserto en este texto. Conviene tener presente que en algunas comunicaciones y documentos dirigidos a empleadores algunas entidades se refieren a este Título, denominándolo "Decreto N° 50", cita que alude al texto modificatorio indicado y que debe entenderse hecha al Título VI, del Decreto N° 40 que se está glosando.

(18) La materia a que se refiere el presente Título es denominada comúnmente "derecho a saber".

mento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Artículo 24.- Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionados en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744. ⁽¹⁹⁾

(19) La cita que se hace de los artículos 11 y 13 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debe entenderse actualmente hecha al Título III del Decreto N° 67, de 1999, D.O. 7.03.2000, sobre tasa de siniestralidad.

Artículos transitorios

Artículo 1°.- Los actuales administradores delegados del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán dar cumplimiento a las exigencias establecidas por el artículo 7° de este reglamento dentro de los 90 días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2°.- Derogado. ⁽²⁰⁾

Artículo 3°.- Derogado. ⁽²¹⁾

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República. EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.- Ramón Valdivieso.

(20)(21) El artículo 3° transitorio del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, derogó los artículos 2° y 3° transitorios del presente reglamento.

MINISTERIO DEL TRABAJO

REGLAMENTO PARA LA CALIFICACION Y EVALUACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (1)

DECRETO N° 109 (*)(**)

Núm 109.- Santiago, 10 de mayo de 1968.- Vistos: lo dispuesto por la Ley N° 16.744, lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social en Oficio N° 1.097, de 25 de abril del año en curso, y la facultad que me otorga el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

Artículo 1°.- Las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744, tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional. Por consiguiente, existirá continuidad de ingresos entre remuneraciones y subsidio o pensión, o entre subsidio y pensión.

(*) Extracto del libro actualizable denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", de LexisNexis, cuyo autor es don Juan Canales Mourgues, con su gentil consentimiento.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 7.06.68.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por los siguientes decretos de Previsión Social: 27, de 1974 (no publicado en el Diario Oficial, Recopilación de Reglamentos de la Contraloría, Tomo 27, pág. 365); 63, D.O. 31.10.78; 45 (art. 2°), D.O. 19.02.85, y 27, D.O. 23.04.88.

El derecho de las prestaciones económicas del seguro se adquirirá a virtud del diagnóstico médico correspondiente.

Artículo 2°.- Se considerará incapacidad temporal toda aquella provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

No será necesario graduar la incapacidad temporal, y en tanto ella subsista, el trabajador sólo tendrá derecho a las prestaciones médicas y a subsidio, con arreglo al párrafo III del Título V de la Ley N° 16.744.

Artículo 3°.- Se considerará invalidez el estado derivado de un accidente del trabajo o enfermedad profesional que produzca una incapacidad presumiblemente de naturaleza irreversible, aun cuando deje en el trabajador una capacidad residual de trabajo que le permita continuar en actividad.

La invalidez deberá ser graduada en todo caso, en conformidad a las normas establecidas en el presente reglamento, y en tanto represente una incapacidad de ganancia igual o superior a un 15% dará derecho a indemnización global o a pensión, según el caso, sin perjuicio de las prestaciones médicas y subsidios que correspondan.

Artículo 4°.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las invalideces será

de la competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades de Empleadores, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones. ⁽²⁾

Para proceder a realizar dichas acciones, en caso de accidentes del trabajo, las mencionadas Comisiones citarán previamente al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada si correspondiere y, en caso de enfermedades profesionales, citarán a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el enfermo a contar del 1º de mayo de 1968.

Para los efectos de lo establecido en el inciso primero, las Comisiones estarán integradas, en todo caso, con médicos especialistas. ⁽³⁾

Artículo 5º.- El Director General de Salud deberá comunicar a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales la composición de las Comisiones, como asimismo las modificaciones que les introduzca.

Dentro del plazo de sesenta días el Director deberá dictar un reglamento interno para establecer la organización y funcionamiento

(2) La Circular N° 2.069, de la Superintendencia de Seguridad Social, de 14.08.2003, imparte instrucciones a los Organismos Administradores de la Ley N° 6.744 y a las empresas con administración delegada, con el objeto que se efectúen oportunamente las evaluaciones de incapacidad de los trabajadores de modo que puedan acceder a los beneficios que les correspondan, en el sentido de que remitan a las respectivas COMPIN de los Servicios de Salud, los antecedentes e informes médicos del trabajador en un plazo *no superior a tres meses* contados desde el alta médica para la correspondiente evaluación de la posible incapacidad de origen profesional.

(3) El artículo 2º, del Decreto N° 45, de 1984, de Previsión Social, D.O. 19.02.85, reemplazó el artículo 4º, por el inserto en este texto.

de las Comisiones, disponiendo las medidas necesarias para su descentralización. ⁽⁴⁾

Artículo 6º.- Las Comisiones, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les haya sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquéllos a que se refiere el inciso 2º del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime convenientes para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

Las Comisiones, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir de los distintos Departamentos del Servicio Nacional de Salud y de los organismos administradores que correspondan, se les proporcionen los antecedentes señalados en el inciso anterior. ⁽⁵⁾

Tratándose de accidentes las Comisiones deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo.

Artículo 7º.- Las Comisiones actuarán a requerimiento del médico tratante cuando éste lo estime procedente, a petición del organismo administrador, particularmente en el caso previsto en el inciso 3º del artículo 31 de la Ley N° 16.744, y a solicitud del interesado.

Artículo 8º.- En las Comisiones actuará un Secretario, designado por el Director General del Servicio, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas. ⁽⁶⁾

(4) La mención al cargo de Director General de Salud como Jefe Superior del ex Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al presente, a los Directores de los Servicios de Salud correspondientes, por aplicación del D.L. N° 2.763, de 1979, D.O. 3.08.79.

(5) La referencia al Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación del D.L. N° 2.763, D.O. 3.08.79.

(6) En cuanto a la mención del Director General del Servicio, véase nota del artículo 5º del presente reglamento.

Artículo 9°.- Las resoluciones que dicten las Comisiones serán notificadas a los organismos administradores que correspondan y al interesado, a más tardar dentro del 5° día.

Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

La resolución de las Comisiones deberá contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación.

Artículo 10.- De las resoluciones que dicten las Comisiones podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la forma establecida en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en el Título VI del reglamento general de la misma ley.

Artículo 11.- Para los efectos señalados en el inciso 1° del artículo 64 de la Ley N° 16.744, el inválido deberá concurrir cada dos años al Servicio Médico respectivo.

Artículo 12.- En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá por una sola vez, solicitar la revisión de su incapacidad.

Artículo 13.- Después de los primeros 8 años, será el organismo administrador quien podrá exigir los controles médicos a los pensionados cuando se trate de accidentes o enfermedades profesionales que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Artículo 14.- La prórroga del período de subsidio a que se refiere el inciso 2° del artículo 31 de la Ley N° 16.744 deberá ser

autorizada por las Comisiones, a petición del médico tratante. El rechazo deberá ser fundado y puesto en conocimiento del médico tratante y del interesado, en la forma contemplada en el inciso 1° del artículo 9°.

Artículo 15.- Los plazos señalados en el artículo 31 de la Ley N° 16.744, regirán independientemente para cada enfermedad o accidente que sufra el afiliado, a menos que la segunda enfermedad o accidente sea consecuencia, continuación o evolución de la primera, en cuyo caso los períodos se computarán como uno solo.

Artículo 16.- Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo repectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

Artículo 17.- Las Comisiones a que se refiere el artículo 4° de este reglamento dictaminarán, a petición del interesado, en los casos a que se refiere el artículo 71 de la Ley N° 16.744, cuando la entidad empleadora no le hubiere dado oportuno cumplimiento, y la Dirección del Servicio Nacional de Salud dictará una resolución en tal sentido, la que será obligatoria para la entidad empleadora.

El Servicio Nacional de Salud controlará el cumplimiento de dicha resolución, aplicando cuando procediere las sanciones establecidas en la Ley N° 16.744. ⁽⁷⁾

Artículo 18.- Para los efectos de este reglamento se considerarán los siguientes agentes específicos que extrañan el riesgo de enfermedad profesional:

(7) La referencia al Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación de lo dispuesto en el D.L. N° 2.763, D.O. 3.08.79.

Agentes específicos	trabajos que entrañan el riesgo
a) Agentes químicos	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.
1) Arsénico y sus compuestos, incluido el hidrógeno arseniado.	
2) Cadmio y sus compuestos.	"
3) Cromo y sus compuestos.	"
4) Fósforos, incluidos los pesticidas.	"
5) Manganeso y sus compuestos.	"
6) Mercurio y sus compuestos.	"
7) Plomo y sus compuestos.	"
8) Otros metales: antimonio, berilio, níquel, vanadio, talio, selenio y telurio.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.
9) Flúor y sus compuestos.	"
10) Derivados clorados y los hidrocarburos alifáticos y aromáticos, incluidos los pesticidas.	"
11) Derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos.	"
12) Benceno y sus homólogos.	"
13) Derivados nitrados y aminados del benceno.	"
14) Alcoholes y ésteres nitrados (nitroglicerina, etc.)	"
15) Sulfuro de carbono.	"
16) Asfixiantes químicos: – ácidos sulfídrico – ácido cianhídrico y cianuros – monóxido de carbono.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.
17) Alquitrán y petróleo, sus similares y derivados.	"
18) Plásticos y sus materias primas.	"

Agentes específicos	trabajos que entrañan el riesgo
b) Agentes físicos: 19) Energía ionizante, Rayos X, radium y radioisótopos.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la exposición al agente.
20) Energía radiante: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar y láser.	"
21) Ruido y ultrasonido.	"
22) Aumentos o disminución de la presión atmosférica.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de descompresión brusca o de hipopresión en altura.
23) Movimiento, vibración, fricción y compresión continuos.	Todas las operaciones que expongan al trabajador a la acción de estos agentes.
c) Agentes biológicos:	
24) Infecto-contagiosos y parasitarios <ul style="list-style-type: none"> - Anquilostoma - Bacilo anthraxis - Brucela - Bacilo tuberculoso bovino - Espiroqueta hemorrágica - Rabia - Tétano 	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero, y sanitario.
25) Insectos ponzoñosos	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero y sanitario.
26) Vegetales <ul style="list-style-type: none"> - Litre - Hongos - Fibras (algodón, lino y cáñamo) 	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero y sanitario.
d) Polvos:	
27) Sílice libre (cuarzo, etc.)	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la extracción, molienda, fundición, manufactura, uso y reparación con materias primas o sus productos elaborados.
28) Silicatos (asbestos, talco, etc.)	"
29) Carbón mineral (antracida, etc.)	"
30) Berilio y metales duros (cobalto, etc.)	"

Artículo 19.- Se entenderán por enfermedades profesionales las siguientes:

enfermedades	trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos
1) Intoxicaciones	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos (1-16).
2) Dermatitis profesionales	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de diferentes agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26).
3) Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes físicos y químicos (17, 19 y 20).
4) Neumoconiosis <ul style="list-style-type: none"> - Silicosis - Asbestosis - Talcosis - Beriliosis - Neumoconiosis del carbón - Bisinosis - Canabosis 	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de polvo con: Sílice (27) Asbesto (28) Talco (29) Berilio (30) Carbón (29) Algodón y Lino (26) Cañamo (26).
5) Bronquitis, neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar de origen químico.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de un agente químico (1-18).
6) Asma bronquial	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y biológicos (1-18, 26).
7) Cáncer pulmonar y de las vías respiratorias	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (1-18, 19).
8) Cáncer y tumores de las vías urinarias	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de aminas aromáticas.
9) Leucemia y aplasia medular	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (12, 19).
10) Lesiones del sistema nervioso central y periférico; encefalitis, mielitis y neuritis	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (1-18-22, 24).
11) Lesiones de los órganos de los sentidos	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20, 21).

enfermedades	trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos
12) Lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos, artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (9, 19, 22, 23 y 24).
13) Neurosis profesionales incapacitantes.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.
14) Laringitis profesional con afonía.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por tensión fisiológica de las cuerdas vocales.
15) Enfermedades infecto contagiosas y parasitarias anquilostomiasis, pústula maligna, brucelosis, tuberculosis bobina y aviaria, espiroquetosis, rabia y tétano.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos animados. (24).
16) Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos: picaduras de insectos (abejas, arañas, escorpiones).	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos animales (25).
17) Paradenciopatías.	Todos los trabajos que entrañan el riesgo por acción de agentes específicos, químicos, físicos, biológicos y polvos (1-4-5-6-7-8-10-14-16-17-18-19-20-21-23-26-27-28) (b)
18) Mesotelioma pleural Asbesto (28) Mesotelioma peritoneal Asbesto (28) (a)	

Artículo 20.- La Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud, revisará cada 3 años la nómina de las enfermedades profesionales y de sus agentes, indicada en el artículo anterior y propondrá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las modificaciones que sea necesario introducirle.

(a) El Decreto N° 27, de 1988, de Previsión Social, D.O. 23.04.88, agregó el N° 18), inserto en este texto.

Artículo 21.- El Servicio Nacional de Salud dictará las normas de diagnóstico que estime procedentes para facilitar y uniformar las actuaciones médicas correspondientes, especialmente en lo que refiere a las lesiones de los órganos de los sentidos.

(b) El N° 1 del Decreto N° 27, de 1974, de Previsión Social, no publicado en el Diario Oficial, agregó el N° 17), inserto en este texto.

Artículo 22.- Para ejercer el derecho establecido en el inciso 3° del artículo 7° de la Ley N° 16.744, los afiliados deberán solicitar del Servicio Nacional de Salud se les practiquen los exámenes correspondientes. Este Servicio resolverá a través de las Comisiones señaladas en el artículo 4° de este reglamen-

to. La resolución respectiva deberá ser consultada por el organismo administrador a la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 23.- En los siguientes casos las enfermedades profesionales se consideran que producen incapacidad temporal:

enfermedades	casos en que provoca incapacidad temporal
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-16)	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
2) Dermatitis, causadas por diferentes agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26)	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
3) Carcinomas cutáneos, respiratorios y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20 y aminas aromáticas).	Durante el período de diagnóstico o de tratamiento.
4) Asmas bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causadas por agentes químicos y biológicos.	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
5) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1-18-19-23).	Incluida en la fase aguda o subaguda de las intoxicaciones (1-18) o de la acción de agentes físicos (19-23)
6) Enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20 y 21).	Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial.
7) Neurosis y laringitis con afonía, causadas por trabajos que expongan al riesgo de tensión fisiológica y psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.	Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad.
8) Enfermedades de los órganos del movimiento: artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.

enfermedades	casos en que provoca incapacidad temporal
9) Enfermedades infecto-contagiosas parasitarias, y por picaduras de insectos, causadas por agentes biológicos (24,25).	Fase aguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
10) Gingivitis úlcero necrótica y paradenciopatías propiamente tales.	Fase aguda de la enfermedad que requiere atención odontológica y cese del trabajo. ⁽⁸⁾
<p>Artículo 24.- Se entiende que las enfermedades profesionales producen invalidez en los casos que se definen a continuación. Las Comisiones a que se refiere el artículo 4º determinarán, entre los porcentajes señalados,</p>	<p>el grado de incapacidad física al que sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley Nº 16.744 y en los artículos 31º y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.</p>
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-16)	Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases agudas y subagudas, de carácter permanente:
2) Dermatitis por diferentes agentes.	<ul style="list-style-type: none"> a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65% b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90% <ul style="list-style-type: none"> I. Fase crónica con lesiones irreversibles o lesiones desarrolladas en las fases agudas y subagudas: <ul style="list-style-type: none"> a.- Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%. b.- Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%. II. Estado alérgico irreversible que incapacita para el trabajo específico, 25%. ⁽⁹⁾
3) Carcinomas cutáneos, respiratorios y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20 y aminas aromáticas).	<ul style="list-style-type: none"> I. Secuelas o complicaciones irreversibles, directas o indirectas (terapéuticas): <ul style="list-style-type: none"> a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65% b) Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90% II. Casos irrecuperables... 90%

(8) El Nº 2º del Decreto Nº 27, de 1974, de Previsión Social, no publicado en el Diario Oficial, agregó el Nº 10) del artículo 23, inserto en este texto.

(9) El Nº 1º del Decreto Nº 63, de 1978, de Previsión Social, D.O. 31.10.78, sustituyó el Nº 2) del artículo 24, por el inserto en este texto.

enfermedades	casos en que provoca incapacidad temporal
<p>4) Neumoconiosis, causadas por los agentes 26, 27, 28, 29 y 30.</p>	<p>I. Todo caso radiológicamente bien establecido (polvos 27, 28, 29 y 30) o clínicamente diagnosticado (polvos 26) con insuficiencia respiratoria o complicaciones infecciosas:</p> <p>a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%</p> <p>b) Si incapacita para cualquier trabajo... 70% a 90%</p> <p>II. En los casos en que sólo exista comprobación radiológica o clínica se aplicará lo dispuesto en los artículos 71° de la Ley N° 16.744 y 17° de este reglamento...25%</p>
<p>5) Asmas bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causados por agentes químicos y biológicos.</p>	<p>I. Fase crónica e irreversible de la enfermedad con insuficiencia respiratoria:</p> <p>a.- Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%.</p> <p>b.- Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%.</p> <p>II. Estado alérgico irreversible que incapacita para el trabajo específico, 25%. ⁽¹⁰⁾</p>
<p>6) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 23).</p>	<p>I. Lesiones nerviosas que afecten a un territorio neurológico de las extremidades: se aplicará el criterio del baremo de accidentes del trabajo.</p> <p>II. Lesiones nerviosas que comprometan a otros órganos:</p> <p>a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%</p> <p>b) Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%</p>
<p>7) Enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20 y 21).</p>	<p>Lesiones de carácter permanente, que produzcan un déficit sensorial:</p> <p>a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%</p> <p>b) Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%</p>
<p>8) Neurosis y laringitis con afonía, causadas por trabajos que expongan al riesgo de tensión fisiológica y psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.</p>	<p>Fase crónica e irreversible de la enfermedad:</p> <p>a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%</p> <p>b) Si incapacita para cualquier trabajo... 70% a 90%</p>

(10) El N° 1 del Decreto N° 63, de 1978, de Previsión Social, D.O. 31.10.78, sustituyó el N° 5) del artículo 24, por el inserto en este texto.

enfermedades

- 9) Enfermedades de los órganos del movimiento: artritis, sinovitis, tenosinovitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades, causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24).
- 10) Enfermedades infecto contagiosas, parasitarias y por picaduras de insectos, causadas por agentes biológicos (24, 25).

Artículo 24-A.- Las indemnizaciones que deriven de la comprobación de los estados alérgicos a que se refieren los N.ºs. 2) - II, y 5) - II) del artículo anterior sólo podrán ser concedidas y percibidas por una sola vez, debiendo los empleadores dar estricto cumplimiento a lo prevenido en el artículo 71 de la Ley N.º 16.744, haciéndose acreedores a las sanciones legales respectivas en caso de infracción, sin perjuicio del derecho de las instituciones administradoras para repe-

casos en que provoca incapacidad temporal

Lesiones de los órganos del movimiento en su fase crónica e irreversible:

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

Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases agudas y subagudas, de carácter permanente:

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

tir por las indemnizaciones indebidamente pagadas. ⁽¹¹⁾

Artículo 25.- Las Comisiones para determinar el grado de incapacidad física derivada de accidentes del trabajo, deberán atenerse a la siguiente tabla de porcentajes, a los que sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley N.º 16.744, y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

A) MIEMBROS SUPERIORES

1.- Pérdidas de ambas manos o amputación de ellas en niveles altos	90%
2.- Amputación a través de la articulación del hombro	60%
3.- Anquilosis del hombro con omóplato fijo	40%
4.- Anquilosis del hombro con omóplato libre	35%
5.- Amputación bajo el hombro con muñón a menos con 20 cm. desde el vértice del acromión	50%
6.- Amputación desde los 20 cm. del vértice del acromión a menos de 11,5 cm. bajo el vértice del olecranon	45%
7.- Pérdida de una mano. Pérdida del pulgar y 4 dedos de una mano. Amputación del antebrazo, 10 cm. por debajo del vértice del olecranon	40%
8.- Pérdida del dedo pulgar derecho o izquierdo y su metacarpiano	30%
9.- Pérdida del pulgar (1.a y 2.a falanges)	25%
10.- Pérdida de la segunda falange del pulgar	15%
11.- Pérdida del dedo índice (derecho o izquierdo)	20%
12.- Pérdida de la 2.a y 3.a falanges del índice	15%
13.- Pérdida de la tercera falange del índice	15%
14.- Pérdida del dedo medio (derecho o izquierdo)	20%
15.- Pérdida de la 2.a y 3.a falanges del dedo medio	15%
16.- Pérdida total de los dedos anular y meñique (derecho o izquierdo)	15%

(11)El N.º 2 del Decreto N.º 63, de 1978, la Previsión Social, D.O. 31.10.78, intercaló el artículo 24-A, inserto en este texto.

B) MIEMBROS INFERIORES

17.- Doble amputación a través del muslo o pierna, o amputación a través de muslo o pierna de un lado y pérdida de otro pie	90%
18.- Amputación de ambos pies, resultando en muñones de apoyo terminal	50%
19.- Amputación de ambos pies, proximales a la articulación metatarso-falángica	50%
20.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies a nivel de la articulación metatarso-falángica	30%
21.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies proximal a las articulaciones interfalángicas proximales	25%
22.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies, distal a la articulación interfalángica proximal	20%
23.- Amputación a nivel de la cadera	60%
24.- Amputación bajo la cadera con muñón no mayor de 12,5 cm. desde el vértice del trocánter mayor	50%
25.- Amputación bajo la cadera con muñón de más de 12,5 cm. desde el vértice del trocánter mayor, pero que no sobrepase la mitad del muslo	45%
26.- Amputación bajo la mitad del muslo hasta 9 cm. bajo la rodilla	40%
27.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 9 cm. y no mayor de 13 cm.	35%
28.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 13 cm.	30%
29.- Amputación de un pie con muñón de apoyo terminal	25%
30.- Amputación de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica	25%
31.- Pérdida de todos los dedos de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica	15%
32.- Pérdida total del dedo mayor. De dos o tres dedos, con exclusión del dedo mayor y del menor	15%

C) OTRAS LESIONES

33.- Ceguera total	90%
34.- Pérdida o deficiencia de la visión:	
a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico	40% a 65%
b) Si incapacita para cualquier trabajo	70% a 90%
35.- Pérdida de un ojo sin complicaciones, con normalidad del otro	30%
36.- Pérdida de la visión de un ojo sin complicaciones siendo normal el otro ojo	25%
37.- Pérdida de la audición (Art. 21º)	15% a 65%
38.- Pérdida del equilibrio:	
a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico	40% a 65%
b) Si incapacita para cualquier trabajo	70% a 90%

MUTILACIONES Y DEFORMACIONES

39.- Severas, en la cara o cabeza	35%
39.1 Grandes traumatismos máxilo-faciales consolidados en posición viciosa ⁽¹²⁾ ..	35%
39.2 Pérdida total de sustancia	
– apéndice nasal	
– pabellón auricular	
– tejidos blandos y duros ⁽¹²⁾	25% a 35%
39.3 Lesiones dentarias que afectan a los dientes o su tejido de sostén que signifiquen la pérdida de la pieza dentaria o permitan su reparación y conservación:	
1) Lesiones que afectan a los dientes que signifiquen reparación de la pieza	0%
2) Que signifiquen la pérdida de las o las piezas dentarias	0% a 15%
3) Fracturas que afectan al tercio medio inferior de la cara	0% a 20%
4) Lesiones de los tejidos blandos con o sin pérdida de sustancia ⁽¹²⁾	0% a 20%
40.- Importantes, en los órganos genitales	35%

INVALIDECES MÚLTIPLES

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 26 de este reglamento.

Artículo 26.- Tratándose de invalideces múltiples las comisiones procederán, previamente, a graduar cada una de las incapacidades físicas conforme a la tabla de porcentajes consignadas en el artículo anterior, considerando independientemente. En seguida, se confeccionará una lista de ellas siguiendo el orden de mayor a menor conforme a los porcentajes de incapacidad físicas asignados. Hecha la ordenación, el primero de dichos porcentajes servirá para determinar como capacidad física residual de trabajo la diferencia existente entre el 100% y el referido porcentaje. A continuación, se aplicará el porcentaje asignado a la segunda invalidez a la capacidad física residual de trabajo determinada anteriormente. El producto constituirá el grado de incapacidad física derivado de la segunda invalidez, el que será sumado al grado asignado a la primera invalidez.

(12) El N° 3° del Decreto N° 27, de 1974, de Previsión Social, no publicado en el Diario Oficial, agregó al N° 39 de la letra c) "Otras lesiones" del artículo 25, los desgloses 39.1, 39.2 y 39.3, insertos en este texto.

Si hubiera una tercera invalidez, el porcentaje a ella asignado en la lista se aplicará sobre la capacidad física residual de trabajo representada, en este caso, por la diferencia existente entre la capacidad resultante de la suma de las dos anteriores y el 100%. El producto constituirá el grado de incapacidad física derivado de la tercera invalidez, el que será sumado a los grados establecidos para las dos primeras invalideces.

Si hubiere otra u otras invalideces, se seguirá aplicando el mismo procedimiento.

En ningún caso, la suma total de las invalideces múltiples podrá exceder del 90%.

Una vez determinada, por este procedimiento, la incapacidad física global derivada de las invalideces múltiples, se aplicará, si procediere, la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley N° 16.744, y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

Para facilitar la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, el Servicio Nacional de Salud dictará los reglamentos internos que estime pertinentes.

Artículo 27.- El mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior se aplicará al

hacer las reevaluaciones a que se refieren los artículos 61 y 62 de la Ley N° 16.744, procediéndose en tal caso a evaluar nuevamente cada una de las invalideces.

Artículo 28.- Para determinar el grado de las invalideces no clasificadas en el presente reglamento, se considerarán los siguientes factores: a) Lesión anatómica fisiológica; b) Manifestaciones clínicas; c) Disminución de la capacidad de trabajo; d) Limitaciones por las condiciones de trabajo; e) Reacciones imponderables; f) Rapidez; g) Fuerza; h) Coordinación; i) Perseverancia, y j) Seguridad.

El Servicio Nacional de Salud dictará los reglamentos internos que estime procedentes para la correcta evaluación de estos casos.

Artículo 29.- Para determinar, según los casos, las incapacidades físicas y de ganancia, las invalidades se fijarán en tramos de dos y medio en dos y medio grado hasta el 40%, y en tramos de cinco en cinco grados de el 40% adelante.

Para estos efectos, las fracciones resultantes de la aplicación de los factores de ponderación se ajustarán al tramo más cercano.

Artículo 30.- Las indemnizaciones globales a que se refiere el artículo 35° de la Ley N° 16.744, serán las siguientes:

% Incapacidad de ganancia	Monto Indemnización (sueldo base)
15,0	1,5
17,5	3,0
20,0	4,5
22,5	6,0
25,0	7,5
27,5	9,0
30,0	10,5
32,5	12,0
35,0	13,5
37,5	15,0

Artículo 31.- Los factores de ponderación que se considerarán para determinar la

incapacidad de ganancia serán: la edad, la profesión habitual y el sexo.

Artículo 32.- Cuando el grado de incapacidad física asignado por este reglamento a una invalidez consistiera en un tramo oscilante entre un porcentaje mínimo y uno máximo, la ponderación incrementará el que se hubiere fijado hasta en un 10% del mismo si la edad del accidentado o enfermo profesional influyere en sus posibilidades de trabajo; hasta en un 10% del porcentaje de la incapacidad física que originalmente se hubiere señalado si lo afecta para el ejercicio de su labor o profesión habitual de acuerdo a su grado de capacitación y especialización; y hasta en un 5% aplicado sobre el mismo porcentaje antes indicado si su capacidad residual de trabajo resulta más adecuada para labores propias o habituales del sexo opuesto.

Artículo 33.- En los casos en que el grado de incapacidad física establecido en este reglamento consistiere en un porcentaje único, los factores de ponderación antes enunciados servirán para aumentar o disminuir, hasta en un 5% tratándose de la edad o profesión habitual, o hasta en un 2,5% tratándose del sexo, el porcentaje fijado a la incapacidad física observándose en la aplicación de esta norma el mismo procedimiento señalado en el artículo anterior.

Artículo 34.- Los factores de ponderación a que se refieren los artículos anteriores no son excluyentes entre sí y habilitarán, según el caso, a que la prestación económica del accidentado o enfermo profesional se transforme de indemnización en pensión de invalidez parcial, o de pensión de invalidez parcial en pensión de invalidez total.

En ningún caso la aplicación de los factores de ponderación servirá pra transformar la invalidez total en gran invalidez.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.- Alejandro Hales.

MINISTERIO DEL TRABAJO

ESTATUTO ORGANICO DE MUTUALIDADES DE EMPLEADORES (1)

D.F.L. N° 285 (*) (**)

Núm. 285.- Santiago, 6 de diciembre de 1968.- Vistos, lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,

Decreto:

1°. Derógase el Decreto N° 221, de 4 de octubre del presente año, de la Subsecretaría de Previsión Social de este Ministerio, sin tramitarse.

2°. Apruébase el siguiente Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores:

Artículo 1°.- Las Mutualidades de Empleadores son corporaciones regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, que tienen por fin administrar, sin ánimo de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de las que se dicten en el futuro, y de sus respectivos reglamentos, y que han sido autorizadas para este objetivo por el Presidente de la República.

Artículo 2°.- Podrán ser miembros o adherentes de las Mutualidades de Empleadores:

- a) Los empleadores y patronos que ocupen a los trabajadores señalados por la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 16.744;
- b) Los establecimientos educacionales cuyos estudiantes deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingresos para el respectivo plantel;
- c) Los trabajadores independientes, los trabajadores familiares y los estudiantes en general.

Los establecimientos y las personas señaladas en las letras b) y c) podrán ingresar a las Mutualidades a contar desde la fecha y en las condiciones que determine el Presidente de la República de acuerdo con las facultades que le otorgan los incisos 2° y 3° del artículo 2° y el artículo 3° de la Ley N° 16.744.

Las Mutualidades de Empleadores podrán, además, cubrir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de sus propios trabajadores. (2)

(2) El artículo 4° de la Ley N° 19.464, D.O. 5.08.96, prescribe:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883.

"Las municipalidades o corporaciones podrán, además, afiliar a este personal a las cajas de compensación o mutuales de seguridad".

(*) Extracto del libro actualizable editado por Lexis-Nexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la autorización de su autor, don Juan Canales Mourgues.

(***) Publicado en el Diario Oficial de 26.02.69.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se ha incorporado la modificación introducida por el artículo 1° de la Ley N° 8.811, D.O. 14.07.81.

Artículo 3°.- Las Mutualidades de Empleadores podrán llamarse también de Seguridad, entendiéndose, en ambos casos e indistintamente, que se refieren a las Corporaciones reglamentadas por el presente Estatuto Orgánico.

Artículo 4°.- La solicitud en que se pida la personalidad jurídica para la Mutualidad de Empleadores, la aprobación de sus estatutos y la autorización para administrar el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales será dirigida al Presidente de la República, por intermedio del Ministerio de Justicia.

Toda solicitud deberá ser patrocinada por una organización patronal con personalidad jurídica y que no tenga fines de lucro y a ella deberá acompañarse, además de los antecedentes exigidos por el Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, constancia de que los constituyentes de la Mutualidad ocupan, en conjunto, un mínimo de 20.000 trabajadores, en faenas permanentes, mediante certificados expedidos por los Servicios del Trabajo. ⁽³⁾

Artículo 5°.- El Ministerio de Justicia remitirá la solicitud y sus antecedentes al Ministerio del Trabajo y Previsión Social para ser informados; quien lo hará, a su vez, previa audiencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 6°.- El decreto supremo que conceda la personalidad jurídica y apruebe los estatutos llevará las firmas de los Ministros de Justicia y de Trabajo y Previsión Social y contendrá, además, la autorización para administrar el seguro social contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

(3) El Reglamento sobre concesión de personalidad jurídica a corporaciones y fundaciones fue aprobado por Decreto N° 110, de 1979, del Ministerio de Justicia, D.O. 20.03.79. Ha sido modificado por Decreto N° 296, de Justicia, D.O. 25.05.87.

En el mismo decreto se fijará el plazo dentro del cual la Mutualidad deberá acreditar, con certificados del Servicio Nacional de Salud, el cumplimiento de las exigencias previstas en las letras b) y c) del artículo 12 de la Ley N° 16.744. Este plazo no podrá exceder de dos años.

En todo caso, la autorización a que se refiere el inciso 1° de este artículo se concederá siempre que se acredite satisfactoriamente la forma como la Mutualidad otorgará las prestaciones médicas y atenderá las labores de prevención en el plazo comprendido desde la iniciación de sus actividades hasta el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el inciso anterior. ⁽⁴⁾

Artículo 7°.- La afiliación a las Mutualidades estará sujeta al cumplimiento de las condiciones establecidas en sus estatutos.

Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán afiliar en ella a la totalidad de su personal.

A las mismas condiciones estarán sujetas las renunciaciones y exclusiones de los adherentes, las cuales sólo surtirán efecto a partir del último día del mes calendario siguiente a su formulación o declaración de exclusión.

Las Mutualidades deberán comunicar al Servicio de Seguro Social y/o a las Cajas de Previsión, según corresponda, las incorporaciones, renunciaciones y exclusiones de adherentes, indicando en estos dos últimos casos, las tasas de recargos de la cotización que se les estuvieren aplicando en conformidad a lo dispuesto por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

Artículo 8°.- La escritura de constitución y/o la solicitud de adhesión a alguna Mutuali-

(4) Véanse, al respecto, el artículo 29 del D.L. N° 1.819, D.O. 11.06.77, sobre extensión de atención médica de mutualidades de empleadores y de otras instituciones; y su reglamento, Decreto N° 33, de 1978, de Previsión Social, D.O. 27.05.78.

dad deberá ser firmada por el Gerente, Administrador o Apoderado de las sociedades civiles, comerciales o cooperativas o por el Presidente de las corporaciones o fundaciones; todos los cuales se entenderán autorizados para obligarlas solidariamente al cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Mutualidad, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de las entidades que solicitan la adhesión.

Artículo 9°.- Las Mutualidades de Empleadores serán administradas por un Directorio integrado por igual número de representantes de los adherentes y de los trabajadores que presten servicios a los empleadores adheridos a la Mutualidad.

Los estatutos señalarán el número de directores propietarios y podrán establecer directores suplentes, indicando los casos en que estos últimos actuarán, la forma de subrogación del Presidente y la remuneración que percibirán los directores propietarios, o los suplentes cuando los reemplacen, que no podrá ser superior a un sueldo vital mensual, escala a) del departamento de Santiago, al mes. ⁽⁵⁾

(5) El artículo 6°, N° 10 de la Ley N° 18.018, D.O. 14.08.81, derogó la Ley N° 7.295, D.O. 22.10.42, con lo que desapareció el concepto de sueldo vital. El artículo 8° de la ley citada dispuso: "Todas las sumas expresadas en sueldos vitales o en porcentajes de ellos, sea en normas de carácter legal o reglamentario o en contratos individuales o colectivos, actas de avenimiento, fallos arbitrales o resoluciones o acuerdos de comisiones tripartitas, a la fecha de vigencia de la presente ley, se reducirán a la cantidad numérica que representen a la misma fecha, cantidad que enseguida se expresará en ingresos mínimos reajustables o en porcentajes de ellos según correspondiere.

"La conversión señalada en el inciso anterior será fijada por decreto supremo del Ministerio de Justicia respecto de las cuantías, penas o sanciones administrativas expresadas por las leyes en sueldos vitales o porcentajes de ellos".

La tabla de conversión fue fijada por Decreto N° 51 de 1982, de Justicia, D.O. 13.02.82, el que estableció el sueldo vital como equivalente a 22,2757% del ingreso mínimo mensual.

Artículo 10.- Los directores durarán tres años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

Artículo 11.- El Presidente de las Mutualidades de Empleadores será elegido por los miembros del Directorio que tengan la calidad de representantes de las empresas adherentes y deberá tener esa misma calidad. La elección tendrá lugar en la primera sesión que celebre el Directorio después de su designación. ⁽⁶⁾

El voto del Presidente o el de quien lo subrogue, tendrá carácter de voto decisivo en aquellos casos en que se produzca empate en la adopción de algún acuerdo.

Artículo 12.- Los directores representantes de los adherentes serán designados en la forma que determinen los estatutos; los que establecerán, además, las calidades que deberán reunir para desempeñar los cargos.

Artículo 13.- Los directores representantes de los trabajadores serán designados, en votación directa, por los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las empresas adheridas a la mutualidad.

El conjunto de los miembros trabajadores integrantes del o de los Comités de una empresa tendrán tantos votos cuanto sea el número de trabajadores de la respectiva empresa al último día hábil del mes calendario inmediatamente anterior a la fecha fijada para la elección; y el total de votos que resulte se dividirá, por partes iguales, entre los integrantes del o de los respectivos Comités, despreciándose las fracciones indivisibles. El número de trabajadores se acreditará mediante certificados otorgados por los Servicios del Trabajo.

(6) El artículo 1° de la Ley N° 18.811, D.O. 14.07.81, sustituyó los primitivos incisos primero y segundo del artículo 11, por el actual inciso primero, inserto en este texto.

En aquellas empresas en que trabajen menos de 25 personas, sus trabajadores elegirán a dos de ellos para que los representen en la elección de directores de la Mutualidad. Se aplicará a estos representantes lo dispuesto en el inciso precedente.

En las elecciones de directores, cada elector sólo podrá votar por una sola persona y se considerarán elegidos los que obtengan las más altas mayorías.

Los estatutos de las Mutualidades establecerán los procedimientos para convocar a la elección, acreditar las calidades de los electores y para efectuar la votación.

Artículo 14.- Los directores a que se refiere el artículo precedente deberá reunir los requisitos exigidos por el artículo 376 del Código del Trabajo para ser elegido director de sindicato; pertenecer a alguna de las empresas adheridas a la Mutualidad por más de un año, y haber formado parte de algunos de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad por más de un año. ⁽⁷⁾

Los estatutos podrán disponer que parte de los directores representantes de los traba-

(7) La cita al artículo 376 del Código del Trabajo, debe entenderse actualmente hecha al artículo 236 de dicho cuerpo legal, hoy contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 24.01.94, el mismo que prescribe:

"Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

1. Ser mayor de 18 años de edad;
2. No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;
3. Saber leer y escribir; y
4. Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor".

jadores tengan la calidad de empleados y otra parte, de obreros.

Artículo 15.- En la escritura constitutiva de las Mutualidades, los adherentes designarán un directorio provisorio, debiendo procederse al nombramiento de los directores definitivos, en la forma dispuesta por los artículos precedentes, dentro de los 90 días siguientes a la fecha del decreto que conceda la personalidad jurídica.

El directorio definitivo asumirá sus funciones al día siguiente hábil después del vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior.

Artículo 16.- Cesarán en sus cargos el presidente y los directores que pierdan las calidades exigidas por los estatutos para ser designados.

Artículo 17.- En los casos en que, por cualquiera causa, se produzca la cesación anticipada en sus funciones de algún director, se procederá a la elección de uno nuevo por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma señalada en los artículos anteriores, salvo que los estatutos contemplen la existencia de directores suplentes, quienes entrarán a ocupar el cargo vacante, según el orden establecido en los mismos estatutos y hasta completar el período correspondiente.

Artículo 18.- La representación legal de las Mutualidades de Empleadores corresponderá a su presidente, el cual estará facultado para conferir mandatos judiciales y extrajudiciales, con acuerdo del respectivo Directorio y en conformidad a las disposiciones de los estatutos.

Artículo 19.- El Directorio sesionará cada vez que lo cite el presidente; y, en todo caso una vez al mes.

Solicitada segunda discusión para un asunto por alguno de los directores, se sus-

penderá el debate y continuará en la sesión siguiente, debiendo figurar en el primer lugar de la tabla de ella.

De las deliberaciones y acuerdos del Directorio se dejará constancia en un libro de actas.

Artículo 20.- Las Mutualidades practicarán anualmente un balance general de sus operaciones, que será sometido a la revisión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 21.- El patrimonio de las Mutualidades se formará:

- a) Con las cotizaciones que deben efectuar los adherentes con arreglo a lo prevenido en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744;
- b) Con el producto de las multas e intereses aplicados por las Mutualidades a sus adherentes, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley N° 16.744;
- c) Con las utilidades o rentas producidas por los fondos de reserva;
- d) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir, de acuerdo con los artículos 56 y 69 de la Ley N° 16.744;
- e) Con las donaciones, herencias, legados y aportes voluntarios que reciban. ⁽⁸⁾

Artículo 22.- Las Mutualidades deberán formar una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% de su ingreso

(8) El D.L. N° 1.183, de 1975, D.O. 25.09.75, determinó el ordenamiento de ingresos y recursos de las instituciones que no persiguen fines de lucro. El artículo 9° del referido decreto ley, agregado por el artículo único, letra f) del D.L. N° 1.382, de 1976, D.O. 2.04.76 exceptuó de la aplicación de sus normas a las mutualidades de empleadores a que se refiere la Ley N° 16.744, y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

anual, cuyo porcentaje se fijará por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 23.- Las Mutualidades estarán obligadas, además, a formar una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes. ⁽⁹⁾

Artículo 24.- El Fondo de Reserva de Eventualidades señalado en el artículo 22 deberá invertirse en valores reajustables, de fácil liquidación, calificados como tales por la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 25.- Las Mutualidades no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de sus ingresos.

(9) El N° 7 del Decreto N° 52, de 2003, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 13.02.2004, prescribe:

"Fijase en un 2% de sus ingresos totales del año 2003, excluida la cotización extraordinaria del 0,05%, establecida por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578, la reserva de eventualidades que deberán mantener durante el año 2004 todos los organismos administradores. Para tal efecto, el 1° de marzo de 2004 deberán ajustar el monto de dicha reserva, conforme a las cifras de los respectivos Balances Generales al 31 de diciembre de 2003. Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional deberá considerar únicamente los ingresos del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que queden a su favor luego de dar cumplimiento a lo establecido en los números 3, 4 y 5 anteriores. Por su parte, los Servicios de Salud tomarán por ingresos para este efecto, los aportes que deba entregarles el Instituto de Normalización Previsional, a través del Fondo Nacional de Salud.

Durante los meses de enero y febrero de 2004 los organismos administradores deberán mantener la misma reserva que debía tener constituida durante el año 2003.

Esta reserva podrá ser utilizada por los organismos administradores durante el ejercicio correspondiente al año 2004 para el otorgamiento de los beneficios que establece la Ley N° 16.744, conforme a las instituciones de la Superintendencia de Seguridad Social. En ningún caso podrán emplearse en solventar gastos de administración".

Se considerarán gastos de administración las remuneraciones del personal administrativo y los gastos propios del funcionamiento de las oficinas. Se excluyen, por lo tanto, los que no sean por naturaleza tales, como los egresos destinados al pago de funciones técnicas, de atención a los accidentados, los destinados a promover la seguridad y las labores de prevención de las entidades adherentes.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social decidir, en caso de duda, si un determinado gasto es o no de administración.

Artículo 26.- Sin perjuicio de los fondos señalados en los artículos 22 y 23, las Mutualidades podrán constituir reservas, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos y los acuerdos de sus Directorios, para atender la futura instalación, ampliación o mejoramiento de sus servicios médicos, de prevención y de administración.

Artículo 27.- Serán solidariamente responsables de las obligaciones de una Mutualidad las entidades empleadoras que tuvieron la calidad de adherentes al momento de exigirse el cumplimiento de la obligación.

Para estos efectos, las entidades empleadoras mantendrán su responsabilidad solidaria durante el plazo de un año, contado desde la fecha indicada en el inciso 3° del artículo 7°.

No podrá darse curso a una demanda en que se persiga la responsabilidad solidaria de alguno o algunos de los adherentes si no se acompaña un certificado de la Superintendencia de Seguridad Social que acredite que la Mutualidad no ha dado cumplimiento a la obligación demandada dentro del plazo que dicho organismo le haya fijado para hacerlo.

Artículo 28.- Para la constitución de reservas de capitales representativos de rentas y pensiones, las Mutualidades se ceñirán a lo establecido en el artículo 59 del Decreto

N° 238, del Ministerio de Salud, del 31 de marzo de 1925, que, para estos efectos, se considera vigente, debiendo completarse la tabla para menores de acuerdo con la ampliación de edad hasta los 23 años señalada por el artículo 47 de la Ley N° 16.744 para las rentas temporales y corregirse la correspondiente a rentas vitalicias de acuerdo con el límite de edad fijado por el artículo 53 de la misma ley. ⁽¹⁰⁾

Artículo 29.- Las Mutualidades se disolverán:

- a) Por acuerdo de los adherentes, en la forma que dispongan los estatutos;
- b) Por decreto de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, en los casos de incumplimiento grave y reiterado de las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias; cuando el número de los trabajadores afiliados bajare de 20.000 durante un período superior a 90 días; por infracción del artículo 12 de la Ley N° 1.744; por no haber acreditado dentro del plazo fijado por el decreto que les otorgó personalidad jurídica, el cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras b) y c) del artículo 12 de la Ley N° 16.744.

En todos estos casos, las Mutualidades deberán constituir los capitales representativos de las pensiones a su cargo en la forma dispuesta por el artículo 12 de la Ley N° 16.744.

En caso de disolución de una Mutualidad, el Presidente de la República deberá

(10) El citado Decreto N° 238, de 1925, del Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo, D.O. 6.05.25, aprobó el reglamento general de la Ley N° 4.055, D.O. 26.9.24, sobre Accidentes del Trabajo. El Decreto N° 97 de Previsión Social, D.O. 14.12.83, reemplazó las tablas fijadas por el mencionado Decreto N° 238, de 1925, para los efectos previstos en el presente artículo.

señalar las instituciones previsionales entre las cuales se repartirán los fondos de la Mutualidad disuelta.

Artículo 30.- Cuando en este estatuto se usan los términos "empleador" o "trabajador", se entenderá que se refiere a "empleadores y patrones" y a "empleados y obreros", respectivamente.

Artículo 31.- En lo que no esté previsto por este Estatuto, se aplicarán a las Mutualidades las disposiciones del Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, aprobado por Decreto N° 1.540, del Ministerio de Justicia, de fecha 18 de junio de 1966, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza y fines de las Mutualidades. ⁽¹¹⁾

Artículo 1° transitorio.- Las Mutualidades de Empleadores existentes a la fecha de vigencia de la Ley N° 16.744, denominadas "Asociación Chilena de Seguridad", "Instituto de Seguridad Asiva" y "Corporación de Seguridad y Prevención de Accidentes del Trabajo", deberán conformar sus estatutos a las disposiciones del presente Estatuto Orgánico y de la Ley N° 16.744 dentro del plazo de

120 días, contando desde la publicación de este Estatuto en el Diario Oficial.

Mientras no estén aprobadas por el Presidente de la República las modificaciones aludidas, las normas contenidas en la Ley N° 16.744, en este Estatuto y en su reglamento prevalecerán sobre las de los actuales estatutos en todo aquello que se refieran sus adherentes, cotizaciones y prestaciones.

Artículo 2° transitorio.- Dentro de los 90 días siguientes a la aprobación de las modificaciones de los estatutos, las Mutualidades indicadas en el artículo anterior procederán a la elección del nuevo directorio que asumirá sus funciones al día siguiente hábil después del vencimiento del plazo señalado, fecha en que cesarán en sus cargos los actuales directores.

Artículo 3° transitorio.- El requisito de haber formado parte de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por más de un año establecido por el artículo 14 para ser designado director de una Mutualidad, sólo se exigirá 18 meses después de la dictación del reglamento sobre constitución y funcionamiento de dichos Comités.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.-
EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.

(11)El artículo 39 del Decreto N° 110, de 1979, de Justicia, D.O. 30.03.79, derogó el citado Decreto N° 1.540. El referido Decreto N° 110, de 1979, aprobó el nuevo reglamento sobre concesión de personalidad jurídica a corporaciones y fundaciones. Ha sido modificado por Decreto N° 296, de Justicia, D.O. 25.05.87.

MINISTERIO DEL TRABAJO

REGLAMENTO SOBRE SEGURO ESCOLAR CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 3° DE LA LEY N° 16.744 ⁽¹⁾

DECRETO N° 313 ^{(*)(**)}

Núm. 313.- Santiago, 27 de diciembre de 1972.- Considerando: Que el artículo 3° de la Ley N° 16.744 dispone que estarán protegidos todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional;

Que el mismo precepto agrega que el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de los estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro;

En uso de la facultad señalada,

Decreto:

Artículo 1°.- Los estudiantes que tengan la calidad de alumnos regulares de establecimientos fiscales o particulares, del nivel de transición de la educación parvularia, de enseñanza básica, media, normal, técnica, agrícola, comercial, industrial, de institutos pro-

fesionales, de centros de formación técnica y universitaria, dependientes del Estado o reconocidos por éste, quedarán sujetos al seguro escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744 por los accidentes que sufran durante sus estudios, o en la realización de su práctica educacional o profesional, en las condiciones y con las modalidades que se establecen en el presente decreto. ⁽²⁾

Se exceptúan los estudiantes a que se refiere la letra c) del artículo 2° de la Ley N° 16.744, los que continuarán regidos por las disposiciones del Decreto N° 102, de 1969, dictado a través de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 25 de agosto de 1969. ⁽³⁾⁽⁴⁾

Los accidentes que sufran los estudiantes que tengan al mismo tiempo la calidad de

(*) Extracto de la obra actualizable de LexisNexis "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas" con la autorización de su autor don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 12.05.73.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se ha incorporado la modificación introducida por Decreto N° 41, D.O. 24.09.85.

(2) El Decreto N° 41, de 1985, de Previsión Social, D.O. 24.09.85, reemplazó el inciso primero del artículo 1°, por el inserto en este texto.

(3) El Decreto N° 102, de 1969, Reglamento para la aplicación de las letras d) y c) del artículo 2° de la Ley N° 16.744, se publica en este número, a pág. 62.

(4) El artículo transitorio de la Ley N° 19.790, que declara feriado legal y regula los días de realización de los censos oficiales, prescribe:

"Artículo transitorio.- Declárase que los estudiantes secundarios que efectuarán labores censales el día en que se realizará el próximo levantamiento censal del año 2002, estarán cubiertos por el seguro escolar que los protege, no obstante tratarse de un día feriado".

trabajadores por cuenta ajena, se considerarán como accidentes del trabajo, siendo de cargo del organismo administrador al que se encuentre afiliado en esta última calidad las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744, que serán incompatibles con las que establece el presente decreto, sin perjuicio del beneficio establecido en el artículo 9°. Lo dicho en este inciso no se aplicará en el caso que la pensión que correspondiere en calidad de trabajador fuere inferior a la que señala el presente decreto para el estudiante.

Artículo 2°.- Gozarán de los beneficios del seguro escolar de accidentes los estudiantes a que se refiere el artículo anterior, desde el instante en que se matriculen en alguno de los establecimientos mencionados en dicho precepto.

Los efectos del seguro se suspenderán durante los períodos en que las personas indicadas no realicen sus estudios o su práctica educacional o profesional, tales como las de vacaciones o los que puedan producirse con posterioridad al egreso del establecimiento.

El seguro protege también a los estudiantes con régimen de internado por los accidentes que les afecten durante todo el tiempo que permanezcan dentro del establecimiento.

Los estudiantes quedan, asimismo, cubiertos por el seguro durante el tiempo que deban pernoctar fuera de su residencia habitual, bajo la responsabilidad de autoridades educacionales, con motivo de la realización de su práctica educacional.

Artículo 3°.- Para los efectos de este decreto se entenderá por accidente toda lesión que un estudiante sufra a causa o con ocasión de sus estudios, o de la realización de su práctica profesional o educacional, que le produzca incapacidad o muerte.

Se considerarán también como accidentes del trabajo, los ocurridos en el trayecto directo, de la ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el

establecimiento educacional respectivo, el lugar donde realice su práctica educacional o profesional como también los ocurridos en el trayecto directo entre estos últimos lugares.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con los estudios o práctica educacional o profesional y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

Artículo 4°.- La administración de este seguro escolar estará a cargo del Servicio de Seguro Social y del Servicio Nacional de Salud, siendo de responsabilidad de éste el otorgamiento de las prestaciones médicas y de aquél el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 1°.⁽⁵⁾

Artículo 5°.- Los beneficios que contempla este seguro escolar serán financiados con cargo al sistema general de la Ley N° 16.744. El presidente de la República fijará anualmente, en el decreto que aprueba las estimaciones presupuestarias a que se refieren dicha ley y sus reglamentos, el porcentaje de los ingresos totales estimados que deberá destinarse a este seguro escolar el que no podrá exceder del 2%, sin considerar el aporte de las empresas con administración delegada.

En la misma oportunidad, el Presidente de la República determinará la proporción en que se distribuirán los recursos señalados en el inciso anterior entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud.

(5) Las referencias al Servicio de Seguridad Social que se hacen en este artículo, así como las que se hacen en los demás artículos del presente texto, deben entenderse hechas al Instituto de Normalización Previsional, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.689, D.O. 20.01.88.

La referencia al Servicio Nacional de Salud que se hace en este artículo, como en las demás del presente texto, debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, D.O. 3.08.79.

Todos los organismos administradores del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, exceptuando solamente el Servicio Nacional de Salud, efectuarán, directamente al Servicio de Seguro Social y al Servicio Nacional de Salud, en la proporción que correspondiere, los aportes que deban hacer en conformidad al inciso 1°, calculándose el porcentaje fijado por el Presidente de la República en función de los ingresos estimados para cada uno de ellos. Los administradores delegados del seguro social calcularán dicho porcentaje sobre las cotizaciones que les habría correspondido enterar en conformidad con las letras a) y b), del artículo 15 de la Ley N° 16.744. El Servicio de Seguro Social retendrá, del aporte que le corresponda efectuar para el seguro escolar, el remanente que resultare luego de hacer su aporte al Servicio Nacional de Salud. ⁽⁶⁾

Artículo 6°.- El Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud deberán llevar cuenta separada de los ingresos y de los

(6) El N° 3 del Decreto N° 52, del Trabajo y Previsión Social, de 2003, D.O. 13.02.2004, dispone:

"Fijase en un 2% de los ingresos totales del Instituto de Normalización Previsional, el aporte que este Instituto deberá efectuar durante el año 2004 para el financiamiento del seguro escolar.

El aporte referido se determinará sobre la base de las cotizaciones de la Ley N° 16.744 recaudadas por el Instituto de Normalización Previsional, en el mes anterior al mes antecedente al que se realiza el aporte, sin perjuicio de los ajustes que ordene efectuar la Superintendencia de Seguridad Social.

Para los efectos anteriores no deberá considerarse la cotización extraordinaria del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578.

Fijase asimismo, en un 2% de las cotizaciones que le habría correspondido enterar, en conformidad con las letras a) y b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, el aporte que las empresas con administración delegada deberán efectuar para el financiamiento del seguro escolar, el que deberá ser enterado conjuntamente con la cotización a que se refiere el número 1° de este decreto.

De los recursos señalados en los incisos anteriores el Instituto de Normalización Previsional transferirá el 98,7% al Fondo Nacional de Salud, para prestaciones médicas del seguro escolar".

gastos correspondientes a este seguro escolar.

Si se produjeren excedentes, éstos se distribuirán de acuerdo con el procedimiento general contemplado en la Ley N° 16.744, si hubiere déficit durante el ejercicio, éste se cubrirá con las reservas contempladas en el decreto a que se refiere el inciso 1° del artículo 5°.

Artículo 7°.- El estudiante víctima de un accidente escolar tendrá derecho a las siguientes prestaciones que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente.

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslados y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los estudiantes que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso 3° del artículo 3° de este decreto.

Artículo 8°.- El estudiante que como consecuencia de un accidente escolar perdiera a lo menos un 70% de su capacidad para trabajar, actual o futura, según evaluación que deberá hacer el Servicio Nacional de Salud, tendrá derecho a una pensión por invalidez igual a un sueldo vital, escala a) del departa-

mento de Santiago, que se reajustará de acuerdo con las variaciones que experimente ese sueldo vital.

Si la pérdida de capacidad de trabajo es inferior al 70% e igual o superior al 15%, el estudiante tendrá derecho a la pensión señalada en el inciso anterior solamente cuando acredite mediante informe social que carece de recursos iguales o superiores al monto de la pensión, otorgándose este beneficio con carácter temporal hasta la fecha en que finalice sus estudios o llegue a percibir recursos del monto indicado. Para determinar la carencia de recursos, en los casos en que el estudiante forme parte de un núcleo familiar, se dividirán los ingresos del núcleo por el número de personas que lo compongan.

El estudiante accidentado estará obligado a someterse a los tratamientos médicos que le fueren prescritos para obtener su rehabilitación.

La fecha inicial de pago de estas pensiones será la correspondiente al día en que se produjo la incapacidad, de acuerdo con el certificado que otorgue al efecto el Servicio Nacional de Salud.

Artículo 9°.- Todo estudiante invalidado a consecuencia de un accidente escolar, que experimentare una merma apreciable en su capacidad de estudio, calificada por el Servicio Nacional de Salud, tendrá derecho a recibir educación gratuita de parte del Estado, el que deberá proporcionarla en establecimientos comunes o especiales, de acuerdo con la naturaleza de la invalidez y las condiciones residuales de estudio de la víctima. Este derecho se ejercerá ocurriendo directamente la víctima, o su representante, al Ministerio de Educación, el que se hará responsable de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 10.- La persona o institución que compruebe haberse hecho cargo de los funerales de la víctima recibirá como cuota mortuoria, con el fin de cubrir el valor de ellos, una suma equivalente a dos sueldos

vitales mensuales, escala a), del departamento de Santiago. ⁽⁷⁾

Artículo 11.- Todo accidente escolar deberá ser denunciado al Servicio Nacional de Salud, o al respectivo organismo administrador en el caso del inciso final del artículo 1°, en un formulario aprobado por dicho Servicio.

Estará obligado a denunciar los accidentes de esta especie el Jefe del establecimiento educacional respectivo, tan pronto como tenga conocimiento de su ocurrencia. Igualmente, deberá hacer la denuncia respectiva todo médico a quien corresponda conocer y tratar un accidente escolar, en el mismo acto en que preste atención al accidentado.

En caso de que el establecimiento no efectuare la denuncia respectiva, dentro de las 24 horas siguientes al accidente, podrá hacerla el propio accidentado o quien lo represente.

La denuncia también podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

En el caso de accidentes ocurridos a estudiantes que sean al mismo tiempo trabajadores por cuenta ajena, los empleadores o patrones estarán obligados a proporcionar dentro de tercero día, contado desde la fecha en que reciban la notificación respectiva, los antecedentes relativos a la afiliación e imposiciones que le sean solicitados por el organismo administrador.

Artículo 12.- El Servicio Nacional de Salud determinará las causas del accidente y su calidad de accidente escolar para lo cual acumulará todos los antecedentes relacionados con el hecho.

Para dar por acreditado el accidente en el trayecto, servirá el parte de Carabineros, la

(7) En relación al concepto de sueldo vital, véase la nota 5 del artículo 9°, del D.F.L. N° 285, de 1969, a pág. 52.

declaración de testigos presenciales o cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

Los establecimientos educacionales estarán obligados a proporcionar al Servicio Nacional de Salud todos los antecedentes que éste solicite al efecto.

Artículo 13.- Las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, deberán ser notificadas a la víctima o a su representante y al Servicio de Seguro Social, dentro del quinto día de ser emitidas, mediante carta certificada.

En contra de dichas resoluciones podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dentro de 90 días hábiles contados desde la fecha en que conste la recepción de la carta certificada respectiva.

A su vez, las resoluciones de la Comisión serán reclamables ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de 30 días hábiles, contados desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución respectiva.

La Superintendencia resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 14.- A las prestaciones a que dé lugar el seguro escolar deberán imputarse las de la misma especie que procedan de acuerdo con el régimen previsional general a que pueda estar afecto el estudiante o en conformidad con leyes especiales que también puedan favorecerlo, de modo que éste o sus derechos habientes tendrán derecho al complemento cuando las prestaciones del siste-

ma general o especial fueren inferiores a las de este seguro escolar.

Las pensiones a que se refiere el artículo 8° serán, asimismo, incompatibles con cualquier otro ingreso que perciba el beneficiario, en la medida en que sumados a ellas, excedan del monto equivalente a dos sueldos vitales, escala a), del departamento de Santiago. ⁽⁸⁾

Artículo 15.- La fiscalización de la aplicación de este seguro escolar corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social y, respecto de él, regirán las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.395, y su reglamento. ⁽⁹⁾

Artículo 16.- En las materias específicas a que se refiere el presente decreto se aplicarán, en lo que no estuviere expresamente contemplado, las disposiciones generales contenidas en la Ley N° 16.744 y en sus reglamentos.

El presente decreto entrará a regir a contar desde el día 1° del mes siguiente a aquél en que fuere publicado en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.-
SALVADOR ALLENDE GOSSENS.- Luis Figueroa.

(8) Véase nota al artículo 10 del presente reglamento.

(9) La Ley N° 16.395, D.O. 28.01.66, fijó el texto refundido de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social. Ha sido modificada por los Decretos Leyes N°s. 307, D.O. 7.02.74, y 786, D.O. 4.12.74. Por su parte, el Decreto N° 1, de 1972, de Previsión Social, D.O. 9.02.72, aprobó el Reglamento Orgánico de la mencionada institución.

TRABAJADORES INCORPORADOS AL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

MINISTERIO DEL TRABAJO

Reglamento para la aplicación de las letras
d) y c) del artículo 2° de la Ley N° 16.744

DECRETO N° 102 (*)(**)

Núm. 102.- Santiago, 29 de abril de 1969.- Vistos: lo dispuesto por las letras b) y c) del artículo 2° de la Ley N° 16.744, y la facultad que me otorga el inciso 2° de la citada disposición, y el N° 2 del artículo 72° de la Constitución Política del Estado.

Decreto:

Artículo 1°.- Se aplicará a los funcionarios públicos de la administración civil del Estado y de las instituciones administrativamente descentralizadas del Estado, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley N° 16.744, siendo de cargo de los respectivos servicios o instituciones las cotizaciones correspondientes.

Sin embargo, cuando dichos funcionarios tengan actualmente protección en contra de esos riesgos, por expresa disposición de la ley, sea que ella esté consagrada en los pertinentes estatutos jurídicos de carácter general o de las instituciones o servicios, o en las

leyes orgánicas de los organismos de previsión respectivos, la mantendrán en las mismas condiciones vigentes, sin que les sea aplicable lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 2°.- Cuando en las instituciones o servicios a que se refiere el artículo anterior exista, asimismo, personal que por su condición jurídico laboral no esté afecto a la protección señalada, se aplicarán respecto de él las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.744 y en sus reglamentos, correspondiendo a la institución empleadora las obligaciones de cotización y otras en ellos contempladas.

Artículo 3°.- Los empleados y obreros municipales que no se hallen en la situación descrita en el inciso 2° del artículo 1° se considerarán, para todos los efectos del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidos entre los trabajadores por cuenta ajena a que se refiere la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 16.744.

Artículo 4°.- Las personas que desempeñen cargos de representación popular estarán afectas al régimen estatuido por la Ley N° 16.744, pero no gozarán del subsidio establecido en su Título V, párrafo 3°. Las cotizaciones correspondientes serán de cargo ex-

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la debida autorización de su autor don Juan Canales Mourgues.

(***) Publicado en el Diario Oficial de 25.08.69.

clusivo de los afiliados, de conformidad con las normas generales que les sean aplicables en la respectiva institución previsional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior aquellas personas que, en razón de otras actividades, se encuentren afiliadas a algún régimen previsional. En todo caso, las personas que desempeñan cargos de representación popular no podrán percibir dobles prestaciones por una misma causa.

Artículo 5°.- Los trabajadores a que se refiere el presente reglamento y que, en caso de licencia, continúen percibiendo sus remuneraciones, no tendrán derecho a gozar del subsidio establecido en la Ley N° 16.744.

Artículo 6°.- Los dirigentes gremiales a que se refiere el artículo 2°, letra b), inciso 2°, de la Ley N° 16.744, gozarán de los beneficios establecidos en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en caso de accidente o enfermedades producidas en su calidad de tales, regulados de acuerdo a su situación laboral. ⁽¹⁾

Artículo 7°.- Los dirigentes gremiales que no tengan calidad de asalariados, gozarán de los beneficios establecidos en la Ley N° 16.744 y sus reglamentos, debiendo la respectiva entidad gremial enterar las cotizaciones legales en base al sueldo vital, escala A, del departamento de Santiago. ⁽²⁾

Los beneficios serán de cargo del Servicio de Seguro Social, a menos de que el mayor número de grupos de trabajadores cuyos intereses representan los dirigentes indicados en las Federaciones Sindicales o en la

(1) El artículo 6° del presente reglamento carece de aplicación, desde que el artículo único, N° 1 de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83, suprimió el inciso segundo de la letra b) del artículo 2° de la Ley N° 16.744.

(2) En relación con el sueldo vital, veáse nota 5 puesta al artículo 9° del D.F.L. N° 285, de 1968, a pág. 52.

Central Unica de Trabajadores se encuentren afiliados a una Mutualidad de Empleadores, en cuyo caso a ella corresponderá el otorgamiento de los beneficios. ⁽³⁾

La Superintendencia de Seguridad Social resolverá, en caso de duda, el organismo administrador encargado de otorgar las prestaciones correspondientes.

Artículo 8°.- Los estudiantes de establecimientos estatales o reconocidos por el Estado que, de acuerdo con programas de enseñanza aprobados por el Ministerio de Educación Pública, deban ejecutar labores técnicas, agrícolas y/o industriales que signifiquen una fuente de ingresos para el respectivo plantel, estarán sujetos, igualmente, al sistema de seguro social contemplado en la Ley N° 16.744.

Se entenderá que significan fuente de ingreso todas aquellas labores desarrolladas en un establecimiento de educación técnica que tengan por objeto alguna forma de producción y en virtud de las cuales se obtengan entradas o recursos.

(3) Actualmente, de acuerdo al artículo 276 del Código del Trabajo se reconoce a los trabajadores el derecho a constituir centrales sindicales. A este respecto, el artículo 277 del citado código, prescribe:

"Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros".

Las centrales sindicales son reguladas por el Capítulo VIII del Libro III del Código del Trabajo (arts. 276 al 288).

Artículo 9°.- Las cotizaciones se entenderán mensualmente, en relación a las entradas producidas en el respectivo período y sobre el monto global de ellas, y serán de cargo exclusivo del establecimiento de enseñanza. La tasa será equivalente a la cotización básica, cualquiera que sea la actividad desarrollada en el establecimiento.

En caso de accidente en el trabajo o de enfermedad profesional, los educandos tendrán derecho a todos los beneficios establecidos en la Ley N° 16.744 y en sus reglamentos, excepción hecha de los subsidios; y el monto de los beneficios económicos será equivalente a los mínimos respectivos.

Artículo 10.- Los establecimientos de enseñanza deberán afiliarse a sus educandos en el Servicio de Seguro Social o en alguna de las Mutualidades de Empleadores existentes o que se creen en el futuro que estén formadas por adherentes que desarrollen actividades directas o indirectamente relacionadas con cualquiera de las labores realizadas por ellos.

La adhesión de un establecimiento de enseñanza a una Mutualidad de Empleadores no comprometerá su responsabilidad en los términos que para los otros adherentes se contemplan en la Ley N° 16.744, y en el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores, contenido en el Decreto N° 285, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 6 de diciembre de 1968. ⁽⁴⁾

(4) El Decreto N° 285, de 1968 (decreto con fuerza de ley), de Previsión Social, D.O. 26.02.69, a pág. 50.

Artículo 11.- El Ministerio de Educación Pública velará por el estricto cumplimiento de parte de los establecimientos de enseñanza de las disposiciones contenidas en este reglamento, debiendo suspender el pago de las subvenciones que les correspondieren a aquellos que faltaren a las obligaciones señaladas.

Artículo 12.- Cualquiera duda a que dé origen la aplicación de este reglamento será resuelta por la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽⁵⁾

Artículo transitorio.- La Superintendencia de Seguridad Social revisará, al término de un año de vigencia de este reglamento, la forma en que se ha desarrollado el sistema de protección en él establecido a objeto de proponer al Presidente de la República las modificaciones que sean pertinentes.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.-
EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.-
Andrés Zaldívar.- Máximo Pacheco.

(5) Por Oficio N° 51.623, de 19 de agosto de 1969, dirigido al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el Contralor General expresa que el Organismo a su cargo ha dado curso a este decreto por cuanto se ajusta a las facultades que ese texto legal conferiera al Jefe del Estado; pero estima necesario reiterar en esta oportunidad la observación que formulara en Oficio N° 40.370, de 2 de julio de 1969, en el sentido de que la norma del artículo 12 del presente reglamento, en cuanto entrega a la Superintendencia de Seguridad Social la facultad de resolver cualquier duda a que dé origen la aplicación de las normas que consulta el mismo documento, debe entenderse sin perjuicio de las atribuciones que corresponda a la Contraloría, en conformidad con lo preceptuado en la Ley N° 10.336.

MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES
DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES A LOS CAMPESINOS ASIGNATARIOS
DE TIERRAS QUE ESPECIFICA ⁽⁶⁾**

D.F.L. N° 488 ^{(*)(**)}

Núm. 488.- Santiago, 2 de noviembre de 1976.- Teniendo presente:

1. Que ha constituido preocupación fundamental del Supremo Gobierno la asignación individual de la tierra a los campesinos, mediante la entrega de los correspondientes títulos de dominio;
2. Que junto con adquirir el título de dominio, los asignatarios dejan de tener la calidad de trabajadores dependientes para constituirse en independientes;
3. Que el anotado cambio ha representado para estos trabajadores la pérdida del derecho a la protección establecido en las disposiciones de la Ley N° 16.744, que consagró el Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
4. Que la situación descrita conlleva un problema social de significación, como quiera que se deja sin protección por esta clase de siniestros a un sector que precisa, en razón de su misma actividad y condición, estar protegido en estas contingencias, máxime si con anterioridad tenían la cobertura respectiva;

5. Que para la consecución del objetivo indicado es menester incorporar a los trabajadores de que se trata al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744, y

Vistos: lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.548, de este año, en relación con el artículo 2° de la Ley N° 16.744.

Decreto:

Artículo 1°.- Incorpórase al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley N° 16.640, hayan adquirido o adquieran la calidad de asegurados independientes del Servicio de Seguro Social. ⁽⁷⁾

(7) El artículo 174 de la Ley N° 16.640, D.O. 28.07.67, que legisló sobre Refoma Agraria, dispuso que a los asignatarios de tierras y las personas naturales que sean miembros de cooperativas asignatarias de tierra, quedarán afectas al régimen de previsión establecido en la Ley N° 10.383 para los trabajadores independientes, cualquiera fuere el monto de su renta total. Agrega el artículo en referencia que las imposiciones se calcularán sobre la base de sus rentas en conformidad a las normas que para el efecto señale el reglamento, y que en ningún caso se harán sobre sumas inferiores al salario mínimo ni superiores a dos sueldos vitales escala A, del departamento de Santiago.

La mencionada Ley N° 10.383, D.O. 8.08.52, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto N° 163, de 1968, de Previsión Social, D.O. 13.09.68, estableció el seguro obligatorio contra riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte para los trabajadores dependientes e independientes que indica.

(*) Extracto de la obra actualizable de LexisNexis, denominada "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas, con la autorización de su autor, don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 7.12.76.

(6) Véase artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1986, que se publica más adelante.

Artículo 2°.- Los campesinos a que se refiere el presente decreto supremo gozarán, a partir de la fecha de su vigencia, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744, con excepción de la de subsidio por incapacidad temporal.

Artículo 3°.- Para tener derecho a las prestaciones se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Para estos efectos se considerará que se encuentra al día el trabajador que no registre un atraso superior a tres meses.

Artículo 4°.- Los trabajadores a que se refiere este reglamento quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 1% y la cotización adicional diferenciada especial que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. ⁽⁸⁾

Continuación Nota (7)

Cabe señalar que, posteriormente el D.L. N° 3.262, D.O. 24.04.80, estableció normas sobre enajenación de tierras asignadas por instituciones del agro, y que las Leyes N°s. 18.377, D.O. 27.12.84, y 18.722, D.O. 1.07.88, establecieron normas sobre pago de las deudas generadas por tales enajenaciones y rebaja de las deudas fiscales, respectivamente. La Ley N° 16.640, que se está glosando, fue derogada por el artículo 40, letra a), de la Ley N° 18.755, D.O. 7.01.89.

- (8) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". En la actualidad en virtud de lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578, D.O. 29.07.98, se agrega una cotización extraordinaria de 0,05, en calidad de temporal.

Ambas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que estos trabajadores deban efectuar sus impositivos en el Servicio de Seguro Social.

Artículo 5°.- Las disposiciones del presente reglamento no se aplicarán a los asignatarios individuales de tierras que fueren miembros de cooperativas y que en virtud de lo previsto en el artículo 20 de la Ley N° 17.417 se encontraren incorporados al seguro social de la Ley N° 16.744 en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena. ⁽⁹⁾

Artículo 6°.- Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las previstas en el presente reglamento.

Artículo 7°.- El presente decreto supremo regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo Transitorio. En tanto no se fije la cotización adicional diferenciada especial a que se refiere el artículo 4°, dicha cotización será de un 1%.

Tómese razón, comuníquese, publíquese o insértese en la Recopilación que corresponda en la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Sergio Fernández.

- (9) La Ley N° 17.417, D.O. 23.03.71, otorgó recursos para financiar el fondo de pensiones del Servicio de Seguro Social, y modificó diversas disposiciones legales de orden previsional.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS SUPLEMENTEROS QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, ESTABLECIDO POR LA LEY N° 16.744 ^(*)(10)DECRETO N° 244 ^(**)(***)

Núm. 244.- Santiago, 13 de septiembre de 1977.- Visto: lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.548, de 1976, en relación con el artículo 2° de la Ley N° 16.744, y

Considerando: Que los suplementeros imponentes del Servicio de Seguro Social carecen actualmente del derecho a la protección establecida en las disposiciones de la Ley N° 16.744, que consagró el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;

Que la situación descrita conlleva un problema social de significación, toda vez que deja sin protección por esta clase de siniestro a un sector que precisa estar protegido de estas contingencias, y

Que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744,

Decreto:

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por

la Ley N° 16.744 a los suplementeros acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social, en conformidad al artículo 1° de la Ley N° 17.393 quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744. ⁽¹¹⁾

Artículo 2°.- Para tener derecho a las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Para estos efectos se considerará que se encuentra al día el trabajador que no registre un atraso superior a tres meses.

Artículo 3°.- Los suplementeros acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social quedarán obligados a enterar mensualmente, al respectivo organismo administrador, la cotización básica general del 1%, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15, letra a), de la Ley N° 16.744. ⁽¹²⁾⁽¹³⁾

Esta cotización se calculará sobre la base de las mismas rentas por las que estos tra-

(*) Incorporada la modificación introducida por D.F.L. N° 68, de Previsión Social, D.O. 3.10.83.

(**) Extracto de la obra actualizable de LexisNexis denominada "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas" con la venia de su autor don Juan Canales Mourgues.

(***) Publicado en el Diario Oficial de 11.10.77.

(10) Véase artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1986, que se publica más adelante.

(11) La Ley N° 17.393, D.O. 3.12.70, estableció el régimen previsional para los suplementeros. Ha sido modificada por D.L. N° 829, D.O. 31.12.74.

(12) El artículo 5° del D.F.L. N° 68, de Previsión Social, D.O. 3.10.83, reemplazó, en el inciso primero del artículo 3°, la expresión "en este", por "al respectivo organismo administrador", inserta en este texto.

(13) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica

bajadores deban efectuar sus imposiciones en el Servicio de Seguro Social.

Artículo 4°.- Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos, se aplicarán a

Continuación Nota (13)

general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". En la actualidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578, D.O. 29.7.98, se agrega una cotización extraordinaria de 0,05, en la calidad de temporal.

estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las del presente reglamento.

Artículo 5°.- Este reglamento regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda en la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Sergio Fernández.

MINISTERIO DEL TRABAJO

ESTABLECE NORMAS SOBRE COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS PROFESIONALES HIPICOS Y REGULA GASTOS DE ADMINISTRACION DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISION QUE SEÑALA ⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾

D.F.L. N° 50 ^{(*)(**)}

Núm. 50.- Santiago, 6 de abril de 1979.- Visto: lo dispuesto en los Decretos Leyes N°s. 1, de 1973, 527, de 1974; inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, aclarado por el artículo único del Decreto Ley N° 1.548, de 1976, y las facultades otorgadas al Presidente de la República en el artículo 6° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, dicto el siguiente

Decreto con Fuerza de Ley:

Artículo 1°.- Los profesionales hípicos

(*) Extracto de la obra actualizable de LexisNexis, denominada "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas" con la gentil anuencia de su autor, don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 17.05.79.

(14) Para los efectos de este trabajo, interesan solamente los artículos 8° y 9° del presente decreto con fuerza de ley.

(15) Véase artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1986, que se publica más adelante.

independientes que presten sus servicios en los hipódromos del país, efectuarán sus cotizaciones previsionales en las respectivas Cajas de Previsión de Profesionales Hípicos. ⁽¹⁶⁾

Son profesionales hípicos independientes: los preparados, los jinetes, los herradores y los ayudantes de herradores.

Artículo 2°.- La cotización de los profesionales hípicos independientes será del 17% de la renta mensual que declaren.

Artículo 3°.- Los profesionales hípicos independientes deberán declarar su renta imponible a más tardar el décimo día del mes

(16) La referencia a la Caja de Previsión de los Profesionales Hípicos debe entenderse hecha al Instituto de Normalización Previsional (INP), que fusionó la referida Caja de Previsión y los demás institutos de esta misma especie al Instituto de Normalización Previsional.

siguiente a aquel en que inicien sus actividades.

Artículo 4°.- La renta mensual deberá expresarse en sueldos vitales enteros de la Región Metropolitana y no podrá ser inferior a cuatro de dichos sueldos ni superior al límite máximo de imponibilidad que se establecen en el artículo 25 de la Ley N° 15.386 y sus modificaciones posteriores.

El monto de la renta declarada se reajustará automáticamente en la misma oportunidad y forma en que lo sea el sueldo vital de la Región Metropolitana.

Artículo 5°.- La renta declarada podrá ser aumentada o disminuida por el profesional hípico independiente, pero en ningún caso podrá ser inferior o superior a los límites mínimo y máximo señalados en el artículo precedente.

El aumento sólo podrá ser de un sueldo mensual y deberá solicitarse dentro del mes de enero de cada año.

Artículo 6°.- Los profesionales hípicos independientes deberán pagar sus imposiciones dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel a que correspondan.

Artículo 7°.- Los profesionales hípicos independientes que no cumplan con el pago de sus cotizaciones previsionales durante tres meses consecutivos serán sancionados con la suspensión de su patente, la que sólo recuperarán acreditando el pago de lo adeudado o bien el hecho de haber firmado un convenio para hacerlo. La caducidad de un convenio, por cesación de pago, hará efectiva nuevamente la suspensión de la patente. Para los efectos de la suspensión y recuperación de la patente, la Caja de Previsión de los Profesionales Hípicos que corresponda deberá enviar la comunicación pertinente al o a los hipódromos respectivos, según proceda.

La Caja de Previsión de los Profesionales Hípicos que corresponda no pagará beneficio

alguno al profesional hípico independiente que se encuentre atrasado en el pago de sus cotizaciones previsionales por tres meses o más.

Las deudas por imposiciones quedarán afectas a la Ley N° 17.322 y sus modificaciones posteriores, en lo relativo a reajustes e intereses penales y convenios de pago. ⁽¹⁷⁾

Artículo 8°.- Incorporase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los profesionales hípicos independientes.

Artículo 9°.- Los profesionales hípicos independientes, además de la cotización del 1% de la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que se establece en el artículo 11 del presente decreto con fuerza de ley, deberán efectuar la cotización adicional diferenciada especial que se fije en conformidad a la letra b) del mismo precepto legal. ⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾

(17) La Ley N° 17.322, D.O. 19.08.70, estableció normas para la cobranza judicial e íntegro de las imposiciones, aportes y multas en las instituciones de previsión social.

(18) El artículo 1° del D.F.L. N° 11, de 1993, de Previsión Social, D.O. 11.02.93, dispone:

"Los profesionales hípicos independientes afectos a la Ley N° 16.744 deberán pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del art. 15 del citado cuerpo legal y una tasa fija correspondiente a la cotización adicional diferenciada, de acuerdo con lo establecido en la letra b) de dicho precepto, según su actividad, que será del 3,40% de sus rentas imponibles en el caso de los jinetes y del 1,70% de sus rentas imponibles respecto de los preparadores, herradores y ayudantes de herradores".

De acuerdo al artículo 2° del mismo D.F.L., esta norma rige a partir del 1° de marzo de 1993.

(19) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80; reemplazó, en el artículo 15, letra a) de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Véase la nota 13 al artículo 3° del Decreto N° 244, de 1977, a pág. 67 sobre el alza transitoria de la cotización básica general.

Artículo 10.- Las Cajas de Previsión de los Profesionales Hípicos compensarán las prestaciones familiares que deban pagar en virtud del artículo 2° transitorio del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, con las imposiciones que, a su vez, deban efectuar los profesionales hípicos independientes. ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾

Artículo 11.- La cotización de los profesionales hípicos independientes se distribuirá en la siguiente forma, expresada en porcentajes de la renta declarada:

- a) 12,75% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el N° 1 del artículo 2° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; ⁽²¹⁾
- b) 1% para el fin establecido en el artículo 14, letra a), de la Ley N° 16.781; ⁽²²⁾
- c) 1% para el fin establecido en el artículo 22 de la ley N° 16.781; ⁽²²⁾
- d) 1% para el fin establecido en el artículo 8° de la Ley N° 6.174; ⁽²³⁾
- e) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, y ⁽²⁴⁾
- f) 0,25% para el fin establecido en el N° 2 del artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ⁽²⁵⁾

(20) En relación con las Cajas de Previsión de los Profesionales Hípicos, véase nota 16 del artículo 1° del presente decreto.

(21) El Decreto Ley N° 2.437, D.O. 29.12.78, estableció normas sobre distribución del descuento que señala a que están afectas las apuestas hípicas.

(22) La Ley N° 16.781, D.O. 2.05.68, otorgó asistencia médica y dental a los imponentes activos y jubilados que señala, creó el Fondo de Asistencia Médica y otras materias. Ha sufrido diversas modificaciones.

(23) La Ley N° 6.174, D.O. 9.02.38, legisló sobre Medicina Preventiva.

(24) Véase nota 19 del artículo 9° del presente decreto con fuerza de ley.

(25) El D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.01.79, estableció el régimen previsional de asignación por muerte. Ha sufrido diversas modificaciones.

Artículo 12.- La cotización del 19% de cargo del preparador establecida en el inciso 2° del artículo 5° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, se distribuirá en la siguiente forma expresada en porcentajes de la remuneración imponible del cuidador; ⁽²¹⁾

- a) 12,25% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el número 1°, del artículo 2°, del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; ⁽²¹⁾
- b) 1% para el fin establecido en el artículo 22 de la Ley N° 16.781; ⁽²²⁾
- c) 2% para el fin establecido en la letra a), del artículo 17, del Decreto Ley N° 603, de 1974; ⁽²⁶⁾
- d) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744;
- e) 1,5% para el fin establecido en el artículo 8° de la Ley N° 1.174; ⁽²³⁾
- f) 1% para el fin establecido en la letra c) del artículo 11 de la Ley N° 15.386, y ⁽²⁷⁾
- g) 0,25% para el fin establecido en el N° 1 del artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ⁽²⁸⁾

(26) El D.L. N° 603, D.O. 10.08.74, creó un sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores público y privado. El D.F.L. N° 150, de 1981, de Previsión Social, D.O. 25.03.82, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistemas de Subsidio de Cesantía para los trabajadores de los sectores público y privado contenidas en los Decretos Leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974. Ha sufrido diversas modificaciones.

(27) La Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, aprobó régimen sobre revalorización de pensiones. Ha sido varias veces modificada.

(28) El D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.01.79, estableció el régimen previsional de asignación por muerte. Ha sufrido diversas modificaciones.

Artículo 13.- La cotización del 7% de cargo del cuidador, establecida en el inciso 2° del artículo 5° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, se distribuirá en la siguiente forma, expresada en porcentajes de su remuneración imponible: ⁽²⁹⁾

- a) 5% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el N° 1 del artículo 2° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; ⁽²⁹⁾
- b) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 14 de la Ley N° 16.781, y ⁽³⁰⁾
- c) 1% para el fin establecido en la letra c) del artículo 11 de la Ley N° 15.386; ⁽³¹⁾

(29) Véase nota 21 del artículo 10.

(30) Véase nota 22 del artículo 11.

(31) Véase nota 26 del artículo 12.

Artículo 14.- Los gastos de administración de las instituciones de previsión individualizadas en el artículo 3°, del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, no podrán exceder anualmente del porcentaje de sus entradas propias que fije la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽²⁹⁾

Artículo 15.- El presente decreto con fuerza de ley entrará en vigencia el día 29 de abril de 1979.

Artículo Transitorio.- Los actuales profesionales hípicos independientes deberán declarar sus rentas mensuales imponibles a más tardar el 8 de junio de 1979.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- José Piñera.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS CONDUCTORES PROPIETARIOS DE TAXIS AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ⁽³²⁾

D.F.L. N° 68 ^{(*)(**)}

Núm. 68.- Santiago, 8 de agosto de 1983.- Visto: lo dispuesto en el decreto Ley N° 1.548, de 1976, en relación con el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, y

Teniendo presente: Que los conductores propietarios de automóviles de alquiler, im-

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la gentil anuencia de su autor don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 3.10.83.

(32) Véase artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1986, que se publica más adelante.

ponentes de la Caja de Previsión de Empleados Particulares en los términos de la Ley N° 15.722, carecen en la actualidad de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

Que la situación descrita produce un problema social significativo, atendida la gran cantidad de personas que son propietarias de taxis y que conducen ellas mismas sus vehículos; y

Que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores independientes al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744.

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los conductores propietarios de automóviles de alquiler acogidos al régimen previsional de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, en conformidad a la Ley N° 15.722, quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744. ⁽³³⁾

Artículo 2°.- Para tener derecho a las prestaciones se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales tanto en la Caja de Previsión de Empleados Particulares como en el organismo administrador del Seguro Social de la Ley N° 16.744, a que estuvieren afiliados, en el evento de no estar en aquella institución.

Para estos efectos, se considerará que se encuentra al día el trabajador que no registre un atraso superior a tres meses.

Artículo 3°.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 0,85% y la cotización adicional diferenciada que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, y que para estos efectos debe tenerse presente que se encuentran comprendidos en la actividad de transportes. ⁽³⁴⁾⁽³⁵⁾

(33) La Ley N° 15.782, D.O. 26.10.64, incorporó a los choferes de taxi al régimen de la Caja de Previsión de los Empleados Particulares. Ha sido modificada por la Ley N° 18.903, D.O. 19.01.90.

(34) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó en el artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fijó la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O.

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que estos trabajadores efectúan sus cotizaciones en la Caja de Previsión de Empleados Particulares para los demás efectos previsionales.

Artículo 4°.- Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las del presente reglamento.

Artículo 5°.- Reemplázase en el inciso primero del artículo 3° del Decreto Supremo N° 244, de 1977, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las expresiones "... en éste ..." por las expresiones "... al respectivo organismo administrador ...". ⁽³⁶⁾

Artículo 6°.- Este reglamento regirá a partir del día primero del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARE.- Patricio Mardones, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Continuación Nota (34)

29.12.89, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Véase la nota 13 al artículo 3° del Decreto N° 244, de 1977, a pág. 67 sobre el alza transitoria de la cotización básica general.

(35) Véase el Decreto N° 110, de 1968, de Previsión Social, D.O. 29.5.68, que fija escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. La cotización adicional para la actividad del transporte es actualmente 2,55%.

(36) El Decreto N° 244, de 1977, D.O. 11.10.77 que incorporó a los suplementeros que indica al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se publica en este número, y en él se ha incorporado la modificación a que alude el presente artículo.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS PIRQUINEROS INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744 ⁽³⁷⁾D.F.L. N° 19 ^{(*)(**)}

Núm 19.- Santiago, 17 de abril de 1984.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32° N° 3 de la Constitución Política de la República y en el artículo único del Decreto Ley N° 1.548, de 1976, y

Teniendo presente: Que los pirquineros independientes, imponentes del Servicio de Seguro Social, carecen en la actualidad de protección contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que la situación descrita produce un problema social significativo, atendido que el sector de trabajadores mencionado está altamente expuesto a las referidas contingencias laborales; que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores independientes al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744, dicto el siguiente

Decreto con Fuerza de Ley:

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los pirquineros independientes, imponentes del Servicio de Seguro Social, quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto con fuerza de ley, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744.

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas" con la autorización de su autor don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 13.07.84.

(37) Véase artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1986, que se publica más adelante.

Artículo 2°.- Para tener derecho a los beneficios se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, tanto en el Servicio de Seguro Social, como en el organismo administrador a que estuvieren afiliados para estos efectos.

Para estos fines se considerará que se encuentra al día del trabajador que no registre un atraso en el entero de las cotizaciones superior a tres meses.

Artículo 3°.- Los trabajadores de que se trata quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 0,85% y la cotización adicional diferenciada que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, teniendo presente que para estos efectos se encuentran comprendidos dentro de la actividad minera. ⁽³⁸⁾⁽³⁹⁾

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que efec-

(38) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fijó la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Véase la nota 13 al artículo 3° del Decreto N° 244, de 1977, a pág. 67 sobre el alza transitoria de la cotización básica general.

(39) Véase el Decreto N° 110, de 1968, de Previsión Social, D.O. 29.05.68, que fija escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada, a que alude la disposición en comento. La cotización adicional para la actividad minera es actualmente de 3,40%.

túan sus cotizaciones en el Servicio de Seguro Social para los demás efectos previsionales.

Artículo 4°.- Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las del presente decreto con fuerza de ley.

Artículo 5°.- Este decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Hugo Gálvez, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

D.F.L. N° 2 ^(*)

Núm. 2.- Santiago, 27 de enero de 1986.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32° N° 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el Decreto Ley N° 1.548, de 1976 y,

Teniendo presente: que los campesinos asignatarios de tierra en dominio individual, los suplementeros, los profesionales hípicas independientes, los conductores propietarios de taxis, los pirquineros y otros grupos de trabajadores independientes fueron incorporados al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley N° 16.744, siempre que fueran imponentes del Servicio de Seguro Social, de la Caja de Previsión de Empleados Particulares o de la respectiva Institución del Antiguo Sistema Previsional;

Que los trabajadores independientes que, a la fecha de entrada en vigencia del Decreto

Ley N° 3.500, de 1980, tenían la protección de dicho Seguro Social, la mantuvieron no obstante su incorporación al Nuevo Sistema de Pensiones;

Que algunos de los trabajadores independientes antes mencionados por no encontrarse en las situaciones recién indicadas y que se han incorporado a dicho Nuevo Sistema de Pensiones no han quedado afectos al Seguro de la Ley N° 16.744, lo que resulta menester corregir;

Que, además, se ha estimado necesario incorporar en esta ocasión al referido seguro social a los pequeños mineros artesanales, incluidos los pequeños planteros, puesto que carecen en la actualidad de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Decreto con Fuerza de Ley:

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicas independientes, a los conductores propietarios

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la autorización de su autor don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 8.04.86.

de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y no haber estado afectos al régimen de alguna Institución del Antiguo Sistema Previsional han quedado marginados de tal protección.

La incorporación de estos trabajadores se hará en los mismos términos en que se produjo la de los mencionados grupos afectos al Antiguo Sistema Previsional.

Artículo 2°.- Incorpórase al aludido seguro social a los pequeños mineros artesanales, incluidos los pequeños plantereros, sea que se encuentren afectos al Antiguo o al Nuevo Sistema de Pensiones.

Para estos efectos, se entenderá por pequeños mineros artesanales aquellos a que se refiere el artículo 22 del Decreto Ley N° 824, de 1974. ⁽⁴⁰⁾

Artículo 3°.- Los trabajadores mencionados en los artículos precedentes gozarán de todas las prestaciones de la Ley N° 16.744 a contar de la fecha de entrada en vigencia de este decreto con fuerza de ley.

Artículo 4°.- Para tener derecho a tales presentaciones requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

(40) El N° 1 del artículo 22 de la Ley de la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, D.O. 31.12.74, dispone que se entenderá por "pequeños mineros artesanales" a las personas que trabajan personalmente una mina y/o una planta de beneficio de minerales, propias o ajenas, con

Para estos efectos, se considerará que se encuentran al día quienes no registren un atraso superior a tres meses.

Artículo 5°.- Los trabajadores a que se refiere el artículo 2° de este decreto con fuerza de ley quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el Decreto Supremo N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ⁽⁴¹⁾

Artículo 6°.- El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.

AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Alfonso Márquez de la Plata, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Continuación Nota (40)

o sin la ayuda de su familia y/o con un máximo de cinco dependientes asalariados. Se comprenden también en esta denominación las sociedades legales mineras que no tengan más de seis socios, y las cooperativas mineras, y siempre que los socios o cooperados tengan todos el carácter de mineros artesanales de acuerdo con el concepto antes descrito.

(41) El Decreto N° 110, de 1968, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 29.05.1968, fija escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALESD.F.L. N° 54 ^(*)^(**)

Santiago, 11 de junio de 1987.- Hoy se dictó el siguiente:

D.F.L. Núm. 54.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el D.L. N° 1.548, de 1976, y

Teniendo presente:

Que en la actualidad existe un amplio sector de trabajadores independientes que está expuesto de manera permanente a los riesgos propios de su actividad y que no tienen protección por tales contingencias, como ocurre con los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga;

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a tales trabajadores al seguro social establecido por la Ley N° 16.744;

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a lo acontecido al respecto con anteriores grupos de trabajadores independientes,

Decreto con fuerza de Ley:

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los conductores propieta-

rios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Artículo 2°.- Para tener derecho a tales prestaciones requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la Caja de Previsión de Empleados Particulares o en la Mutualidad de Empleados de la Ley N° 16.744 a que se afilien con tal objeto. Para estos efectos, se considerará que se encuentran al día quienes no registren un atraso superior a tres meses.

Artículo 3°.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15° de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ⁽⁴²⁾

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por los que efectúan sus cotizaciones para pensiones en la Entidad correspondiente.

Artículo 4°.- El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la autorización de su autor don Juan Canales Mourgues.

(***) Publicado en el Diario Oficial de 5.08.87.

(42) Véase nota al artículo 3° del D.F.L. N° 19, de 1984, agregado precedentemente.

Ejército, Presidente de la República.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Salud a Ud.- María Teresa Infante Barros, Subsecretario de Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

D.F.L. N° 90 (*)(**)

Santiago, 7 de octubre de 1987.- Hoy se decretó lo que sigue:

D.F.L. N° 90.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32° N° 4 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el D.L. N° 1.548, de 1976, y

Teniendo presente:

Que en la actualidad existe un amplio sector de trabajadores independientes que está expuesto de manera permanente a los riesgos propios de su actividad y que no tienen protección por tales contingencias, como ocurre con los comerciantes autorizados para trabajar en la vía pública;

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a tales trabajadores al seguro social establecido por la Ley N° 16.744;

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a lo acontecido al respecto con anteriores grupos de trabajadores independientes,

Decreto con fuerza de ley:

(*) Extractado de la obra actualizable de LexisNexis, denominada "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la venia de su autor don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 1°.12.87.

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Artículo 2°.- Para tener derecho a tales prestaciones requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la Institución Previsional a que se encuentren afectos.

Para estos fines, se considerará que se encuentran al día quienes no registran un atraso superior a tres meses.

Artículo 3°.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Servicio de Seguro Social o a la Mutualidad de Empleadores a que se adhieran la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15° de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ⁽⁴³⁾

(43) Véase nota 38 del artículo 3° del D.F.L. N° 19, de 1984, agregado precedentemente.

Artículo 4°.- El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.-

AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Juan Giaconi Gandolfo, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Salud a Ud.- María Teresa Infante Barros, Subsecretario de Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY N° 16.744 A LOS PESCADORES ARTESANALES INDEPENDIENTES

D.F.L. N° 101 (*)(**)

Santiago, 9 de agosto de 1989.- Hoy se decretó lo que sigue:

D.F.L. N° 101.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el D.L. N° 1.548, de 1975, y

Teniendo presente:

Que en la actualidad existen sectores de trabajadores independientes que están expuestos de manera permanente y constante a los riesgos propios de su actividad laboral y que no tienen protección por tales contingencias, como acontece con los pescadores artesanales.

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a dichos trabajadores al seguro social establecido por la Ley N° 16.744;

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a como se ha producido

con anteriores grupos de trabajadores independientes.

Decreto con fuerza de ley

Artículo 1°.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N° 16.744, a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Artículo 2°.- Para tener derecho a las prestaciones de la Ley N° 16.744, requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la Institución a que se encontraren afectos.

Para estos fines, se considerará que se encuentran al día quienes no registren un atraso superior a tres meses.

Artículo 3°.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Instituto de Normalización Previsional, régimen del ex Servicio de Seguro Social, o a la Mutualidad de Emplea-

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la venia de su autor don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 23.10.89.

dores a que se adhieran, la cotización básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada correspondiente a la subactividad "Empresas de Pesca" de la División "AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA" del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ⁽⁴⁴⁾

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las cuales efectúen sus cotizaciones para pensiones en la Entidad respectiva.

(44) Véase nota del artículo 3° del D.F.L. N° 19, de 1984, agregado precedentemente.

Artículo 4°.- El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Guillermo Arthur Errázuriz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Salud a Ud.- Santiago Plant Klapp, Subsecretario de Previsión Social.

DISPONE APLICACION DE LA LEY N° 16.744, SOBRE SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, A TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO QUE SEÑALA

LEY N° 19.345 ^{(*)(**)}

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

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder

Judicial, y del Congreso Nacional, a quienes no se les aplique en la actualidad la Ley N° 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal.

Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable al personal afecto a las disposiciones relativas a accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de la Subsecretaría de Guerra, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio del Interior, ambos de 1968, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones y en las Leyes N°s. 18.948 y 18.961. ⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁶⁾

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", con la autorización de su autor, don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicado en el Diario Oficial de 7.11.94.

(45) Los textos legales mencionados son los siguientes:

a) D.F.L. N° 1, de 1968 (G) sobre Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, cuyo tex-

Artículo 2°.- A las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo anterior que optaren por adherirse a las Mutualidades de Empleadores señaladas en la Ley N° 16.744 no les será aplicable lo dispuesto en los incisos primero letra e) y tercero del artículo 12 del citado cuerpo legal.

Asimismo, lo dispuesto en la letra e) del inciso primero y en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 16.744, no se aplicará a los empleadores del sector privado adheridos a una Mutualidad por las obligaciones contraídas por ésta derivadas de prestaciones que deban otorgarse a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de la presente ley.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de sus trabajadores, las entidades empleadoras

Continuación Notas (45)(46)

to refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por Decreto N° 148, de la Subsecretaría de Guerra del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.03.87. Ha sido muchas veces modificado.

- b) D.F.L. N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior sobre Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Decreto N° 412, de 1991, de la Subsecretaría de Carabineros del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 3.01.92.
- c) D.F.L. N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.11.80, sobre Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile. Ha sido varias veces modificado.
- d) Ley N° 18.948, D.O. 27.02.90, rectificada en D.O. 28.02.90, Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. Ha sido modificada por Ley N° 18.967, D.O. 10.3.90.
- e) Ley 18.961, D.O. 7.3.90, rectificada en D.O. 8.3.90, Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile. Ha sido modificada por Ley N° 18.973, D.O. 10.3.90.

(46) Véase el Decreto N° 168, de 1995, de Previsión Social, D.O. 10.1.96, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere este artículo.

referidas en el inciso primero del artículo 1° de esta ley serán subsidiariamente responsables del otorgamiento de las prestaciones a que se refiere la Ley N° 16.744.

En el evento de que las entidades empleadoras a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de la presente ley opten por adherirse a este sistema de mutualidades, no podrán integrar su administración ni elegir a sus administradores.

Artículo 3°.- La adhesión de las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de esta ley, a las Mutualidades de la Ley N° 16.744, requerirá autorización previa del Ministerio respectivo. La afiliación podrá efectuarse en forma separada por cada entidad empleadora o conjuntamente por dos o más de ellas.

En todo caso, para efectuar la adhesión a que se refiere el inciso anterior, será obligatorio que la entidad empleadora consulte previamente a las respectivas Asociaciones de Funcionarios a nivel regional.

En caso que la adhesión se efectúe en forma conjunta por dos o más entidades empleadoras, ella requerirá, además de la autorización previa indicada en el inciso primero, acuerdo de los respectivos Jefes Superiores. Si no se produjere acuerdo, resolverá sobre la materia el o los Ministros de los cuales dependen o a través de los cuales se relacionen con el Ejecutivo.

Las citadas entidades empleadoras, en sus respectivas regiones deberán afiliar a la totalidad de sus trabajadores a una misma mutualidad, incluidos aquellos que con anterioridad a la vigencia de este cuerpo legal se encontraban afectos a la Ley N° 16.744.

En el evento que la adhesión se efectúe en conjunto por dos o más Organos, Servicios o entidades Empleadoras, ellos serán considerados como un solo empleador para

los efectos de la aplicación de la cotización adicional diferenciada.

No se requerirá la autorización a que se refiere el inciso primero de este artículo para la adhesión a las Mutualidades, respecto de las siguientes entidades:

- a) Congreso Nacional, para lo cual bastará el acuerdo de los Presidentes de ambas Cámaras del Congreso.
- b) Poder Judicial, en que la resolución corresponderá a la Corte Suprema.
- c) Municipalidades, en que la resolución del Alcalde requerirá el acuerdo del Concejo respectivo.

Artículo 4°.- Durante el período de incapacidad temporal derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador accidentado o enfermo continuará gozando del total de sus remuneraciones. Sin perjuicio de ello, el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744 deberá reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 del citado cuerpo legal, incluidas las cotizaciones previsionales.

El organismo administrador deberá efectuar dicho reembolso dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho de la entidad empleadora a impetrar el reembolso a que se refiere el presente artículo prescribirá en el plazo de

seis meses, contado desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual.⁽⁴⁷⁾

Artículo 5°.- En el evento de que un trabajador en actual servicio, de aquellos a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de esta ley, sufre un accidente del trabajo o una enfermedad profesional a partir de la vigencia de esta ley que lo incapacitare en un porcentaje igual o superior a un 70% o que le causare la muerte, la pensión mensual que le correspondiere conforme a la Ley N° 16.744 no podrá ser de un monto inferior a la que le hubiere correspondido percibir en las mismas circunstancias de haberse aplicado las normas por las que se regía en esta materia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley.

Para estos efectos, el organismo administrador efectuará los cálculos respectivos, debiendo constituir la reserva técnica para el

(47) El N° I de la Circular N° 1.541 de la Superintendencia de Seguridad Social, de 11.12.96, refiriéndose a esta materia, expresa: "Al igual que en materia de subsidios regidos por el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no procede que los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 paguen subsidios por incapacidad laboral a los funcionarios públicos, dado que la entidad empleadora respectiva de estos últimos se encuentra obligada a continuar pagándole la totalidad de sus remuneraciones. Luego de pagadas las remuneraciones, las entidades empleadoras respectivas deben solicitar el reembolso de las sumas correspondientes dentro de los términos de prescripción indicado. Para tal efecto es menester que se acompañe a la solicitud respectiva, a lo menos, copia de la resolución de la entidad previsional que ha autorizado el reposo médico o la licencia médica, ya sea Institución de Salud Previsional, Servicio de Salud o Mutualidad de Empleadores de la Ley N° 16.744. Ahora bien, a fin de dar una mayor expedición al procedimiento de reembolso, el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 –Mutualidad de Empleadores o Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– de los Servicios de Salud– que concede reposo médico o autorice una licencia médica deberá comunicar tal circunstancia a la entidad empleadora, ya sea remitiéndole el original de la licencia debidamente autorizada o copia de la resolución correspondiente.

pago de la pensión que resulte de aplicar la Ley N° 16.744, y pagar la pensión que resulte mayor.

En el evento que la pensión resultante fuere de un monto mayor que la de la Ley N° 16.744, la diferencia será de cargo fiscal.

La Tesorería General de la República, a requerimiento del respectivo organismo administrador enterará mensualmente la aludida diferencia y sus reajustes dentro de los diez primeros días del mes correspondiente al del pago de la pensión. En cada oportunidad en que varíe el monto de la pensión, el organismo administrador deberá efectuar el respectivo requerimiento.

Las cantidades que no se enteren oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquel en el que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho del organismo administrador a impetrar el citado pago prescribirá en el plazo de doce meses, contado desde la fecha de la resolución por la cual se haya otorgado la pensión o desde la fecha en que hubiere variado el monto de la misma, según el caso.

Artículo 6°.- El Reglamento que señala el artículo 66 de la Ley N° 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras señaladas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. ⁽⁴⁸⁾

(48) Véase el Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social, D.O. 11.03.69, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 7°.- Los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones estarán afectos a la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en los términos previstos en la presente ley y sin requerir la autorización señalada en el inciso primero de su artículo 3°.

Las cotizaciones destinadas al financiamiento del referido seguro serán de cargo del Senado y de la Cámara de Diputados, según corresponda y se efectuarán sobre la base de la respectiva dieta sujeta a las normas sobre límites de imponibilidad. Corresponderá al Presidente de cada una de ellas solicitar su adhesión a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.

Artículo 8°.- Sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República, corresponderá exclusivamente a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de esta ley, impartir las instrucciones necesarias para su aplicación y fiscalizar la observancia de sus disposiciones.

Artículo 9°.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo al ítem respectivo de los presupuestos vigentes de las entidades empleadoras correspondientes y del Senado y la Cámara de Diputados, en su caso.

Artículo 10.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquel en que se cumplan 90 días contados desde su publicación.

Artículo 11.- Cada vez que en esta ley se utilizan los vocablos "trabajadores" o "trabajador", se entenderá que comprenden a los trabajadores, personal y funcionarios a que se refiere el inciso primero de su artículo 1°.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República, y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por

tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 26 de octubre de 1994.-
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Minis-

tro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Lautaro Pérez Contreras, Subsecretario de Previsión Social Subrogante.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY N° 16.744, A SOCIOS DE SOCIEDADES DE PERSONAS, EMPRESARIOS INDIVIDUALES Y DIRECTORES DE SOCIEDADES EN GENERAL ⁽⁴⁹⁾

D.F.L. N° 192, DE 1995 (*)

(*) Extracto del libro actualizable de LexisNexis, denominado "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", cuyo autor es don Juan Canales Mourgues.

(49) El D.F.L. N° 192, de 1995, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 05.01.96 que incorporaba al Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los socios de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la respectiva sociedad o empresa y que en tal calidad sean cotizantes ya sea del antiguo Sistema Previsional o del Nuevo Sistema de Pensiones, fue declarado inconstitucional, por sentencia del Tribunal Constitucional, de 18 de marzo de 1996, en causa de dicho Tribunal rol 231, publicada en el Diario Oficial de 21 de marzo de 1996, por lo que el referido texto deja de tener vigencia y se ha retirado de esta Recopilación, la aludida sentencia del Tribunal Constitucional se transcribe a continuación:

Santiago, dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y seis.

Vistos:

Doce señores senadores, que representan más de la cuarta parte de los miembros en ejercicio de la Corporación han entablado requerimiento, en conformidad al N° 3 del artículo 82 de la Constitución Política para que este Tribunal declare que el Decreto con Fuerza de Ley N° 192, dictado con fecha 30 de noviembre de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de fecha 5 de enero de 1996, es inconstitucional.

Continuación Nota (49)

El referido decreto con fuerza de ley tiene, por objeto, en síntesis, incorporar al sistema de seguro social por riesgos del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, a los socios de sociedades de personas, de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general.

Se sostiene que el requerimiento no dice relación con el contenido mismo del acto impugnado, sino con el hecho de que se ha procedido con violación del artículo 61 de la Constitución Política. Este precepto prescribe, en lo pertinente, que el Presidente de la República podrá solicitar autorización al congreso Nacional para dictar disposiciones con fuerza de ley durante un plazo no superior a un año sobre materias que correspondan al dominio de la ley. Agrega que la autorización no podrá comprender facultades que afecten a materias comprendidas en las garantías constitucionales o que deban ser objeto de leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado. La ley que otorgue la autorización señalará las materias precisas sobre las que recaerá la delegación.

Por otra parte, exponen los requirentes, el decreto con fuerza de ley impugnado versa sobre materia propia de ley, pues regula el derecho de ciertas personas a determinadas prestaciones de seguridad social, en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, lo que corresponde al dominio legal según el artículo 62, inciso cuarto, N° 6, en relación con el artículo 60 N° 4, de la Constitución Política. Se trata de una materia de ley de iniciativa exclusiva presidencial, respecto a la cual no cabe, en caso alguno, hacer uso de la potestad reglamentaria del artículo 32 N° 8 del texto Constitucional.

Continuación Nota (49)

Dos son las contravenciones al artículo 61 de la Constitución cometidas con ocasión de la dictación del aludido decreto con fuerza de ley:

- a) Se dictó sobre la base de una delegación inexistente, o en caso de estimarse que ella estaba comprendida en la Ley N° 16.744, se habría vencido en exceso el año de plazo dentro del cual podría haberse ejercido, y
- b) La delegación de facultades, si se hubiera otorgado, habría sido inconstitucional por las siguientes dos razones: no se pueden delegar materias comprendidas en las garantías constitucionales, ni tampoco respecto de las que son materia de ley de quórum calificado.

Los antecedentes legales del acto impugnado son los siguientes:

- a) El inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744. Este texto dispone que "el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d)". Dicha letra d), por su parte, prescribe que estarán sujetos obligatoriamente a este seguro, las siguientes personas: "d) los trabajadores independientes y los trabajadores familiares".
- b) El Decreto Ley N° 1.548, de 1976. Este texto, en su artículo único, declaró "que el sentido de la facultad delegada por el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de seguro, a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación". Se trata, pues, de una norma interpretativa, que en lo que interesa, no permite dudar de que se trata de una facultad legislativa delegada sobre materias propias del régimen de seguridad social.

Todo ello, claro está, antes de la vigencia de la Constitución Política de 1980.

Sobre el supuesto de que esta facultad no se agotó antes de la vigencia de la nueva Constitución, cabe preguntarse si con posterioridad al 11 de marzo de 1981 puede el Presidente de la República hacer uso de dicha facultad legislativa delegada. La respuesta es categóricamente negativa. Con posterioridad a la vigencia de la nueva Constitución no existe otra vía constitucional para que el Presidente de la República ejerza potestades legislativas delegadas por el Congreso Nacional, que las formalidades y requisitos previstos en su artículo 61, anteriormente citado.

Continuación Nota (49)

Para sostener esta conclusión deben tenerse presente las siguientes razones:

- a) La norma constitucional es la de mayor rango y jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico; ninguna otra norma jurídica puede disponer algo que la contravenga; cualquier transgresión a este principio vicia de nulidad a la norma que contenga la infracción, y b) Las normas legales dictadas con anterioridad al 11 de marzo de 1981, fecha de entrada en vigor de la nueva Constitución Política, sólo pueden continuar vigentes en la medida que sean concordantes con el nuevo texto Constitucional. Para el caso específico de las leyes de quórum calificado, como es el caso de las normas sobre seguridad social, conforme al artículo 19, N° 18, inciso segundo de la Constitución, la disposición 5ª transitoria dispuso que ellas "seguirán aplicándose en lo que no sean contrarias a la Constitución, mientras no se dicten los correspondientes cuerpos legales". En consecuencia, las normas sobre seguridad social contenidas en la Ley N° 16.744 mantienen su rango normativo de quórum calificado; pero la facultad delegada en el contexto de esa ley no puede ser contraria al artículo 61 de la Constitución y no puede en consecuencia ser ejercida 28 años después de su dictación ni 15 años después de la vigencia de la Constitución, a menos que se de cumplimiento expreso a la respectiva disposición constitucional, que exige que la facultad delegada sea ejercida necesariamente dentro del plazo de un año y no después.

La norma delegatoria invocada por el Presidente de la República (artículo 2°, inciso final, de la Ley N° 16.744) no señala plazo para el ejercicio de la facultad delegada, como era usual bajo el imperio de la Constitución de 1925. Ello no permite al Ejecutivo entender que se le confirió en 1968 una facultad delegada sin plazo, para ejercerla en 1995, porque ello no puede pasar sobre el artículo 61 de la Constitución vigente desde el 11 de marzo de 1981.

Se agrega que bajo el imperio de la Constitución de 1925 era discutible que el Congreso Nacional pudiera delegar sus facultades en otro órgano constitucional. Sólo en 1970, con la modificación introducida por la Ley N° 17.284 se incorporó un N° 15 al artículo 44 de esa Constitución para regular la delegación de facultades legislativas y que es la base del actual artículo 61 de la Constitución vigente. Tanto en la norma de 1970 como en la vigente, el plazo máximo para el ejercicio de la facultad delegada es de un año. Ello obliga a concluir que la facultad legislativa delegada en 1968 ya quedó al margen de la Constitución de 1925 a partir de la aludida modificación.

El decreto con fuerza de ley impugnado incurre, a juicio de los requirentes, en una contravención mucho más grave, porque afecta preceptos sustantivos del ordenamiento constitucional: regula aspectos básicos de un régimen de seguri-

Continuación Nota (49)

dad social, lo que está expresamente reservado a la ley de quórum calificado y expresamente prohibido como facultad legislativa delegada. La única limitación en favor del Presidente de la República consiste en que éste tiene iniciativa legal exclusiva en la materia pero no podría solicitar, ni el Congreso conceder, facultades delegadas.

Con fecha 13 de febrero pasado, el señor Contralor General de la República formula las observaciones y expresa que para dar curso regular al señalado decreto con fuerza de ley, tuvo en consideración los siguientes antecedentes de derecho:

- a) La delegación de atribuciones legislativas a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 16.744, fue establecida sin limitación de plazo para su ejercicio, en un texto legal anterior a la data de entrada en vigor de la Ley N° 17.284, que consagró constitucionalmente la figura jurídica de los decretos con fuerza de ley, al agregar un N° 15 al artículo 44 de la Carta Fundamental vigente a la sazón, normativa esta última que no afectó las facultades conferidas sin limitación de plazo al Jefe del Estado antes de 1970.
- b) Sostener que la reforma constitucional de 1970 vino a regir in actum respecto de todas las delegaciones de facultades legislativas que ya se habían dispuesto antes de su entrada en vigor, significaba entender que todas las normas imperativas de la reforma afectaron a las delegaciones ya existentes y, por ende, ellas debieron caducar desde la vigencia de la reforma. Continúa diciendo que como es dable advertir, no es posible restringir, a juicio de la Contraloría, así el problema en examen al solo estudio de la vigencia del plazo de un año para precisar la caducidad de la delegación de potestades legislativas, sin entrar a analizarlo, por cierto, desde todos los ángulos que planteó la referida reforma constitucional. En este sentido, es legítimo sostener que esa reforma no afectó las delegaciones de facultades legislativas consagradas en leyes anteriores a la Ley N° 17.284, como sucede precisamente con lo previsto en el artículo 2°, inciso final de la Ley N° 16.744.

Sostiene que el criterio precedente tiene su fundamento en las siguientes consideraciones:

- 1) La Constitución Política de 1925, en su texto anterior al año 1970, no consultaba la posibilidad de delegación de atribuciones legislativas al Jefe del Estado
No obstante, esta delegación fue aceptada por los Poderes Públicos porque se estimó que el Poder Legislativo ejercía a este respecto sus facultades soberanas.

Continuación Nota (49)

- 2) Las leyes delegatorias de facultades fueron, entonces, el producto del desempeño de una potestad no reglada, que el legislador ejerció libremente. Las leyes pertinentes, por su esencia de tales, fueron dictadas para regir de un modo permanente, a menos que ellas establecieran expresamente un límite temporal determinado.
- 3) El constituyente de 1970, estimó oportuno regular la materia y lo hizo mediante el establecimiento de todo un sistema estricto. Con todo, no aparece de los términos literales que empleara a la sazón que su intención haya estado orientada a restringir las normas legales que ya regían a la época y que se habían dictado soberanamente.
- 4) La vigencia in actum de las normas de derecho público puede admitir la restricción de derechos o facultades ejercidas al amparo de una legislación anterior, pero ello no puede implicar, por el contrario, el desconocimiento de la soberanía legislativa si la nueva legislación nada manifiesta al respecto.
- 5) Asimismo al amparo de la actual preceptiva constitucional no es posible entender que las limitaciones que en esta materia señala la Constitución (plazo para ejercerlas y prohibiciones que se consultan) puedan afectar la vigencia de facultades delegadas que se han previsto de un modo permanente como ocurre tratándose de la que se contempla en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744.
- 6) En el evento que la Contraloría se hubiere pronunciado en su oportunidad en el sentido que la preceptiva de la ley suprema determinó la caducidad de la autorización otorgada al Poder Ejecutivo en una ley de carácter permanente –que no regula un plazo para la vigencia de la potestad delegada–, habría estado calificando a posteriori la constitucionalidad de una disposición legal, sin tener competencia para ello, desconociendo la plena soberanía que el legislador tuvo al sancionarla.
- c) El Organismo Contralor también tuvo en consideración para dar curso al documento observado, el hecho que las materias entregadas a la decisión del Presidente de la República en lo pertinente, dicen relación sólo con "la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro" tales beneficiados, y no con el derecho mismo a la protección que a los tra-

Continuación Nota (49)

bajadores independientes y trabajadores familiares confiere obligatoria y directamente el legislador en el artículo 2º, letra d), de la Ley N° 16.744, aspecto este último que, en concepto de la Contraloría General, constituye el derecho a la seguridad social en su esencia, que es al que se refiere como garantía constitucional el artículo 19, N° 18 de la Carta Fundamental, debiendo entenderse, de este modo, que sólo la norma de la letra d), del artículo 2º requiere quórum calificado, la que por su naturaleza quedó además amparada por la disposición 5ª transitoria de la Constitución.

- d) Lo anterior se ve confirmado por lo prescrito en el propio Decreto Ley Interpretativo N° 1.548, de 1976, el cual en forma expresa previene que la potestad en estudio constituye una "facultad delegada", declaración legal que determina de manera inequívoca la naturaleza de los textos que se dictan a su amparo.
- e) Sobre la base de la doctrina precedentemente examinada, el Organismo Contralor ha procedido a cursar diversos decretos con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que incorporan al régimen de seguro de la Ley N° 16.744, a personas incluidas en el artículo 2º, letra d) de ese texto, tanto bajo la vigencia de la Constitución Política de 1925, modificada por la Ley N° 17.284, como de la Carta Fundamental de 1980.

Con fecha 27 de febrero pasado, S.E. el Presidente de la República formuló las observaciones que le merecía el requerimiento, solicitando su rechazo y desestimar, en consecuencia, la inconstitucionalidad del D.F.L. N° 192 cuestionado.

En la respuesta se alude a un dictamen de la Contraloría General de la República N° 20.003, de 1985, que resolvió que la facultad del Presidente de la República para incorporar a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares al régimen del seguro social de la Ley N° 16.744, debe ser ejercida mediante decretos con fuerza de ley, porque se trata de una materia propia de ley, agregando que esta delegación de facultades ha sido otorgada sin determinación de plazo siendo de carácter permanente.

En seguida expone que en nuestro ordenamiento jurídico fundamental el ejercicio del derecho a la seguridad social que se garantiza, debe regularse a través de leyes cuya iniciativa exclusiva corresponde al Presidente de la República y que son de quórum calificado y que estas materias pueden ser incluidas dentro del concepto de leyes bases que ha instaurado la Constitución de 1980.

Continuación Nota (49)

Sostiene que esta particular forma de leyes arranca de los números 4,18 y 20 del artículo 60 de la Constitución. El N° 4 del artículo 60 señala que son materia de ley "las materias básicas relativas al régimen jurídico laboral, sindical y de seguridad social". Así también el N° 18 de ese artículo incluye dentro de aquellas leyes a las que "fijen las bases de los procedimientos que rigen los actos de administración". Por último, el N° 20 del mismo artículo establece un criterio general de lo que debe ser la ley, indicando que será toda norma de carácter general y obligatoria que estatuya las bases esenciales de un ordenamiento jurídico.

Agrega que las leyes de bases son disposiciones legislativas que establecen principios sustanciales, confiando al Ejecutivo la facultad de establecer la modalidad de su aplicación.

En este tipo de leyes se deja entregado un amplio, campo a la competencia normal del Poder Ejecutivo, quien, en virtud de su potestad reglamentaria, podrá proveer en la forma que más conveniente crea a la ejecución de las leyes, dictando los reglamentos, decretos e instrucciones pertinentes.

La Constitución Política reserva al Estado, por intermedio del establecimiento de leyes, la institucionalización del sistema de seguridad social, esto es, la consagración de las materias básicas del mismo. La doctrina de la seguridad social ha determinado que el establecimiento del sistema comprende las personas protegidas, las contingencias cubiertas, la forma y contenido de las prestaciones y el sistema de financiamiento.

En el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, instituido mediante la Ley N° 16.744, se encuentran claramente establecidas todas esas materias. En efecto, tal como se ha señalado, las personas protegidas fueron fijadas en el artículo 2º de la Ley N° 16.744, en las cuales los trabajadores independientes ya se encuentran incluidos.

En suma, las materias básicas de seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se encuentran debidamente reguladas por la Ley N° 16.744 y no constituye materia de ley la incorporación de los trabajadores independientes que lo fueron mediante el D.F.L. N° 192 de 1995.

Continúa diciendo que a la luz de lo dispuesto a la época en que se publicó la Ley N° 16.744, esto es a mayo de 1968, estaba vigente la Constitución de 1925, Carta Fundamental a cuyo amparo se toleró la delegación de facultades sin plazo. En efecto, la Ley N° 17.284, que modificó su artículo 44 para regular la delegación de facultades fijando un plazo máximo de un año, fue publicada en el Diario Oficial de 23 de enero de 1970, por lo que es posterior a la norma delegatoria del artículo 2º de la Ley N° 16.744.

Las normas antes transcritas demuestran que en el ámbito administrativo, fue la Contraloría General de la República la que veló por la constitucio-

Continuación Nota (49)

nalidad de los decretos de incorporación de trabajadores independientes que a través de los años se le han sometido a su control y en el ejercicio de esas funciones privativas que la Constitución le otorgó, ella resolvió que la facultad delegatoria estaba vigente y que carecía de plazo, por lo que se ajustaban a la ley y a la Constitución los decretos con fuerza de ley que en tal virtud el Presidente de la República dictaba.

Agrega S.E. el Presidente de la República que los dictámenes de la Contraloría son obligatorios para la administración y son parte del ordenamiento jurídico nacional, al cual los órganos del Estado deben someter su acción.

Todo lo anterior no puede sino probar en exceso que el Ejecutivo ha actuado a este respecto siempre con la más estricta sujeción al ordenamiento jurídico y con pleno respeto a las competencias que en esta materia la propia Constitución le ha asignado.

Los requirentes, agrega S.E. el Presidente de la República, impugnan el D.F.L. N° 192 a través del procedimiento jurisdiccional previsto en el N° 3 del artículo 82 de la Carta Fundamental, afirmando que el citado D.F.L. pugna con el artículo 61 de la Constitución Política de 1980, con respecto a lo cual si se examina la jurisdicción del Tribunal Constitucional, lo primero que llama la atención es que dicha esfera competencial no comprende jamás el control de constitucionalidad de las leyes, sino que los proyectos de la ley.

Se agrega que si el N° 3 del artículo 82 de la Constitución no comprende el control sustantivo del D.F.L. esto es, contrastación directa con normas y principios constitucionales ¿cuál es el verdadero sentido y alcance de esta facultad del Tribunal?

En relación a los D.F.L., dos son las únicas "cuestiones" susceptibles de suscitarse previstas por el N° 3 del artículo 82:

- a) Una discrepancia entre el Presidente de la República que promulga un D.F.L. y la Contraloría General de la República que lo representa por inconstitucional, y
- b) Una controversia entre el Presidente de la República —que promulga un D.F.L.— y la Contraloría —que toma razón de éste—; o con el Congreso Nacional o una parte de aquel que juzga que el D.F.L. en cuestión viola los márgenes de la ley delegatoria.

Añade S.E. en sus observaciones que en una lectura finalista y sistémica, el numeral 3° de referencia anterior tiene por objeto proveer a quienes participan en un proceso de delegación de facultades legislativas de un mecanismo eficaz para asegurar que dicha operación no se vea anulada o desnaturalizada por una errada interpretación sobre los verdaderos alcances de la delegación.

Es evidente, entonces, que el requerimiento contemplado en el tantas veces indicado numeral 3° del artículo 82, no puede tener por objeto impug-

Continuación Nota (49)

nar la validez constitucional de un D.F.L. promulgado y tomado razón, que se ajusta a la ley autorizante. Ello, por cuanto en el hecho y en el derecho un requerimiento contra un D.F.L. es un requerimiento contra ley vigente.

La impugnación de un D.F.L. concordante con su ley delegatoria, amén de obligar al Tribunal a controlar el fondo de un D.F.L. vigente, tiene, además, el otro efecto inevitable de forzar al Tribunal Constitucional a controlar, y emitir juicios sobre otra ley vigente: la norma delegatoria.

El Tribunal Constitucional, en cuanto órgano del Estado, no tiene competencia para controlar, directa o indirectamente, leyes vigentes.

La Corte Suprema es el único tribunal que puede ordenar que un tribunal de la República deje de aplicar la ley al caso concreto. Ello lo hace mediante el recurso de inaplicabilidad.

Al concluir, S.E. el Presidente de la República expresa que del examen sistemático y finalista del conjunto de preceptos constitucionales atinentes a los D.F.L., se desprende que la única inconstitucionalidad de un D.F.L. que cabe al Tribunal Constitucional declarar, es aquella originada en una extralimitación inconstitucional de atribuciones por parte del Presidente de la República, verificada al exceder el marco de competencias legítimas que le fija la ley delegatoria. Una eventual y distinta contradicción sustantiva entre D.F.L. y la Constitución no puede ser resuelta por este Tribunal a menos que con ello, indirectamente, se pronuncie sobre la constitucionalidad de la ley delegatoria, atribución que, como hemos señalado anteriormente, nuestro ordenamiento confiere privativamente a la Corte Suprema.

A continuación, S.E. el Presidente de la República analiza el valor de la seguridad jurídica y la práctica jurídica como criterio afirmador de aquella.

Señala que la existencia de la Ley N° 16.744, que crea el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dictada el año 1968, estableció un régimen que favorece a los trabajadores en caso de accidente. Dicha ley autorizó al Presidente de la República para extender progresivamente ese seguro, lo que es acorde con los principios de seguridad social.

La Contraloría General de la República ha considerado plenamente vigente la facultad y ajustada al orden constitucional, tomando razón de todos los D.F.L. dictados en virtud de la letra d) del artículo 2 de la Ley N° 16.744. Se trajeron los autos en relación; y

Considerando:

- 1° Que este Tribunal ha sido oportuna y debidamente requerido para pronunciarse sobre la eventual inconstitucionalidad del Decreto con Fuerza de Ley N° 192, dictado el 30 de noviembre de 1995 y publicado en el Diario Oficial del 5 de enero de 1996;
- 2° Que la competencia del Tribunal Constitucional para emitir el pronunciamiento que se le

Continuación Nota (49)

ha solicitado, proviene de lo dispuesto en el numeral 3° del inciso primero del artículo 82 de la Constitución Política, en armonía con lo dispuesto en el inciso séptimo del mismo artículo;

- 3° Que en el caso de autos, se trata de un decreto con fuerza de ley del cual ha tomado razón la Contraloría General de la República y cuya constitucionalidad ha sido cuestionada y, por lo mismo, impugnada por una cuarta parte de los miembros en ejercicio del Senado, dándose cumplimiento de esta manera a las exigencias que al respecto contemplan las citadas disposiciones constitucionales;
- 4° Que del empleo en el numeral 3° del inciso primero del artículo 82 de la Carta Fundamental del término "cuestión" no cabe deducir que con ello se deba entender que tal expresión exige los mismos antecedentes que los que resultan necesarios en el caso del numeral 2° del mismo inciso y artículo. En el caso de dicho numeral 2° se trata de "cuestiones de constitucionalidad que se susciten durante la tramitación de los proyectos de ley o de reforma constitucional" y que, conforme a lo expresado en el inciso cuarto del artículo 82, se formulen "antes de la promulgación de la ley". Consiguientemente, en este caso se requiere que se acredite que tales cuestiones fueron efectivamente suscitadas en la oportunidad constitucionalmente prevista;
- 5° Que, a diferencia del referido caso del numeral 2°, en el del numeral 3° debe entenderse el término "cuestión", como el cuestionamiento de la constitucionalidad del decreto con fuerza de ley por parte de la exigida mayoría de los miembros de una rama del Congreso Nacional, cuestionamiento que se plantea y se oficializa justamente mediante el requerimiento al Tribunal Constitucional, a fin de que éste resuelva la constitucionalidad impugnada;
- 6° Que, en razón de las consideraciones precedentes, este Tribunal tiene plena competencia para conocer y resolver el requerimiento deducido en el caso de autos en que se ha planteado la inconstitucionalidad del Decreto con Fuerza de Ley N° 192 de 30 de noviembre de 1995, máxime cuando el artículo 18 de la Ley Orgánica de este Tribunal prohíbe formular cuestiones sobre falta de jurisdicción o competencia;
- 7° Que, como este Tribunal ha tenido la oportunidad de expresarlo en otras causas, sus consideraciones estén circunscritas en forma exclusiva a la eventual constitucionalidad o inconstitucionalidad de las situaciones que ante él se deducen o plantean. Es ajena a sus atribuciones toda consideración sobre el mérito o demérito de las normas que le co-

Continuación Nota (49)

rresponde conocer, por lo que no procede tener en cuenta o incorporar a los fundamentos de sus resoluciones cualquier elemento de ese carácter;

- 8° Que, en armonía con lo anterior, para examinar si la norma sujeta a su examen está de acuerdo o vulnera la Constitución Política, corresponde a este Tribunal confrontar dicha norma con los preceptos de la Carta Fundamental, para concluir de tal confrontación si éstos se han respetado o vulnerado;
- 9° Que, tratándose como es el caso de autos, de un decreto con fuerza de ley que guarda relación con el derecho a la seguridad social, este Tribunal debe tener presente la preceptiva constitucional que se aplica al respecto, y, en particular, las siguientes normas de la Carta Fundamental:
- a) El artículo 32, N° 3°, que dispone:
"Son atribuciones especiales del Presidente de la República:
3° Dictar, previa delegación de facultades del Congreso, decretos con fuerza de ley sobre las materias que señala la Constitución";
- b) El artículo 61, que señala: "El Presidente de la República podrá solicitar autorización al Congreso Nacional para dictar disposiciones con fuerza de ley durante un plazo no superior a un año sobre materias que correspondan al dominio de la ley.
"Esta autorización no podrá extenderse a la nacionalidad, la ciudadanía, las elecciones ni al plebiscito, como tampoco a materias comprendidas en las garantías constitucionales o que deban ser objeto de leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado.
"La autorización no podrá comprender facultades que afecten a la organización, atribuciones y régimen de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional, del Tribunal Constitucional ni de la Contraloría General de la República.
"La ley que otorgue la referida autorización señalará las materias precisas sobre las que recaerá la delegación y podrá establecer o determinar las limitaciones, restricciones y formalidades que se estimen convenientes.
"A la Contraloría General de la República corresponderá tomar razón de estos decretos con fuerza de ley, debiendo rechazarlos cuando ellos excedan o contravenzan la autorización referida.
"Los decretos con fuerza de ley estarán sometidos en cuanto a su publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la ley.";

Continuación Nota (49)

- c) El artículo 19, N° 18, que dispone: "La Constitución asegura a todas las personas: "18. El derecho a la seguridad social. "Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. "La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. "El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.";
- d) El artículo 60, N° 14 que previene que sólo son materias de ley: "Las demás que la Constitución señale como leyes de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.";
- e) El artículo 62, N° 6, que preceptúa: "Corresponderá, asimismo, al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para: "6. Establecer o modificar las normas sobre seguridad social o que incidan en ella, tanto del sector público como del sector privado.";
10. Que, de acuerdo con las citadas disposiciones constitucionales, no es dable que exista una delegación de facultades del Congreso Nacional al Presidente de la República, para dictar disposiciones que entren a regir "materias comprendidas en las garantías constitucionales o que deban ser objeto de leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado". Asimismo, resulta de las mismas disposiciones que es exigencia constitucional que para "establecer o modificar las normas sobre seguridad social o que incidan en ella, tanto del sector público como del sector privado" se dicte una ley por exclusiva iniciativa del Presidente de la República;
11. Que, asimismo, los preceptos constitucionales antes transcritos, determinan con indiscutible precisión que, en el caso de darse facultades al Presidente de la República para dictar disposiciones con fuerza de ley, esta facultad sólo lo habilitará para hacerlo "durante un plazo no superior a un año";
12. Que, del contexto de la normativa que incide en el caso de autos, este Tribunal no se halla ante precepto alguno que sea invocable para sustentar la dictación por el Presidente de la República de una disposición con fuerza de ley sobre una materia que corresponde al dominio de la ley, y sobre la cual se ha excluido la posibilidad de una delegación de facultades legislativas;
13. Que la precedente aseveración se confirma, además, al verificar que, al retrotraer a la fecha del decreto con fuerza de ley impugnado, el plazo fijado por la Constitución Política como máximo para que pueda regir una delegación de facultades del Congreso Nacional al Presidente de la República, plazo que, según los preceptos antes transcritos, no puede ser "superior a un año", no se invoca

Continuación Nota (49)

- norma alguna dictada dentro de ese término para fundamentar dicho decreto;
14. Que, además, debe considerarse que este Tribunal ha tenido, asimismo, presente al practicar el examen requerido en estos antecedentes, lo previsto en la disposición quinta transitoria de la Constitución Política, que señala: "Se entenderá que las leyes actualmente en vigor sobre materias que conforme a esta Constitución deben ser objeto de leyes orgánicas constitucionales o aprobadas con quórum calificado, cumplen estos requisitos y seguirán aplicándose en lo que no sean contrarias a la Constitución, mientras no se dicten los correspondientes cuerpos legales";
15. Que, en mérito de lo expuesto, la confrontación efectuada por este Tribunal entre los indicados preceptos de la Carta Fundamental y el decreto con fuerza de ley impugnado por el requerimiento de autos, lleva inexorablemente a la conclusión de que ese decreto vulnera la Constitución y debe ser declarado inconstitucional;
- Y, Visto, además, lo dispuesto en los artículos 6°, 82, inciso séptimo y 83, inciso segundo, de la Constitución Política de la República; y 18, 31 y 46, inciso final, de la Ley Orgánica Constitucional de este Tribunal, de 19 de marzo de 1981,
- Se declara:
- 1°. Que el Tribunal Constitucional, de acuerdo al N° 3 del artículo 82, de la Constitución Política de la República, es competente para resolver los reclamos de inconstitucionalidad de los decretos con fuerza de ley que dicte el Presidente de la República, cuando la cuestión sea promovida por cualquiera de las Cámaras o por una cuarta parte de sus miembros en ejercicio, dentro de los treinta días siguientes a la publicación o notificación del texto impugnado, y
- 2°. Que es inconstitucional el Decreto con Fuerza de Ley N° 192, dictado con fecha 30 de noviembre de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 5 de enero del año en curso; decreto que quedará sin efecto de pleno derecho desde la publicación de esta sentencia en el Diario Oficial.
- Redactó la sentencia el Ministro señor, Servando Jordán López.
- Comuníquese, regístrese, publíquese en el Diario Oficial y archívese. Rol. N° 231.
- Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su presidente don Manuel Jiménez Bulnes, y los Ministros señores Marcos Aburto Ochoa, señora Luz Bulnes Aldunate, señores Ricardo García Rodríguez, Osvaldo Faúndez Vallejos, Servando Jordán López y Juan Colombo Campbell. Autoriza el Secretario del Tribunal Constitucional, don Rafael Larraín Cruz.

DEL DIARIO OFICIAL

21 Abril

- Decreto N° 11, de 8.01.04 del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba "Reglamento sobre Licencias al Personal Aeronáutico".

22 Abril

- Ley N° 19.943. Crea la comuna de Alto Hospicio en la Región de Tarapacá.
- Ley N° 19.944. Crea la comuna de Cholchol, en la Región de la Araucanía.

24 Abril

- Ley N° 19.941. Modifica la Ley N° 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile, y modifica la Ley N° 18.291, que reestructura y fija la planta y grados del personal de Carabineros de Chile.
- Decreto N° 63, de 12.02.04 del Ministerio de Educación. Otorga subvención a escolares de Primer Nivel de Transición de Educación Parvularia.

29 Abril

- Decreto N° 37, de 23.02.04 del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de la República del Perú (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 4.692 exenta, de 24.03.04, del Ministerio de Educación. Aprueba términos de referencia para el desarrollo de planes de orientación vocacional y laboral, Programa de Educación y Capacitación Permanente "Chile Califica".

30 Abril

- Decreto N° 1.252, de 30.12.03 del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para el Programa de 400 becas concursables para funcionarios públicos que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral. Rectificado en Diario Oficial de 6.05.04.

4 Mayo

- Resolución N° 450 exenta, de 12.04.04, del Instituto de Normalización Previsional. Fija pensiones que indica para los años 2003 y 2004.

6 Mayo

- Extracto de Resolución N° 45 exenta, de 30.04.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 74, de 2003, sobre nuevo Formulario 29.
- Resolución N° 5.677 exenta, de 13.04.04, del Ministerio de Educación. Fija para el año 2004 la distribución regional de cupos disponibles para la acreditación a la percepción de la Asignación de Excelencia Pedagógica Ley N° 19.715.
- Contraloría General de la República. Tribunal de Cuentas de Segunda Instancia. Complementa auto acordado de 6.04.04.

7 Mayo

- Decreto N° 67, de 25.02.04, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba Reglamento de Servicio de Gas de Red.

8 Mayo

- Resolución N° 2.605 exenta, de 16.03.04, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece valor máximo por beneficiario imputable a la franquicia tributaria por los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a títulos técnicos que sean impartidos por los centros de formación técnica autorizados por el Ministerio de Educación. Su parte resolutive dispone: "Los gastos en que incurran las empresas por la participación de sus trabajadores en módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a títulos técnicos que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, sólo se podrán imputar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, hasta la suma máxima de \$ 190.000 por trabajador, con las demás limitaciones señaladas en la citada ley. "Con todo, el precio efectivo que los contribuyentes paguen a los Centros de Formación Técnica por concepto de módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a títulos técnicos, no podrá ser superior al valor que dichos Centros dispongan para los clientes que no hacen uso de este subsidio."

11 Mayo

- Ley N° 19.946. Modifica la Ley Austral en materia de crédito tributario y establece la ampliación de la Zona Franca de extensión de Punta Arenas de la Región de Aisén para los bienes de capital.
- Decreto N° 49, de 3.03.04 del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo administrativo con la República Checa para la implementación del Convenio de Seguridad Social (*publicado en esta edición del Boletín*).

17 Mayo

- Ley N° 19.947. Establece nueva Ley de Matrimonio Civil.

19 Mayo

- Decreto N° 344, de 8.04.04, de Ministerio de Hacienda. Establece un sistema de contabilidad agrícola simplificada para declarar y pagar el impuesto a la renta, al cual pueden acogerse los contribuyentes agricultores que cumplan con los requisitos de la Ley de la Renta para tributar a base de Renta Presunta.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

ATRASOS REITERADOS. INCUMPLIMIENTO GRAVE. DESPIDO JUSTIFICADO

Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema

Doctrina

Incorre en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el trabajador que no cumple con su horario de ingreso a sus labores, pese a habersele manifestado mediante carta que debía cumplir irrestrictamente su horario.

Sentencia de primer grado.

San Fernando, veinticuatro de febrero de dos mil tres.

Vistos:

A fs.1 comparece don Daniel Antonio Lippians Vivallo, profesor de Estado, domiciliado en Villa Gabriela Mistral, pasaje 2, N° 1019, San Fernando, demandando en juicio ordinario del trabajo por despido injustificado, a Centro de Formación Técnica Instituto AIEP S.A., representada por doña Bernarda Troncoso Yáñez, Directora Ejecutiva, domiciliada en calle Carampangue N° 1038, San Fernando.

A fs. 7 el demandado contesta la demanda.

A fs.12 se recibe la causa a prueba.

A fs. 67 rola acta de comparendo de conciliación y prueba, rindiéndose por las partes la que obra en autos.

Llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo a fs. 93 se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

Primero: Que se ha presentado a estrados don Daniel Antonio Lippians Vivallo, demandando en juicio ordinario del trabajo por despido injustificado a Centro de Formación Técnica Instituto AIEP S.A., representado por doña Bernarda Troncoso Yáñez.

Funda su demanda en el hecho que ingresó a trabajar para la demandada el 1° de marzo de 1989, como profesor y a contar desde el 1° de abril de 1999 realizó la labor de Director Académico y Coordinador de Titulación. Agrega que con fecha 31 de agosto de 2001 fue despedido por su ex empleadora invocándose la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, sin que sea efectivo que no haya cumplido con el horario de trabajo, como se expresa en la carta de comunicación de su despido.

Agrega que cumplió con todas las obligaciones impuestas por su contrato de trabajo, especialmente en lo relativo a la jornada y lo que ocurrió fue un permanente conflicto en cuanto a la distribución de ésta. En todo caso siempre trabajó más de las 43 horas semanales establecidas en el contrato.

Expresa que como consecuencia de haber sido despedido injustificadamente, se le adeuda el pago de las siguientes prestaciones:

- 1) \$ 565.750, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2) \$ 7.467.900 por concepto de indemnización por 11 años de servicio, con un incremento del 20%.

Hace presente que su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$ 565.750.

Segundo: Que la demandada, contestando la demanda solicita su rechazo, con expresa condenación en costas.

Expone que el actor con fecha 1° de marzo de 1989 ingresó a prestar servicios por su parte, y con fecha 1° de abril de 2000 firmó contrato de trabajo en el cual se obligó a desempeñarse como Director Académico y Coordinador de Titulación.

En dicho contrato de trabajo, en su punto 2 se estipuló que la jornada de trabajo sería la que se indica en un anexo, debiendo cumplir un número de 43 horas semanales.

El actor por el cargo que desempeñaba debía estar necesariamente en los horarios estipulados, sobre todo por la atención que debía prestar a los alumnos, sin embargo no cumplió con los horarios estipulados a pesar de habersele solicitado expresamente con la responsabilidad de su cargo.

El actor empezó a formarse su propio horario, el cual no fue aceptado por la demandada, incluso en el mes de agosto, después de haber regresado de una licencia médica, sólo dos días ingreso a las 8:30 horas y la mayoría de los días trabajados ingresaba a las 9:45 horas, esto es, una hora y quince minutos con posterioridad al horario fijado por ambas partes en su contrato.

Por lo expuesto el despido fue justificado ya que existió un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, al no respetar el trabajador las condiciones estipuladas en cuanto a la distribución de la jornada de trabajo.

Tercero: Que conforme se lee de los escritos fundamentales, es un hecho de la causa que el actor fue despedido por la causal del artículo 160 N° 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, consistente según la demandada en que el trabajador no respetó el horario que se estipuló como jornada de trabajo, sin embargo el actor manifiesta que no es ello efectivo y lo que hubo fue un permanente conflicto en cuanto a la distribución de la jornada de trabajo.

Cuarto: Que el actor en apoyo de sus pretensiones rindió la siguiente prueba:

- a) *Documental:* constancia dejada en la Inspección del Trabajo por el actor con fecha 5 de junio de 2001, en que declara que está siendo presionado por su empleador para cambiar de jornada de trabajo, y que de no llegar a acuerdo impondrá la denuncia; comunicación de la empleadora de fecha 31 de agosto de 2001 dirigida al trabajador en la que se pone en su conocimiento a que a contar de esa fecha se pone término a su contrato de trabajo en virtud de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, basada en el hecho de no haber cumplido con su horario de trabajo en este año 2001, de acuerdo a lo estipulado en este instrumento legal; comunicación dirigida al actor por la Directora ejecutiva de AIEP, en que se le reitera horario de trabajo para el año 2001, de acuerdo a instrucciones impartidas desde Santiago, en que se señala como ingreso de la jornada de trabajo las 8:45 horas de lunes a viernes, señalándose que dicho horario deberá cumplirse a partir del día 5 de junio de 2001.
- b) *Confesional:* citó a absolver posiciones a la demandada, la que al tenor de las preguntas contenidas en el pliego de posiciones de fs. 62, contesta afirmativamente a la signada con el N° 1 en cuanto a la fecha de ingreso, pero no en cuanto a la fecha en que asume el cargo de Director Académico, y a la N° 2.

- c) *Testimonial*: hizo comparecer a estrados a dos testigos, quienes legalmente examinados sin tacha depusieron al tenor del auto de prueba y cuyas declaraciones se analizarán más adelante.

Quinto: Que la demandada se valió, por su parte, de la siguiente prueba:

- a) *Documental*: contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 1° de abril de 2000, para desempeñarse en el cargo de Director Académico y Coordinador de Titulación, en que se señala que la jornada de trabajo será la que se indica al reverso o anexo del presente contrato; al dorso de dicho documento se estipuló una jornada de trabajo de lunes a jueves con ingreso en la mañana a las 8:30 horas, y el día viernes con jornada en la tarde, anexo debidamente suscrito por las partes; comunicación de fecha 22 de marzo de 2001 dirigida por doña Bernardita Troncoso al actor en que le reitera que a dicha fecha no ha solicitado autorización en relación a su horario de trabajo, ausentándose en horas que debe cumplir en AIEP, en innumerables veces se lo ha solicitado quedando de hacerlo en forma inmediata, espera su solicitud a la brevedad; carta del actor dirigida a Josefina Guerra Rectora de AIEP, de fecha 22 de marzo de 2001 en que entrega su propuesta de horario para el año académico 2001, y en que se contempla un inicio de jornada de lunes a viernes a las 9:30 horas; carta de la Rectora de AIEP de fecha 18 de mayo de 2001 dirigida al actor en que se indica que por la naturaleza de sus funciones es indispensable que su dedicación horaria semanal se ajuste a los requerimientos planteados en carta de la rectoría; carta dirigida al actor por la Directora Ejecutiva de AIEP, de fecha 29 de mayo de 2001, en que se manifiesta que luego de analizada su propuesta de cambio de horario, la institución responde que es imposible acceder a su petición por la naturaleza de su trabajo, re-

cordándole que en conversaciones sostenidas con él durante el año 2000, se le manifestó que si deseaba trabajar en otra institución o empresa, debía ser en horario de descanso y no en horarios de trabajo para AIEP; acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo; copia de libro de asistencia de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto de 2001.

- b) *Confesional*: citó a absolver posiciones al actor, quien al tenor de las preguntas contenidas en el pliego de posiciones de fs. 65, contestando afirmativamente a las preguntas N°s. 1, 3, 6, 7, 8, 9.
- c) *Testimonial*: hizo comparecer a estrados a dos testigos, legalmente examinados, sin tachas, quienes deponen al tenor de auto de prueba cuyas declaraciones se analizarán más adelante.

Sexto: Que atendido la causal de despido invocada, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, corresponde al empleador demandado acreditar tal incumplimiento y a esta sentenciadora calificar la gravedad de él.

Que apreciando la prueba rendida, de conformidad a las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora concluye que las partes con fecha 1° de abril de 2000 celebraron un contrato de trabajo pactándose como jornada de trabajo la que se indica en el dorso del documento, anexo que ambas partes suscribieron y en el que se contempló una jornada de trabajo que se iniciaba a la 8:30 horas.

Que así las cosas, durante el año 2001 se le señaló al trabajador, según consta de documento de fs. 30, que efectuara una solicitud a su empleadora en relación a su horario de trabajo, atendido que durante el año 2000 se ausentó de éste en horas en que debía cumplir su jornada laboral. Esta situación es reconocida por el actor en su carta de fecha 22 de marzo de 2001, a fs. 31, en que se señala que de acuerdo a con-

versación sostenida con esa institución a mediados del año 2000 en que se le insistió que no debía ausentarse durante una jornada completa, como no le fue posible revertir esa situación a esas alturas del año, quedó el compromiso de presentar su propuesta para el año 2001, lo que en ese documento hace.

Que sin embargo la resolución de dicha solicitud era de resorte exclusivo de su empleadora, y se le comunicó por medio de cartas de fecha 18 de mayo de 2001, 29 de mayo de 2001 y 4 de junio de 2001 que no se podía acceder a su petición, de modo que la jornada de trabajo que debía cumplir era la pactada.

Que en estas condiciones y habiendo el trabajador acordado una jornada de trabajo al momento de suscribir su contrato, era a esa a la que debía estarse, sin que obste a lo concluido la circunstancia que en su confesional manifieste que la jornada que obra en el dorso de contrato de trabajo era sólo para el año 2000, ello porque en dicho contrato no se estipuló que dicha jornada sólo era válida para el referido año, y además porque la solicitud del trabajador para adecuar su jornada a las otras obligaciones docentes que mantenía con el Liceo Neandro Schilling y de que da cuenta documento de fs. 84 y siguientes, quedó entregada a la resolución discrecional de su empleador.

Que como consta de las copias de libro de asistencia acompañada a los autos, el trabajador no cumplió con su horario de ingreso a sus labores durante el año 2001 y a contar desde el mes de junio de 2001, pese a habersele manifestado mediante carta de fs. 34, que a partir del día 5 de junio de 2001 debía cumplir irrestrictamente su horario, tampoco lo hizo, razón por la cual esta sentenciadora estimará que el actor ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que en nada obsta a lo establecido la circunstancia que el actor hubiere prestado servicios en el Liceo Neandro Schilling, toda

vez que debió haber compatibilizado dichas jornadas antes de suscribir el contrato de trabajo, máxime cuando trabajaba en este establecimiento desde el año 2000.

Que la testimonial rendida no altera, las conclusiones vertidas precedentemente.

Por estas consideraciones, y visto, además lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil; artículos 1º, 7º, 160 N° 7, 168, 172, 173, 415 y siguientes, 445, 455, 458 del Código del Trabajo, se declara:

- I. Que se rechaza la demanda de fs. 1 en todas sus partes, sin costas por haber existido motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese, notifíquese personalmente y archívese en su oportunidad.

Dictada por doña Sofía Adaros Rivera, Juez Titular.

Dejo constancia que se anunció para alegar el abogado Sergio Salazar Meza, confirmando, 15 minutos, y el abogado Juan Carlos Hernández, revocando, 15 minutos, ambos escucharon relación y alegaron por lo anunciado. Rancagua, veintiocho de agosto de dos mil tres.

Rol N° 17.436.

Sentencia de segundo grado.

Rancagua, veintiocho de agosto de dos mil tres.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de fecha veinticuatro de febrero del año en curso, escrita de fojas 97 a 99 vta., con costas del recurso.

Regístrese y devuélvase, con su custodia.

Pronunciado por la Segunda Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por los señores Ministros don R. Alejandro Arias Torres, señor Fiscal don Andrés Contreras Cortés y Abogado Integrante don Mario Márquez Maldonado

Rol N° 4.122.

Sentencia de la Corte Suprema que rechaza recursos de casación en el fondo.

Santiago, catorce de octubre de dos mil tres.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido a fojas 118.

Segundo: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento de los artículos 160 N° 7, 455, 456 del Código del Trabajo, sosteniendo, en síntesis, que se infringen al haber rechazado la demanda y que de haberse ponderado las pruebas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, tomando en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de esos antecedentes acompañados al proceso, se habría arribado a la conclusión que no existió, por parte del demandante, un incumplimiento grave de las obligaciones, por las razones que explica en su recurso.

Señala que entre la fecha de los hechos que sirvieron de fundamento al despido y la separación del trabajador, transcurrió un prolongado período de tiempo, por lo que concluye que los hechos que motivaron esa decisión no serían de la entidad y gravedad suficiente para el empleador, motivo por el cual éste sería justificado.

Expresa que, en su concepto, los sentenciadores de la instancia no habrían eva-

luado toda la prueba rendida en el proceso arribando a conclusiones ilógicas y poco convincentes.

Agrega que no se habría tratado de un incumplimiento grave de las obligaciones del actor, sino que de un permanente conflicto en la distribución de la jornada de trabajo, por lo que concluye que el empleador no podía actuar de la forma que lo hizo.

Tercero: Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente:

- a) que el actor prestó servicios a la demandada desde el 1° de abril de 2000, hasta el 31 de agosto de 2001, fecha esta última en que fue despedido por su empleador fundado para ello en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cuyos hechos se hicieron consistir en el incumplimiento de los horarios de trabajo por parte del demandante,
- b) que el horario de trabajo del actor fue establecido en un anexo a su contrato de trabajo y fue debidamente suscrito por las partes,
- c) que el trabajador no acreditó que el horario fijado en el anexo de su contrato de trabajo no rigiera entre las partes a la fecha del despido,
- d) que se estableció que el trabajador no cumplió con el horario de ingreso a sus labores durante el año 2001, especialmente a partir de junio del mismo año, fecha en que el empleador le envió una carta, reiterándole su obligación de acatar su horario,
- e) que el demandado acreditó los hechos fundantes de la causal de despido esgrimida.

Cuarto: Que sobre la base de los hechos reseñados precedentemente y examinando

la totalidad de los antecedentes allegados al proceso, en conformidad a las reglas de la sana crítica, los sentenciadores del fondo dieron por acreditada la causal de despido y rechazaron la demanda.

Quinto: Que de acuerdo a lo expresado, resulta evidente que el demandante, en definitiva, impugna la ponderación que de las pruebas allegadas al proceso hicieron los jueces del fondo, pretendiendo de ese modo alterar los hechos establecidos en la sentencia, desde que alega que los hechos acreditados no constituían la causal de despido, no revistiendo la gravedad suficiente para el empleador. Concluyendo que se trató de un despido injustificado e insta por su alteración.

Sexto: Que ese planteamiento no considera que la facultad de ponderación, según lo ha resuelto reiteradamente esta Corte, forma parte de las atribuciones privativas de los sentenciadores de la instancia y no admite control por esta vía, pues en tal actividad, ejercida conforme a las reglas de la sana crítica, dichos jueces son soberanos, a menos que en la determinación de tales hechos hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar

valor o desestimar la eficacia de esas probanzas, cuestión que no ha ocurrido en la especie.

Séptimo: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso en análisis adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que conduce a su rechazo en esta sede.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por la parte demandante a fojas 118, contra la sentencia de veintiocho de agosto del año en curso, que se lee a fojas 116.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Orlando Alvarez H. y Urbano Marín V., y el Abogado Integrante señor Juan Infante P.

LIPPIANS VIVALLO, Daniel Antonio.

CASACION FONDO - LABORAL.

Rol N° 4.143-03 (Rancagua).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESAFUERO MATERNAL POR FALTA DE PROBIDAD

Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema

Doctrina

Procede que tribunal autorice el término de contrato de trabajadora amparada por el fuero maternal a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, cuando el Juez laboral ha comprobado que ésta incurrió en una conducta indebida de carácter grave.

Sentencia de primera instancia.

Iquique, treinta de noviembre del año dos mil dos.

Vistos:

A fojas 1 y siguientes, don Osvaldo Flores Olivares, abogado, domiciliado en esta ciudad, calle Serrano N° 389, oficina 1003, por la Sociedad de Inversiones Taltal S.A., del giro de su denominación, representada por don Juan Carlos Toledo Niño de Zepeda, arquitecto, ambos domiciliados en este puerto, calle Serrano 389, piso 11, deduce demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de doña Eliana Castro Osses, contadora, domiciliada en esta ciudad, calle Luis Jaspard N° 2622, requiriendo de este tribunal la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo de la demandada, por la causal de caducidad del artículo 160, N° 1, letra a) del Código del Trabajo, esto es falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Funda su libelo en que, con fecha 1° de junio de 1996, la demandada fue contratada como contadora, encontrándose amparada, al tiempo de interposición de la demanda, por el fuero maternal a que se refiere el artículo 201 del estatuto laboral.

Sostiene haber tomado conocimiento de que algunos funcionarios de la empresa habrían alterado las liquidaciones de sueldo, junto con la contadora, y realizando pagos de anticipos y de otra índole, como préstamos con la Caja de Compensación La Araucana, sin efectuarse los descuentos correspondientes en su oportunidad, apropiándose, sin ningún derecho, de tales sumas.

La demandada, agrega, arregló sus liquidaciones de sueldos a fin de no efectuar los descuentos correspondientes a anticipos y otros conceptos, o descontarse sumas menores, lo que, según el respectivo informe de auditoría, le permitió sustraer \$ 2.570.133. Ninguna autorización habría mediado ante tal accionar.

Adiciona que, descubierta su acción, fue citada a una reunión, en la que reconoció la apropiación de tales valores, aprovechando su calidad de contadora, circunstancia que ocasionó a la empresa evidentes perjuicios patrimoniales, más si facilitó sustracciones de otros funcionarios, sin efectuar la denuncia de rigor.

Por lo anterior, requiere que este tribunal conceda a su representada la autorización para poner término al contrato de trabajo de la demandada, que configurarse, en los

hechos expuestos, la causal de caducidad ya aludida, y contenida en el artículo 160, N° 1, letra a) del Código del Trabajo, con costas.

A fojas 8 y siguientes, contestando, la demandada insta por el rechazo del libelo en todas sus partes, con costas.

Sostiene que, sin perjuicio de estar a su cargo la confección de las liquidaciones de sueldo de la empresa, ello era tal por expresa instrucción de don Juan Guzmán Egaña, gerente general y contralor de la empleadora. El gerente y una empresa relacionada con la demandante efectuaban una revisión de tales documentos.

Sostiene que la empresa ha adoptado un sistema de préstamos para sus trabajadores, por la que pagaría deuda de éstos con terceros, como la Caja de Compensación La Araucana, ninguno de ellos desconocidos por los beneficiarios. Tales préstamos están establecidos, contabilizados y reconocidos en la cuenta de activo denominada cuenta del personal. Personalmente ha reconocido la existencia de tales créditos, los que ha pagado parcialmente, siendo ello reflejado en la contabilidad interna.

Manifiesta que no le cabe responsabilidad en la falta de descuentos en las liquidaciones de remuneraciones, lo que obedecía a órdenes de su superior jerárquico, don Juan Guzmán Egaña, quien impuso el sistema de préstamo descrito.

Concluye alegando que el real objeto de la solicitud de desafuero es evitarse, la demandante, el pago de los conceptos que en derecho le corresponden, cual es, feriado legal, años de servicio y los meses que corresponden al fuero maternal.

A fojas 15 vta., se recibió la causa a prueba.

A fojas 36, consta que el llamado a conciliación no produjo efectos.

A fojas 75 vta., se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

I. En cuanto a la objeción de documentos.

Primero: Que, la parte demandada objeta el informe acompañado bajo el número dos en el primer otrosí de su escrito de demanda, por falta de integridad y autenticidad, máxime si, emanado de un tercero ajeno al juicio, no es representativo de la realidad de los hechos que motivan la litis.

Segundo: Que, evacuando el traslado conferido, la demandante insta por el rechazo de la objeción, en todas sus partes, con costas.

Tercero: Que, tratándose de un instrumento privado respecto del cual se impugna el valor probatorio que pueda tener en juicio, asunto que compete determinar a este tribunal, con los demás antecedentes que obran en autos, no se acogerá la objeción en los términos solicitados, sin perjuicio de la valía que pueda conferírsele en definitiva.

II. En cuanto a un incidente de nulidad.

Primero: Que, la parte demandante promovió un incidente de nulidad procesal respecto de la resolución de fecha 7 de agosto del año en curso, por las razones consignadas en el cuaderno separado formado a tal efecto.

Segundo: Que evacuando el traslado conferido, la parte demandada insta por el rechazo del incidente, con costas.

Tercero: Que, a fojas 6 vta. del cuaderno separado respectivo, se acogió el incidente de nulidad promovido por la parte demandante.

III. En cuanto al fondo.

Primero: Que, el abogado don Osvaldo Flores Olivares, por la Sociedad de Inversio-

nes Taltal S.A., representada por don Juan Carlos Toledo Niño de Zepeda, demanda laboralmente a doña Eliana Castro Osses, a fin de que este tribunal conceda la autorización para poner término a su contrato a que se refiere el artículo 174 del Código del Trabajo;

Segundo: Que, evacuando el traslado conferido, la demandada insta por el rechazo del libelo en todas sus partes, con costas;

Tercero: Que, guardado en custodia a fojas 6 vta., obra contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 1° de junio de 1996, por el que la aforada se comprometió a prestar servicios como contador, para su empleadora, Sociedad de Inversiones Taltal S.A., representada por su gerente general don Juan Carlos Toledo Niño de Zepeda.

A fojas 27, al absolver posiciones, la aforada responde, a la posición segunda, que es efectivo *que en su puesto de trabajo le correspondía la confección de liquidaciones de sueldo, tanto suyas como de otros trabajadores de la empresa demandante.*

En la misma oportunidad, al absolver las posiciones cuarta y quinta, responde que es efectivo *que en el año 1999, entre los meses de enero a octubre solicitó anticipos de sueldos a la empresa demandante que no fueron descontados posteriormente de sus liquidaciones de sueldo y que entre los meses de junio y agosto de 1999 solicitó anticipos de sueldos por sobre \$ 250.000 mensuales, los que tampoco fueron descontados posteriormente en las liquidaciones de sueldo.* Agrega que ello fue autorizado por don Juan Guzmán, quien estaba al tanto de los problemas económicos que mantiene hasta la fecha de su declaración y validaba toda la información de las liquidaciones de sueldo. Sostiene que no sólo a ella la autorizó para no descontarse anticipos.

A la posición séptima reconoce adeudar una suma cercana a los \$ 2.000.000, entre préstamos, diferencias de anticipos y segu-

ros de vida, no descontados en sus liquidaciones de remuneraciones.

En las posiciones duodécima y decimotercera sostiene que en las liquidaciones de sueldo no se descontó lo autorizado por don Juan Guzmán, a quien durante el transcurso de las litis, sindicó como el gerente general de la empresa. En la misma oportunidad agrega que fue don Juan Guzmán quien la contrató y no don Juan Toledo, quien es el dueño de la empresa, lo que no se condice con el contrato de trabajo citado en el primer párrafo de este considerando, no objetado por la demandada.

Don Juan Carlos Toledo Niño de Zepeda, en representación de la parte demandante, a fojas 36 y siguientes, al absolver las posiciones contenidas en el pliego de fojas 30 y siguientes, niega que don Juan Guzmán fuera gerente de la empresa, quien carecía de facultades de administración en la misma, lo que implica no tener atribuciones para contratar y despedir personal, así como para otorgar préstamos, funciones que, como dueño de la empresa gerente de la misma, le corresponden al confesante.

A las posiciones decimoquinta y decimosexta responde que la información acerca de las remuneraciones era presentada por la aforada, que era la jefa de remuneraciones, recibiendo los cheques ya confeccionados, los que procedía a firmar.

En la causa Rol N° 25.482, tenida a la vista a fojas 70, seguida por don Juan Guzmán Egaña en contra de Inversiones Taltal S.A., por despido injustificado, el allí demandante, quien prestó servicios como *jefe de finanzas* para la empresa demandante en estos autos, según da cuenta el contrato de trabajo rolante a fojas 36 de dicha causa, al absolver posiciones a fojas 57, expone que jamás se desempeñó como gerente general de Inversiones Taltal y que en su cargo no le correspondía fiscalizar el correcto cálculo de las liquidaciones de sueldo, dado que para ello siempre hubo un contador y un gerente,

quien daba las instrucciones finales y firmaba los cheques del pago respectivo.

A fojas 40 vta. de estos autos, la testigo de la parte demandada, doña Marlene Yaneri Contreras Leguat expone que *con relación a las liquidaciones, la señora Eliana veía las liquidaciones de sueldo, don Juan llegaba en último momento y ahí veía lo que se estaba haciendo y se volvía a retirar (sic).*

A fojas 46, don Jorge Cabrera Chávez, explicando el informe de auditoría guardado en custodia a fojas 6 vta., expone que las irregularidades detectadas, consistentes en anticipos, créditos de una Caja de Compensación, pago de cuotas seguros de vida con recursos de la empresa, todos de la aforada, que no fueron descontados debidamente de sus liquidaciones de sueldo de la misma no contaron con autorización alguna del gerente de la empresa.

A fojas 49 y siguientes, don Cristián Fernández Fernández, también por la demandada, reconoce en la aforada a la persona a cargo de la confección de las liquidaciones de sueldo. Agrega que fue ella quien arregló sus propias liquidaciones y las del testigo, a fin de no efectuar descuentos de anticipos y de Caja de Compensación.

Se lo interroga a fin de que diga quien es la persona que le propuso alterar su propia liquidación de sueldo a fin de no efectuarse los descuentos procedentes, a lo que responde que *“yo pasaba por problemas económicos y la señora Eliana Castro me comentó que lo (que) podían hacer era no descontarme los anticipos con el fin de que yo sacara mi sueldo íntegro. Que esto se podía hacer ya que a ella y a don Juan Guzmán, en ocasiones, igual no se le descontaban los anticipos”*.

En tal estado de las cosas, teniendo presente que la probidad es la rectitud y honradez en el obrar, siendo, por lo tanto, la falta de probidad, la ausencia de rectitud, de

honradez o de integridad en el actuar o proceder de una persona, en el desempeño de sus funciones, y configurándose, en la especie, las condiciones de procedencia de la causal invocada para requerir el desafuero de la trabajadora, cuales son, la existencia de una conducta indebida de carácter grave, debidamente comprobada, asunto que corresponde establecer, por cierto al juez laboral, determinando, además la gravedad de la conducta en que incurre el trabajador y, en consecuencia, si la causal de despido, de acuerdo a los hechos fundantes del mismo, se ajusta o no a derecho, se acogerá en todas sus partes, concediéndose la autorización para poner término a la relación laboral que ligará a las partes, en los términos requeridos por la empresa demandante, sin que sea óbice para ello la conclusión del fuero que amparaba a la trabajadora, toda vez que la solicitud de autorización fue hecha valer en tiempo y forma por la empleadora.

Las declaraciones de doña Elizabeth Cuellar Cuellar, a fojas 38 vta. No se bastan para desvirtuar las conclusiones hechas constar *ut supra*

En tales condiciones, justipreciada toda la prueba rendida durante el transcurso de la litis a la luz de la sana crítica, se acogerá la demanda en todas sus partes, concediéndose la autorización para poner término al contrato de demandada, por la causal del artículo 160, N° 1, letra a) del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y visto además lo establecido por los artículos 1698 del Código Civil, 7° y siguientes, 160, N° 1, letra a), 174, 201, 415 y siguientes y 425 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I. En cuanto a la objeción de documentos.

Que, no se hace lugar, sin costas por la plausibilidad del motivo, a la objeción de documentos hecha valer por la demandada y tramitada en cuaderno separado.

II. En cuanto a un incidente de nulidad.

Que, a fojas 6 vta., del cuaderno separado formado al efecto, no se hizo lugar al incidente de nulidad promovido por la parte demandante.

III. En cuanto al fondo.

Que se hace lugar, con costas, a la demanda a fojas 1 y siguientes, interpuesta por el abogado, don Osvaldo Flores Olivares, por la Sociedad de Inversiones Taltal S.A., representada por don Juan Carlos Toledo Niño de Zepeda, en contra de doña Eliana Castro Osses, por lo que se concede la autorización a que se refiere el artículo 174 del Código del Trabajo, para poner término al contrato de la demandada, por la causal de caducidad del artículo 160, N° 1, letra a) del mismo cuerpo de leyes.

Regístrese, notifíquese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Dictada por don Juan Antonio Vega López, Juez Titular de este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.

Rol N° 25.299.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Iquique que confirma sentencia apelada.

Iquique, veintitrés de enero del año dos mil tres.

Vistos:

Atendido el mérito de los antecedentes, se confirma, sin costas por estimarse que se alzó con fundamento plausible, la sentencia apelada de fecha treinta de noviembre del año dos mil dos, escrita a fojas 76 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Redacción Ministro señora Eliana Ayala Orellana.

Pronunciada por los Ministros señora Eliana Ayala Orellana, don Jaime Chamorro Navia, don Hernán Sánchez Marré y señorita Gloria Méndez Wannhoff.

Rol N° 1.837.

Sentencia de la Corte Suprema que declara desierto recursos de casación en la forma y en el fondo.

Santiago, diez de abril de dos mil tres.

Vistos y teniendo presente:

Que a fojas 95 vuelta se lee certificado en que consta que estos autos ingresaron a Secretaría de esta Corte el once de marzo del año en curso.

Que el recurrente de casación, según la constancia de fojas 96, no compareció a esta Corte para continuar con la tramitación de los recursos.

Que, en tales circunstancias, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos 779, 200 y 201 del Código de Procedimiento Civil, deberán declararse desiertos los expresados recursos.

Por lo anteriormente señalado y de acuerdo a las normas legales citadas, se declaran desiertos los recursos de casación en la forma y en el fondo deducidos a fojas 88, contra la sentencia de veintitrés de enero de dos mil tres, que se lee a fojas 84.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Pronunciado por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V., Jorge Medina C., y el Abogado Integrante señor Mauricio Jacob H.

Rol N° 934-03.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación. Contrato individual. Calificación de causales	1.689/73	23.04.04	115
Estatuto de Salud. Feriado. Horas extraordinarias	1.867/78	4.05.04	132
Estatuto de Salud. Feriado. Remuneración	1.867/78	4.05.04	132
Estatuto de Salud. Horas Extraordinarias. Limite	2.017/84	13.05.04	151
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo	2.017/84	13.05.04	151
Estatuto de Salud. Permiso sindical. Horas extraordinarias ..	1.867/78	4.05.04	132
Estatuto de Salud. Proceso de calificación	2.021/85	13.05.04	153
Estatuto de Salud. Sumarios. Competencia. Dirección del Trabajo	1.692/75	27.04.04	126
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Funciones	1.901/81	6.05.04	144
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Dotación Docente. Ingreso. Cambio de funciones. Efectos	2.022/86	13.05.04	154
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Extensión horaria. Prórroga. Procedencia	1.688/76	23.04.04	127
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Invalidez parcial. Remuneración	1.899/79	6.05.04	137
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Terminación de contrato. Invalidez parcial	1.899/79	6.05.04	137
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Terminación de contrato. Invalidez parcial. Indemnización legal por años de servicio. Procedencia	1.899/79	6.05.04	137
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Terminación de contrato. Invalidez parcial. Indemnización. Base de cálculo	1.899/79	6.05.04	137
Gratificación legal. Anticipos comerciales. Cumplimiento ...	1.717/77	27.04.04	129
Gratificación legal. Anticipos comerciales. Descuentos	1.717/77	27.04.04	129
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Duración	1.690/74	23.04.04	119
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Renovación	1.690/74	23.04.04	119

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Duración. Obra o faena	1.690/74	23.04.04	119
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Festivos laborados. Compensación	1.690/74	23.04.04	119
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación	1.900/80	6.05.04	141
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación	1.568/70	15.04.04	106
Organizaciones sindicales. Fusion	1.621/72	20.04.04	112
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Personal excluido de la limitación de jornada	1.620/71	20.04.04	109
Protección a la maternidad. Trabajos perjudiciales	1.867/78	4.05.04	132
Remuneración. Calificación de beneficios	1.980/83	11.05.04	147
Trabajadores embarcados o gente de mar. Funciones	1.980/83	11.05.04	147
Trabajadores embarcados o gente de mar. Jornada	1.980/83	11.05.04	147
Trabajadores Portuarios. Recinto Portuario. Concepto	1.979/82	11.05.04	145

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.568/70, 15.04.04.

La Empresa ...no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que alude la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ella y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la citada cláusula convencional.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564, inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 2.984/161 y 5.114/234, de 8.06.99 y 4.09.92, respectivamente.

Mediante oficio citado en el antecedente ...solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si resulta jurídicamente procedente la modificación unilateral por parte del empleador de las condiciones en que se han otorgado los permisos sindicales a los dirigentes del Sindicato de Empresa ..., convenidos en la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo que los rige.

Al efecto, esa Dirección Regional hace presente que las partes se encuentran regidos por un instrumento colectivo vigente desde el 1°.11.03; que bajo la vigencia de los anteriores contratos colectivos la empresa siempre pagó la totalidad de los permisos sindicales sin distinción alguna; que a contar de la vigencia del actual instrumento colectivo los mismos son pagados conforme al tenor literal de la cláusula 27 del referido contrato y que la citada cláusula convencional es transcripción exacta de los anteriores instrumentos.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, cuarto y final, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación entre las partes".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

La cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo vigente suscrito entre la empresa ...y el sindicato existente en ella que cubre el período noviembre del 2003 a noviembre del 2005, dispone:

"VIGESIMO SEPTIMO: Permisos Sindicales.

Los permisos sindicales se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo. La Compañía pagará los días de permiso sindical sólo cuando los Dirigentes Sindicales sean citados por Autoridades públicas o deban concurrir obligatoriamente a la Inspección del Trabajo, todo lo cual deberá acreditarse con la debida anticipación".

A su vez, conforme a los documentos acompañados, las cláusulas relativas al pago de los permisos sindicales contenidas en los contratos colectivos anteriores, esto es, vigentes durante los períodos noviembre de 1999 a noviembre del 2001 y noviembre del 2001 a noviembre del 2003, son de idéntico tenor a la transcrita precedentemente.

De las señaladas normas convencionales aparece que las partes contratantes convinieron que la empresa paga los días de

permiso sindical sólo cuando los Dirigentes Sindicales sean citados por Autoridades Públicas o deban concurrir obligatoriamente a la Inspección del Trabajo, todo lo cual debe acreditarse con la debida anticipación.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2º y final del artículo 1564, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".*

De la disposición legal transcrita se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito respecto del mismo asunto.

Igualmente, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y

verdadero alcance que las partes han querido darle.

Ahora bien, de los antecedentes aportados, especialmente del informe evacuado por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe, se ha podido establecer que durante la vigencia de los dos instrumentos colectivos anteriores se les pagó a los dirigentes sindicales los referidos permisos sin restricción alguna y sin efectuarse descuentos de ninguna índole. Asimismo, que a partir de la entrada en vigencia del actual contrato colectivo, noviembre del 2003, la empresa suspende la forma de pago del beneficio en cuestión pagándolo de acuerdo al tenor de la ya citada cláusula 27, esto es, sólo en caso de citaciones de la autoridad pública o de la Inspección del Trabajo, medida que la empresa reconoce haber adoptado por motivos económicos. Por último, que los dirigentes sindicales tomaron conocimiento de dicha medida con fecha 10 de noviembre del 2003 recurriendo a los Servicios del Trabajo el día 11 del mismo mes y año.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, bajo la vigencia de los dos últimos instrumentos colectivos por ellas suscritos, han entendido y ejecutado su cláusula vigésimo séptima, que contempla el otorgamiento de los permisos sindicales, en forma tal que su concesión y pago, según se indicara, de cargo del empleador, siempre se realizó sin restricción alguna y sin efectuarse descuentos de ninguna índole.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario hacer presente que la norma contenida en el citado artículo 249 confiere a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para los fines que la misma señala, esto es, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, lo que habilita para sostener que las horas con cargo a dichos permisos no podrán, en ningún caso, utilizarse para fines distintos a aquellos relativos a la actividad sindical contemplados por la citada norma legal.

Lo contrario importaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que dispone:

"Los contratos deben celebrarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

La disposición legal precedentemente transcrita hace aplicable en materia contractual uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, cual es, el principio de la buena fe, que, según lo dispone expresamente, debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Así, *"El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe"*. (Américo Plá Rodríguez. "Los principios del Derecho del Trabajo". Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1990. Segunda edición. Pág. 309).

Lo anterior se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio a través de Dictámenes N°s. 5.265/306, de 18.10.99 y 2.647/202, de 29.06.2000, entre otros.

Aplicando dicho principio jurídico a la situación que nos ocupa, posible es afirmar que los dirigentes sindicales de la empresa ... deben utilizar los permisos a que tiene derecho en virtud de la referida norma convencional, en labores propias o inherentes a la función sindical, no pudiendo, en caso alguno, emplearlos en actividades ajenas a aquéllas.

Ahora bien, como ya se expresara en párrafos que anteceden, es posible determinar que, en la especie, las partes, reiteradamente, en el tiempo, han entendido y ejecutado las cláusulas relativas al pago de los permisos sindicales de forma tal que éste corresponde cualquiera sea el origen o causa que los motiva sin efectuar descuento alguno al respecto, lo cual a la luz de lo expresado precedentemente permite concluir que la empresa no puede, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, dejar de dar cumplimiento a la estipulación consignada en la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo en análisis en la forma señalada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, documentos acompañados y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la Empresa ... no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que alude la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ella y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar en forma unilateral la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la citada cláusula convencional.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA.

1.620/71, 20.04.04.

No resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 y 249.

Mediante presentación citada en el antecedente... la empresa recurrente requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine la forma de contabilizar las horas de permiso sindical y el pago de éstas, tratándose de dependientes excluidos de la limitación de jornada de trabajo, que prestan servicios como vendedores comisionistas, sin fiscalización superior inmediata, fuera de las dependencias de la empresa y cuya remuneración es de carácter variable.

Por su parte, en respuesta a traslado conferido al Sindicato constituido en la empresa recurrente, en cumplimiento del principio de bilateralidad, los dirigentes de que se trata exponen que los vendedores comisionistas que laboran para el citado empleador, ejecutan su trabajo fundamentalmente en el recinto de la empresa, visitando adicionalmente a los clientes de su cartera, siendo controlados en la práctica, por los supervisores y jefes de los distintos departamentos de venta, a quienes deben entregar, en forma cotidiana, informes acerca de las labores que realizan.

Agregan que la circunstancia de no estar sujetos a una jornada y lugar específico de trabajo no implica que no deban cumplir con un horario para poder alcanzar las metas de venta y los niveles de renta que acostumbran, lo cual importa necesariamente una dedicación absoluta a la labor que realizan, debiendo sumarse a ello, los turnos de trabajo de atención en el recinto de la empresa y el contrato de exclusividad con ésta, en conformidad a lo estipulado en sus contratos de trabajo.

Señalan, igualmente que las funciones sindicales exigen también dedicación, la cual, necesariamente aumenta en períodos de negociación y en situaciones de conflicto con la empresa, por lo que los dirigentes que laboran como vendedores comisionistas tratan de ejercer las funciones que les son propias fuera de las horas dedicadas a la venta, lo cual no siempre resulta posible, produciéndose, de esta forma, una merma en su renta, en esencia variable. Por lo anterior es que, en conjunto con la anterior administración de la empresa, se acordó el pago de los permisos sindicales a los dirigentes.

Precisan, por último, que sostener que a los dirigentes de que se trata no les asistiría el derecho de gozar del beneficio en comento, constituiría una discriminación a su respecto, además de un obstáculo al ejercicio de sus cargos; ello en abierta contradicción con la normativa laboral vigente y con los convenios de la OIT ratificados por nuestro país.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por

cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación entre las partes".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

Por su parte, la cláusula vigésima del contrato colectivo suscrito por las partes, vigente hasta el 31 de julio de 2004, en su letra a), estipula sobre la materia:

"VIGESIMO: Beneficios sindicales

La empresa pagará las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que le hubiesen correspondido percibir al dirigente sindical por las horas no trabajadas, con

ocasión de los permisos sindicales que le autoriza la legislación vigente".

De la norma convencional anotada precedentemente se infiere que el empleador se obliga a otorgar los permisos sindicales que otorga la ley y a pagar las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que le hubiesen correspondido percibir a los dirigentes por dichas horas.

Por su parte, de los antecedentes recabados acerca de la situación que nos ocupa y, en especial, del informe evacuado por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, Sr. M. F. S., se ha podido establecer que dos de los dirigentes sindicales que conforman el directorio de la organización constituida en la empresa LexisNexis Chile Ltda. fueron contratados para prestar servicios como vendedores comisionistas, en conformidad a lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, encontrándose, de esta forma, excluidos de la limitación de jornada establecida en el inciso 1° de la citada norma legal.

De los mismos antecedentes aparece que las dirigentes que desempeñan el cargo de presidenta y tesorera de la organización sindical de que se trata, siempre han efectuado labores sindicales durante el tiempo de colación de una de ellas, quién se encuentra afecta a limitación de jornada, por cuanto, la excesiva carga de trabajo de esta última le impide hacerlo en otro horario.

Asimismo, consta del referido informe que la empresa nunca ha efectuado descuentos del sueldo base de los dirigentes por los que se consulta, sea que ejecuten o no labores sindicales.

De este modo y a objeto de responder a la consulta planteada, cabe hacer presente, en primer término, que algunos de los trabajadores que integran el grupo de dependientes excluidos de la limitación de jornada, entre los cuales se encontrarían los vendedores comisionistas de que se trata, lo están

como consecuencia necesaria de las características de la prestación de servicios, las que dificultan o hacen materialmente imposible no sólo el control de las horas de trabajo, sino también el de la asistencia.

De lo anterior se sigue que si los referidos dirigentes no se encuentran sujetos a ninguna jornada de trabajo susceptible de determinarse, tampoco resulta posible establecer las horas semanales que utilizarán para efectuar labores sindicales, ni calcular su remuneración semanal, para los efectos de determinar, a su vez, el valor de dichas horas, tiempo éste que el empleador se obligó, no obstante, a remunerar, según consta de la cláusula del contrato colectivo que rige a las partes, antes transcrita y comentada.

En efecto, para poder determinar las horas utilizadas en funciones sindicales y precisar que son seis u ocho, como mínimo establecido por ley, se requiere estar sujeto a una jornada de trabajo que permita determinar que de dicha jornada, de 48 horas semanales, por vía de ejemplo, seis u ocho se utilizarán en permisos sindicales.

Lo anterior no obsta a que los dirigentes realicen efectivamente funciones sindicales y que el empleador se encuentre impedido de descontar tiempo alguno por tal concepto, debiendo aclararse que la determinación de éstas es la que no resulta posible establecer.

Resulta conveniente, asimismo, precisar que aun cuando el empleador y los dirigentes por los que se consulta hubieren acordado el uso de dichos permisos, lo cual consta de la cláusula convencional antes transcrita, no es posible tampoco determinar la remuneración que correspondería por la utilización de dichas horas en labores sindicales.

En efecto, la circunstancia de no contar con una jornada de trabajo semanal determinada, hace imposible precisar el monto de lo devengado por hora por el personal de que se trata.

Cabe hacer presente, por último, respecto de esta materia, que las partes nada acordaron en relación a la forma de utilización y pago de las horas de permiso sindical, no resultando posible tampoco, interpretar dicha cláusula por la aplicación práctica que de ella han hecho las partes.

Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta posible determinar la forma en que los referidos dirigentes deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo.

Con todo, cabe hacer presente que la conclusión anterior sólo resulta aplicable respecto de trabajadores excluidos de la limitación de jornada y, por ende, si se determina-

ra que los aludidos dirigentes sindicales, afectos a tal exclusión de acuerdo a sus contratos de trabajo, no se encuentran efectivamente en la situación contemplada en el citado inciso 2° del artículo 22, resultaría viable la determinación del uso y pago por el empleador de los permisos sindicales a que tienen derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FUSION.

1.621/72, 20.04.04.

Se pronuncia sobre diversos aspectos referidos a la fusión de organizaciones sindicales de grado superior.

Fuentes: Artículos 233 bis y 268 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Federación de Trabajadores de las Universidades Chilenas, un pronunciamiento jurídico referido a la fusión de organizaciones sindicales.

El recurrente solicita que se resuelvan ciertas interrogantes referidas al proceso de fusión que diversas organizaciones sindicales del ámbito universitario llevan adelante, en especial, las siguientes:

- 1) Que normas deben regir la fusión de organizaciones sindicales de grado su-

perior, como las federaciones, y en dicho caso, por quien debe entenderse constituida la respectiva asamblea.

- 2) Es posible la fusión entre organizaciones sindicales de distinto grado.
- 3) Que ocurre en el caso de fusión con las organizaciones sindicales que votaron en contra de la fusión.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

En lo referido a las normas que deben regir la fusión de organizaciones sindicales de grado superior al sindicato, cabe señalar lo dispuesto por el artículo 288 del Código del Trabajo:

"En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III".

Precisamente, las normas que regulan la fusión de sindicatos, más específicamente el artículo 233 bis, se encuentra contenido en el Libro III del Código del Trabajo, por lo que resulta, por expresa disposición legal, plenamente aplicable para los procesos de fusión de las federaciones, confederaciones y las centrales sindicales.

Respecto de cómo debe entenderse constituida la asamblea en estos casos, cabe señalar que la norma legal que regula la fusión de sindicatos corresponde al artículo 233 bis del Código del Trabajo, que señala que:

"La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea

que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes".

Dicho artículo, que aparece a primera vista restringido a los sindicatos, al referirse a la asamblea de trabajadores, es plenamente aplicable a la fusión en que participen organizaciones sindicales de grado superior, tales como federaciones o confederaciones, porque, en su caso, por disposición expresa del artículo 268 inciso cuarto, del Código del Trabajo, *"las asambleas de las federaciones o confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones sindicales afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270"*.

De este modo, en el caso de fusiones de organizaciones sindicales de grado superior al sindicato, debe considerarse para tal efecto como asamblea, según dispone la ley, a las respectivas directivas de las organizaciones sindicales inferiores afiliadas a las primeras, cumpliendo para efectos de la fusión, el rol de la asamblea que debe decidir dicho proceso.

En cuanto a la consulta referida a la posibilidad de fusionar organizaciones sindicales de distinto grado, cabe señalar que la estructura de la ley laboral chilena no admite tal posibilidad, en cuanto el sistema de fusión que el legislador ha organizado supone necesariamente que se trata de organizaciones del mismo grado.

En efecto, la posibilidad de que un sindicato se fusione con una federación u otra combinación análoga, supondría que para nuestra ley es indiferente la composición de las unidades fusionadas, pero el sistema y las normas recogidas en el Código del Trabajo vigente discurre por un camino distinto al señalado: sólo en las fusiones que se realizan entre organizaciones sindicales de un

mismo grado es posible con sentido dar aplicación a las normas sobre fusión del artículo 233 bis del citado texto legal, en cuanto a votación, asamblea constitutiva y demás materias previstas en dicho artículo.

En cuanto a la consulta sobre que ocurre con las organizaciones sindicales que han participado en la fusión respectiva, cabe señalar que en esta materia, deberá estarse a la regla de la mayoría establecida por los estatutos o en su defecto por la ley en materia de constitución de organizaciones sindicales, de modo tal, que tales organizaciones quedan plenamente vinculadas a la organización recién constituida.

Cabe hacer presente, asimismo, que las consideraciones arriba efectuadas sobre los procesos de fusión entre organizaciones sindicales de grado superior sólo comprende a aquellas que se han constituido al amparo de las normas respectivas del Código del Trabajo, no siendo pertinentes respecto de aquellas organizaciones regidas por normas especiales, como ocurre con las asociaciones de funcionarios constituidas en razón de la Ley N° 19.296 que establece normas para la asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.

En conclusión, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas es posible señalar lo siguiente:

- a) La fusión de organizaciones sindicales de grado superior al sindicato se rigen por las normas aplicables a estos últimos, y para tal efecto debe considerarse por asamblea la señalada en el artículo 268, inciso cuarto del Código del Trabajo.
- b) No corresponde al sentido de las normas laborales que la regulan la fusión de organizaciones sindicales de distinto grado.
- c) Las organizaciones sindicales que están afiliadas a las federaciones o confederaciones que participen del proceso de fusión deben atenerse el resultado de las respectivas votaciones, aun cuando se hubieran opuesto a la fusión respectiva.

Para mayor información se sugiere consultar Dictamen N° 1.630/101, del 2002, emitido por este Servicio sobre el procedimiento para llevar a cabo una fusión sindical. (Boletín Oficial N° 162, julio 2002, pág. 97).

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION. CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.**1.689/73, 23.04.04.**

La Dirección del Trabajo no tiene objeciones que formular a la legalidad del "Protocolo de Atención a Público" elaborado por Correos de Chile por cuanto éste ha sido emitido en ejercicio de las facultades privativas de administración de la empresa que, en conformidad a la legislación laboral actualmente vigente, son propias del empleador y además, porque la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, este Servicio pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, inciso 3º; 306, inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.999/176, de 8.06.99; 6.137/413, de 14.12.98; 1.927/97, de 27.03.95; 1.030/51, de 18.02.94; 626/13, de 21.01.91 y 3.374/52, de 5.05.89.

Mediante la presentación del antecedente ... la organización sindical que ustedes dirigen solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la legalidad y aplicabilidad del "Protocolo de Atención a Público", documento que, se expresa, habría sido elaborado por Correos de Chile, sin participación de los trabajadores involucrados y que dice relación con la amabilidad, eficiencia y buena disposición con que las Agencias de Correos deben atender a los usuarios.

Esa organización sindical estima que el mencionado Protocolo podría facultar a la empresa para dar por terminados contratos de trabajo en conformidad al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, causal que, de acuerdo a la ley, no da derecho a indemnización por años de servicios.

Al respecto, cúpleme informar a ustedes lo siguiente:

A fin de resolver fundadamente la presente consulta, este Servicio solicitó informe de fiscalización tendiente a conocer la operatoria del Protocolo de que se trata y, aplicando el principio de bilateralidad, confirió traslado a la Empresa Correos de Chile, para darle la posibilidad de dar a conocer su opinión respecto a la materia sometida a la resolución de esta Dirección.

Sobre el particular, el fiscalizador actuante, señor M. D. V., expresa que el Protocolo por cuya legalidad y aplicabilidad se consulta está inserto en el Folleto Material de Consulta, lleva por título Protocolo de Atención en Caja y fue entregado a los cajeros como parte integrante de los cursos de capacitación impartidos a los funcionarios.

Agrega que la encargada de personal de la Empresa Correos de Chile expuso que si bien hubo dificultades al inicio de la aplicación del Protocolo, ello se fue morigerando pues el sistema mudó de una evaluación personal a una evaluación grupal o de gestión del Servicio, incluso en lo concerniente a la figura del "cliente misterioso", pudiendo afirmarse que en la actualidad los traba-

jadores no formulan objeciones a su aplicación.

A la luz del mismo informe, cabe destacar que en ningún caso una mala evaluación del grupo en virtud del Protocolo significará una eventual aplicación de las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la Empresa Correos de Chile.

Aclarado todo lo anterior, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo, previene:

"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".

De la norma legal preinserta se colige que el término "empresa" involucra los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas 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 legal determinada.

Ahora bien, cabe considerar que de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*, esto es, el establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y

efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez, significa, "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin" o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

De lo expresado precedentemente se sigue, según esta Dirección ha manifestado mediante Dictamen N° 626/13, de 21 de enero de 1991, reiterado posteriormente por la jurisprudencia uniforme del Servicio, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

"Precisado lo anterior y en cuanto a los distintos aspectos del trabajo por los que debe velar el empleador y específicamente en lo que dice relación con el personal, ello implica, entre otras circunstancias, determinar los medios a través de los cuales se va a efectuar la difusión de sus productos o servicios en el mercado, como la utilización de logotipos, accesorios especiales, uniformes o colores que lo caractericen, distinguiéndolo del resto de las empresas".

A la luz de lo expresado precedentemente, es posible afirmar que, a juicio de la suscrita, la elaboración de un "Protocolo de Atención a Público" por medio del cual Correos de Chile señale a los trabajadores que atienden público en las oficinas y dependencias de la empresa diversas alternativas de saludo, presentación y despedida, argumentos para manejar las quejas de los clientes, etc., a los que podrán sujetarse a fin de optimizar su prestación de servicios, ha sido adoptada en ejercicio de la facultad privativa de administración de la empresa, que le es

propia, razón por la cual este Servicio no tiene objeciones que formularle. No cabe, por consiguiente, estimar que porque es un documento unilateral del empleador, carece de requisitos de legalidad.

En corroboración de lo anterior, es del caso señalar el espíritu general de la legislación laboral, que radica las facultades de administración de la empresa en el empleador, principio que aparece expresamente recogido en el inciso 2º del artículo 306 del Código del Trabajo, precepto que excluye de la negociación colectiva aquello que importe una limitación a la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

En efecto, la norma legal citada previene:

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma".

Por último, en lo referente a este punto, es posible destacar que la letra f) del artículo 45 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en Correos de Chile establece:

"Todo trabajador deberá:

"f) Atender público de manera respetuosa y eficiente".

Revisado el texto del Protocolo por cuya legalidad se consulta, que obra en poder de esta Dirección, aparece de manifiesto que dice relación con la amabilidad, eficiencia y buena disposición con que los trabajadores que se desempeñan en las oficinas y dependencias de Correos de Chile deben atender a los usuarios, de suerte que puede sostenerse que dicho documento constituye una regulación de la obligación de atender público en forma respetuosa y eficiente contemplada para dichos dependientes en la letra f) del artículo 45 del Reglamento Interno vigente en la empresa, precedentemente transcrito.

Por otra parte, y en relación a lo expresado por los recurrentes en cuanto a que el Protocolo de que se trata podría facultar a la empresa para dar por terminados los contratos de trabajo en conformidad al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por *"incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"*, causal que, de acuerdo a la ley, no da derecho a indemnización por años de servicios, es preciso señalar que el inciso 1º del artículo 168 del cuerpo legal citado, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas".

De la disposición legal transcrita se colige que en el caso que se ponga término al contrato de trabajo de un dependiente por una o más causales de las prevenidas en los artículos 159, 160 y 161 y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se invocó causal, tiene derecho a recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, a fin de que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes a su favor.

En estas circunstancias, es preciso afirmar, de acuerdo con la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 6.137/413, de 14 de diciembre de 1998; 1.927/97, de 27 de marzo de 1995 y 1.030/51, de 18 de febrero de 1994, que *"la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expira-*

ción de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

La Dirección del Trabajo no tiene objeciones que formular a la legalidad del "Proto-

colo de Atención a Público" elaborado por Correos de Chile por cuanto éste ha sido emitido en ejercicio de las facultades privativas de administración de la empresa que, en conformidad a la legislación laboral actualmente vigente, son propias del empleador y además, porque la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, este Servicio pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. RESOLUCION. DURACION. RENOVACION. OBRA O FAENA. FESTIVOS LABORALES. COMPENSACION.

1.690/74, 23.04.04.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el Director del Trabajo, autorice el establecimiento de un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos con un plazo de vigencia inferior a los cuatro años que establece la actual normativa, aun cuando exista una petición expresa de las partes involucradas en tal sentido.
- 2) La solicitud de renovación a que alude el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo debe ser presentada estando vigente y produciendo sus efectos la resolución primitiva. En caso contrario, dicha solicitud deberá estimarse y tramitarse como una nueva autorización de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos.
- 3) La referida renovación deberá solicitarse con una anticipación prudencial, en términos de permitir, por una parte, que la autoridad disponga de un tiempo adecuado para evaluar y resolver la solicitud de renovación y, por otra, la continuidad de las labores y la mantención del sistema excepcional vigente.
- 4) La renovación de un sistema excepcional sólo procederá en cuanto se verifique la mantención de la totalidad de los requisitos que exige la actual normativa para el ejercicio de la facultad que otorga al Director del Trabajo el penúltimo inciso del artículo 38 del Código del Trabajo, y regirá a partir del vencimiento del plazo de la resolución anterior y por igual período, vale decir, cuatro años.
- 5) La resolución que autorice un sistema excepcional de jornada y descansos respecto de una obra o faena determinada, cuyo período de ejecución supere los cuatro años que establece el inciso final del artículo 38, no podrá ser susceptible de renovación, sin perjuicio de solicitarse una nueva autorización de sistema excepcional.
- 6) Los empleadores de trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizado por el Director del Trabajo en uso de las facultades que le confieren los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, y que han suscrito el documento denominado solicitud de sistema excepcional y declaración jurada a que se alude en el cuerpo del presente informe, en el cual consta fehacientemente la obligación de compensar los festivos laborados por sus dependientes, no pueden eximirse de la misma por el hecho de que en la respectiva resolución no se mencione expresamente tal obligación, máxime si el referido documento forma parte integrante de la misma.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, incisos penúltimo y final.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario emitir un pronunciamien-

to jurídico acerca de las siguientes materias:

- 1) Si el plazo de cuatro años que establece el artículo 38, inciso final, del Código del Trabajo es obligatorio o si pueden autorizarse sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos por un plazo inferior al señalado.
- 2) Si el concepto de renovación a que alude el citado precepto legal implica que debe haber caducado o vencido el mencionado plazo y efectos que se derivan de la presentación anticipada de la correspondiente solicitud de renovación, esto es, antes del vencimiento de aquél.
- 3) Requisitos necesarios para que opere la renovación, y
- 4) Procedencia de renovar las resoluciones que autorizan sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, tratándose de obras o faenas determinadas.
- 5) Obligación del empleador de compensar los días festivos laborados en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, en el evento de que en la resolución que autoriza dicho sistema no se haga mención expresa del derecho que en tal sentido asiste a los respectivos trabajadores.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que respecta a la primera interrogante planteada, cabe tener presente que el artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.01, en sus dos últimos incisos, establece:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante reso-

lución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

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

De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos en que no fuere posible aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio se establecen en los incisos anteriores del mismo artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios

De las mismas normas se infiere igualmente que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, lo que significa que el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

De las citadas disposiciones se desprende, además, que la vigencia de la resolución que autorice un sistema excepcional se extenderá por un plazo de cuatro

años y que ésta podrá ser renovada por la Jefatura Superior del Servicio en tanto se verifique que las condiciones que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se agrega que en el caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el respectivo plazo de ejecución, con un máximo de cuatro años.

Precisado lo anterior resulta útil señalar que las nuevas disposiciones incorporadas al citado artículo 38 por la Ley N° 19.759, tuvieron su origen en una indicación del Ejecutivo, la que fue aprobada sin modificaciones en la Sesión N° 33 de la H. Cámara de Diputados, celebrada el 4.09.01. Consta del acta respectiva que el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social justificó la modificación propuesta, entre otras razones, en la circunstancia de que el establecimiento de un plazo determinado de vigencia de las resoluciones del Director del Trabajo que autorizan sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos era absolutamente necesario, considerando la naturaleza especial de las respectivas jornadas y las difíciles condiciones de producción en que se realizan —que no son inalterables—, agregando que los efectos sobre la vida de los trabajadores no son fáciles de prever a futuro, máxime si se considera que la generalidad de ellas se ejecutan en altura.

Por otra parte, y en apoyo de la misma indicación, el citado Secretario de Estado argumenta: *"dar un plazo determinado tiene la virtud adicional de otorgar certeza a quien lo obtiene. Es decir, quien consigue el permiso no queda a discreción de la autoridad administrativa, sino que tiene un período de tiempo razonable para llevar a cabo su producción"*.

Ahora bien, el análisis del inciso final del artículo 38 en comentario, como asimismo, la historia fidedigna de su estableci-

miento permite sostener que la fijación de un plazo determinado de vigencia de las resoluciones que nos ocupan, requisito que no contemplaba la legislación anterior, ha tenido por objeto conciliar los intereses de las empresas y de los trabajadores involucrados, garantizando a las primeras un tiempo razonable para llevar a cabo sus planes productivos, y a los segundos, la posibilidad de que la autoridad administrativa verifique al cabo de los referidos cuatro años la mantención de las condiciones que le sirvieron de fundamento y determinar, así, la procedencia o improcedencia de su renovación.

Ello permite sostener que el plazo antes señalado fue establecido en beneficio de las partes involucradas en términos de darles certeza respecto del período de aplicación del sistema, facilitando de este modo a las empresas la planificación y ejecución de sus proyectos y otorgando a los trabajadores la seguridad de que el sistema autorizado no podrá extenderse indefinidamente, como ocurría anteriormente, sin perjuicio de su renovación, en tanto concurren los requisitos necesarios para ello.

Acorde a lo expresado y teniendo presente el carácter imperativo de la norma en comentario, resulta dable sostener que no resulta jurídicamente procedente que el Director del Trabajo, en uso de la facultad prevista en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, autorice sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos por un período de vigencia inferior a los cuatro años que, al efecto, establece la ley.

En relación con lo anterior, cabe precisar que en el evento de que estando vigente la resolución que autoriza un determinado sistema excepcional de jornada y descansos variaren las condiciones que justificaron su otorgamiento, las partes estarían impedidas de pactar una jornada

distinta a la allí establecida, toda vez que al otorgarse esta autorización administrativa éstas han quedado afectas a una especie de régimen estatutario de jornada y descansos que sólo podrá ser dejado sin efecto por un nuevo acto administrativo de la respectiva autoridad.

De esta suerte, de darse las mencionadas circunstancias, las partes afectadas, de común acuerdo e invocando razones que así lo justifiquen deberán solicitar a esta Dirección una nueva autorización de sistema excepcional cuyo plazo de vigencia no podrá ser inferior a cuatro años.

- 2) En lo que respecta a estas consultas, vale decir, si para que opere la renovación a que alude el inciso final del artículo 38 es necesario que se haya extinguido el plazo de cuatro años allí establecido, como asimismo, si la petición que en tal sentido se formule antes de dicho vencimiento debería estimarse como una nueva solicitud de autorización de un sistema excepcional, cabe señalar que en, opinión de este Servicio, la renovación de la respectiva autorización deberá ser solicitada antes del vencimiento del plazo de vigencia de la primitivamente otorgada, sin perjuicio de que opere una vez que éste se haya extinguido, toda vez que en caso contrario, no se estaría en presencia de una renovación de acuerdo al citado precepto, sino de una nueva solicitud de autorización de jornada excepcional.

En efecto, para que tenga lugar la renovación de la resolución en los términos del precepto en análisis es necesario que ésta se encuentre vigente y produciendo sus efectos a la fecha de la respectiva solicitud, de modo tal que si se presenta una vez que el plazo de la misma haya expirado sólo procederá solicitar una nueva autorización de sistema excepcional, sea en iguales o distintas condiciones a la extinguida.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, en opinión de este Servicio, la antelación con que se haga la petición de renovación debe ser prudencial y razonable en términos de permitir, por una parte, que la autoridad administrativa disponga de un tiempo adecuado para evaluar y resolver la petición de renovación, y, por otra, la continuidad de las labores y consecuentemente, la mantención del sistema excepcional vigente, de suerte tal, que dándose tal condición, la aludida petición no podría considerarse como una nueva solicitud de autorización de jornada excepcional.

Por el contrario, si la misma es presentada con una anticipación excesiva, no cabría estimar dicha presentación como una petición de renovación de ésta sino de una nueva autorización de sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, ya que en tal caso, evidentemente, no podría sostenerse que el objetivo perseguido por el interesado sea mantener la referida continuidad. Por otra parte, una antelación desmedida no permitiría a la autoridad administrativa pronunciarse en forma oportuna, sobre la mantención de las condiciones que justificaron la primitiva autorización, requisito éste que resulta esencial para que opere la renovación prevista en el citado precepto legal.

- 3) En lo que dice relación con esta interrogante, vale decir, las condiciones que deben cumplirse para que opere la renovación de la resolución que autoriza un determinado sistema excepcional, cabe tener presente que de conformidad al inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en el punto 1) de este informe, los requisitos que exige la normativa vigente para que el Director del Trabajo ejerza la facultad de que se trata, son los siguientes:
 - a) Acuerdo previo de los trabajadores, si los hubiere.

- b) Imposibilidad de aplicar las disposiciones generales sobre descanso semanal compensatorio establecidas en los incisos anteriores de dicho artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, y
- c) Condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema solicitado.
- d) Cumplimiento de los criterios administrativos correspondientes.

Ahora bien, considerando que de conformidad al citado precepto, el Director del Trabajo se encuentra facultado para renovar la respectiva resolución en cuanto exista una verificación de la mantención de las condiciones que justificaron su otorgamiento, una de las cuales, como ya se dijera, es precisamente, el acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, forzoso es concluir que para que proceda la aludida renovación es necesaria la concurrencia de la totalidad de los requisitos enunciados en las letras a), b), c) y d) precedentes, de suerte tal, que la falta de uno de ellos impedirá la renovación del sistema autorizado por no cumplirse la totalidad de las condiciones exigidas por la actual normativa para la autorización de sistemas excepcionales, las cuales, de conformidad a la normativa en análisis deben mantenerse en su integridad para que opere la renovación que la misma regula.

En mérito de todo lo expuesto, resulta dable concluir que la renovación de un sistema excepcional sólo procederá, en cuanto se verifique la mantención de la totalidad de los requisitos que exige la actual normativa para el ejercicio de la facultad que otorga al Director del Trabajo el penúltimo inciso del artículo 38 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, y registrá a partir del venci-

miento del plazo de la resolución anterior y por igual período, vale decir, cuatro años.

- 4) Por lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que atendido que la propia ley establece que tratándose de una obra o faena determinada, la vigencia de la resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos está supeditada al plazo de ejecución de las mismas, no pudiendo exceder de cuatro años, no resulta jurídicamente procedente una eventual renovación de la misma, sin perjuicio de solicitarse una nueva autorización de sistema excepcional.
- 5) Finalmente y en lo que respecta a esta última consulta, se hace necesario revisar la doctrina contenida, entre otros, en el Dictamen N° 1.828/45, de 12.05.03, conforme a la cual *"Para hacer efectivos los días compensatorios de festivos laborados en un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descansos, es condición indispensable que expresamente así se señale en la respectiva resolución de esta Dirección, a menos que la empleadora lo haya concedido en los hechos, caso en el cual este derecho se entiende incorporado a los contratos individuales de trabajo"*.

Sobre la base de dicha doctrina, algunos empleadores se han negado a reconocer a los trabajadores involucrados el derecho a gozar de tales descansos, aduciendo que en la resolución que autoriza el sistema excepcional que los rige, no se señala expresamente tal obligación.

Al respecto es necesario considerar que las normas administrativas bajo cuya vigencia se han dictado dichas resoluciones, contenidas específicamente en la Circular N° 88, de 5.07.2001, del Departamento de Inspección, exigen el cumplimiento de determinadas exigencias y formalidades, entre las cuales se cuenta

la solicitud que al respecto debe suscribir el empleador y que se consigna en un formulario único proporcionado por el Servicio. El formulario en que se materializa la respectiva solicitud, además de revestir el carácter de declaración jurada sobre la efectividad de los hechos que le sirven de base, contempla, en su acápite 5º, los criterios básicos para autorizar jornadas excepcionales, señalando en su número 7, lo siguiente: *"Respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio festivos: el descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiendo aplicarse a su respecto la norma general del Código del Trabajo. Esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.*

Como es dable apreciar, en el documento oficial en que se formaliza la solicitud de autorización del respectivo sistema excepcional, y el que, como ya se expresara, reviste el carácter de declaración jurada respecto de la efectividad de los hechos que le sirven de fundamento, se consigna en forma expresa la obligación del empleador de otorgar un día de descanso adicional en compensación por los días festivos laborados por los trabajadores involucrados, circunstancia ésta que autoriza para sostener que el hecho que en la resolución que autoriza el sistema excepcional propuesto no se contenga expresamente dicha obligación, no exime al empleador del cumplimiento de la misma, toda vez que ello significaría, por una parte, desconocer los criterios administrativos que sobre la materia se

obligó a respetar y, por otra, privar a los trabajadores afectados de un derecho que les corresponde, máxime si ello deriva de una causa que no les es imputable.

La conclusión anterior se ve corroborada si se tiene presente que la Circular N° 88, aludida en párrafos precedentes, en el acápite referido al "Contenido General de la Resolución" que apruebe un sistema excepcional, se establece expresamente que la solicitud y declaración jurada en comento forman parte integrante de ésta.

En efecto, tal circunstancia deja de manifiesto la inconsistencia de la posición adoptada por algunas empresas cuyas resoluciones no establecen expresamente la obligación que nos ocupa, atendido que el solo hecho de que en los documentos previos a su dictación –solicitud y declaración jurada suscritas por el empleador– se establezca con precisión como deberá darse cumplimiento a los descansos compensatorios de los festivos laborados por los trabajadores afectados al sistema y que dichos antecedentes formen parte integrante de ésta implican que los respectivos empleadores se encuentran igualmente obligados a reconocer el derecho que en tal sentido asiste a sus dependientes.

A mayor abundamiento es necesario tener presente que tanto las condiciones de trabajo como los derechos y obligaciones que derivan de una resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados, lo que permite recurrir a la disposición contenida en el artículo 1546 del Código Civil que prescribe:

"Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a

todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

De esta suerte, habiendo el empleador suscrito un documento formal con carácter de declaración jurada –documento que, como ya se dijera, forma parte integrante de la resolución que autoriza un sistema excepcional– no cabe sino concluir que aquél se encuentra obligado a conceder a sus trabajadores los descansos compensatorios de los festivos laborados, aun cuando tal obligación no aparezca reproducida expresamente en el texto de la respectiva resolución. Ello sin perjuicio de la posibilidad de pactar con sus trabajadores una especial forma de distribución o de remuneración de los mismos en conformidad a la ley.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el Director del Trabajo, autorice el establecimiento de un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos con un plazo de vigencia inferior a los cuatro años que establece la actual normativa, aún cuando exista una petición expresa de las partes involucradas en tal sentido.
- 2) La solicitud de renovación a que alude el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo debe ser presentada estando vigente y produciendo sus efectos la resolución primitiva. En caso contrario, dicha solicitud deberá estimarse y tramitarse como una nueva autorización de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos.

- 3) La referida renovación deberá solicitarse con una anticipación prudencial y razonable, en términos de permitir, por una parte, que la autoridad disponga de un tiempo adecuado para evaluar y resolver la solicitud de renovación y, por otra, la continuidad de las labores y la mantención del sistema excepcional vigente.
- 4) La renovación de un sistema excepcional sólo procederá en cuanto se verifique la mantención de la totalidad de los requisitos que exige la actual normativa para el ejercicio de la facultad que otorga al Director del Trabajo el penúltimo inciso del artículo 38 del Código del Trabajo.
- 5) La resolución que autorice un sistema excepcional de jornada y descansos respecto de una obra o faena determinada, cuyo período de ejecución supere los cuatro años que establece el inciso final del artículo 38, no podrá ser susceptible de renovación, sin perjuicio de solicitarse una nueva autorización del sistema excepcional de que se trate.
- 6) Los empleadores de trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizado por el Director del Trabajo en uso de las facultades que le confieren los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, y que han suscrito el documento denominado solicitud de sistema excepcional y declaración jurada a que se alude en el cuerpo del presente informe, en el cual consta fehacientemente la obligación de compensar los festivos laborados por sus dependientes, no pueden eximirse de la misma por el hecho de que en la respectiva resolución no se mencione expresamente tal obligación, máxime si el referido documento forma parte integrante de la respectiva resolución.

ESTATUTO DE SALUD. SUMARIOS. COMPETENCIA. DIRECCION DEL TRABAJO.**1.692/75, 23.04.04.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad de un sumario que originó la terminación de los servicios del trabajador, por la causal contemplada en la letra b) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Juzgados de Letras del Trabajo.

Fuentes: Constitución Política, artículo 7°. D.F.L. N° 2, artículos 1° y 29.

Concordancias: Dictámenes N°s. 191/14, de 11.01.2001, 1.538/89, de 17.02.2002 y Ord. N° 4.380, de 28.07.97.

Mediante presentación del antecedente... se solicita que se deje sin efecto el sumario administrativo seguido por la Corporación Municipal de Educación y Salud de La Florida en contra del funcionario ..., resultado del cual y a través de la resolución de 27.12.2003, se habría puesto término al contrato de trabajo por la causal prevista por el artículo 48, letra b), de la Ley N° 19.378, estimando el ocurrente que dicho procedimiento adolece de graves irregularidades, particularmente por la incompetencia del Secretario General de la corporación empleadora para iniciar el sumario y para aplicar sanciones, y haberse seguido el procedimiento establecido por la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo de los funcionarios públicos, en circunstancias que para ello debió haberse aplicado la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378 cuerpo legal que regía la relación laboral del trabajador despedido.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 191/14, de 11.01.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La calificación de las causales de terminación del contrato de trabajo, son de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia"*.

Lo anterior, porque según lo dispuesto en el artículo 198 del Código del Trabajo, el trabajador que estime injustificada, indebida o improcedente la aplicación de la o las causales invocadas por su empleador para poner término al contrato, debe recurrir al Juzgado del Trabajo para que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones si ello procediere.

En la especie, el ocurrente denuncia que se puso término a su contrato de trabajo luego de un sumario administrativo seguido en su contra, el que según él adolece de graves irregularidades como lo sería la incompetencia del Secretario General de la corporación denunciada para iniciar el sumario y para aplicar sanciones, y la aplicación en ese procedimiento de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo de los funcionarios públicos, en circunstancias que el sumariado es funcionario regido por la Ley N° 19.378, por lo que en su caso debió aplicarse supletoriamente la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.

De acuerdo con los antecedentes proporcionados por el ocurrente y por la propia CORMUDEF en informe de 19.04.2004, se desprende claramente que con ocasión del sumario cuya nulidad se solicita, dicha entidad administradora en resolución de 27.12.2003, procedió a poner término al contrato de trabajo por la causal prevista en la letra b) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, esto es, falta de probidad, conducta inmoral

o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidas fehacientemente en un sumario.

Ello significa que, según esos antecedentes, la materia consultada corresponde a una controversia sobre la calificación del despido entre las partes de una relación laboral ya extinguida y, en tales circunstancias, la reiterada doctrina de los Servicios del Trabajo más arriba invocada precisa que la calificación de los hechos que pueden ser constitutivos de causales de terminación del contrato de trabajo y el eventual pago de las indemnizaciones derivadas de la terminación de los servicios, son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

En ese contexto, cabe consignar que en el caso del personal regido por la Ley N° 19.378, que labora en entidades de derecho privado sin fines de lucro, le son aplicables las normas del Código del Trabajo en materia de competencia de los tribunales de letras del Trabajo, porque como se precisa en Ord. N° 4.380, de 28.07.97, de los Servicios del Trabajo, la Contraloría General de la República a través del Dictamen N° 29.730 de 21.09.95 ha resuelto que esos trabajado-

res son "servidores en entidades de derecho privado", y en esa condición se impone la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo en los términos establecidos por el artículo 420 del Código Laboral.

De ello se deriva que la suscrita está impedida de emitir el pronunciamiento en los términos solicitados, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política, los Organos del Estado actúan válidamente en el ámbito de su competencia y en la forma establecida por la ley, y todo acto que contravenga esa disposición constitucional es nulo y originará las responsabilidades y sanciones previstas por la ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad del sumario administrativo que originó la terminación de los servicios por la causal prevista en el artículo 48, letra b), de la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Juzgados de Letras del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. EXTENSION HORARIA. PRORROGA. PROCEDENCIA.

1.688/76, 23.04.04.

No resulta aplicable a las extensiones horarias de trabajo la norma del artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, relativa a la prórroga del contrato de trabajo, por los meses de enero y febrero.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41 bis.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta aplicable a las extensiones horarias de trabajo, la norma

del artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, relativa a la prórroga del contrato de trabajo, por los meses de enero y febrero.

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

El artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, agregado al Estatuto Docente por el artículo 12 letra b), de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004, prevé:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los docentes con contrato de trabajo vigente a diciembre tienen derecho a que el mismo se prorrogue por enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, en la medida que el docente tenga más de seis meses continuos de servicios para la misma Municipalidad o Corporación Municipal.

Del tenor literal del precepto transcrito y comentado se desprende que el efecto jurídico de prorrogar los contratos de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal por el período señalado opera, cualquiera sea la forma de contratación, es decir, contrato indefinido, a plazo fijo o de reemplazo, cuyo término se produzca en el mes de diciembre por alguna de las causales previstas, para tal efecto, en el artículo 72 del Estatuto Docente, impidiéndose, así, al docente, de no existir una disposición como la de la especie, recibir remuneraciones por el período de interrupción de las actividades escolares, situación que no acontece en la especie.

En efecto, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que la

extensión horaria por la cual se consulta, de acuerdo a lo convenido, expiró en el mes de diciembre del año 2003, manteniéndose vigente el contrato que lo vinculaba con la Corporación Municipal empleadora por la carga horaria pactada de manera permanente en su respectivo contrato de trabajo y que fue modificada temporalmente por la citada extensión.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que no resulta aplicable a la extensión horaria de que se trata la norma del artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, por no constituir la citada extensión un contrato en sí mismo sino sólo una modificación de aquel instrumento que se mantiene vigente durante el período de interrupción de las actividades escolares.

Sin perjuicio de lo expuesto en párrafos que anteceden, y de acuerdo con la reiterada doctrina de esta Dirección sobre la materia, contenida entre otros en Dictamen N° 3.790/226, de 22.07.99, es necesario hacer el alcance que no resulta procedente convenir extensiones horarias para los efectos que un docente ejecute, a través de las mismas, una labor docente de carácter permanente, quedando estas restringidas única y exclusivamente a servicios que por su naturaleza intrínseca tengan el carácter de momentáneo, temporal, o fugaz y que, por ende, han de terminar, concluir o acabar, es decir, que su duración este limitada en el tiempo, lo que no acontecería en la especie.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable a las extensiones horarias de trabajo, la norma del artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, relativa a la prórroga del contrato de trabajo, por los meses de enero y febrero.

GRATIFICACION LEGAL. ANTICIPOS COMERCIALES. DESCUENTOS. CUMPLIMIENTO.

1.717/77, 27.04.04.

- 1) Sin el consentimiento de los trabajadores, la empresa ... está impedida de descontar de la remuneración de sus trabajadores afectos a los contratos colectivos vigentes, el anticipo de las gratificaciones estipulado en la cláusula tercera de esos instrumentos colectivos.**
- 2) Igualmente, la misma empresa deberá seguir pagando el anticipo de las gratificaciones en los términos estipulados en la cláusula tercera del contrato colectivo actualmente vigente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58. Código Civil, artículo 1445.

Concordancias: Dictamen N° 3.279/92, de 12.08.2003.

A través de la presentación del antecedente ..., se consulta si resulta procedente que los trabajadores que son parte de los contratos colectivos vigentes en ... restituyan a su empleadora los dineros percibidos a título de anticipo de gratificaciones, en virtud de la cláusula tercera de los instrumentos colectivos vigentes en la empresa, durante el año calendario 2002.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

La cláusula tercera de los contratos colectivos de 15.05.2002 y 30.09.2003, vigente entre la empresa ..., y sus trabajadores, establece:

"La empresa anticipará a sus trabajadores la gratificación establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, por la que opta en un equivalente a un doceavo de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales, los que se pagarán mensualmente y en forma conjunta con la remuneración".

Por su parte, el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30 % de la remuneración total del trabajador.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener y compensar suma alguna que rebaje el mon-

to de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, los descuentos que el empleador está obligado a realizar de la remuneración de sus trabajadores, luego aparecen aquellos descuentos que sólo pueden realizarse con el acuerdo del trabajador que debe constar por escrito y con el límite que la misma disposición señala y, finalmente, la ley establece expresamente la prohibición al empleador para deducir, retener y compensar montos que puedan significar rebaja de la remuneración por los conceptos que la misma norma se encarga de precisar.

En la especie, los ocurrentes consultan si procede que los trabajadores afectos a los contratos colectivos vigentes, restituyan a su empleador los dineros percibidos a título de anticipo de gratificación de acuerdo con lo estipulado en la cláusula tercera de los aludidos instrumentos colectivos, estimando los dependientes que ello no sería procedente porque en la referida cláusula contractual nada se estipula respecto de la restitución de los anticipos en cuestión.

Por su parte, a través de su gerente general, la empresa denunciada en informe de 25.02.2004 señala que tiene derecho a solicitar se reliquiden los anticipos otorgados a título de gratificación, porque no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio en el ejercicio comercial 2002, por no haber obtenido utilidades líquidas en dicho período, según lo confirma el Ord. N° 503, de 2.10.2003, del Director Grandes Contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos, y de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo y al tenor de la cláusula tercera del instrumento colectivo en cuestión, el otorgamiento del beneficio en los términos estipulados no tiene el carácter

de garantizado y debe entenderse su procedencia cuando existan utilidades líquidas.

A su turno, en informe de fiscalización de 2.04.2004, la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, señala en lo pertinente:

"De acuerdo a antecedentes recogidos el empleador desde siempre anticipó gratificación tanto a trabajadores sindicalizados como no sindicalizados. Para todos los ejercicios comerciales si existió utilidad a repartir. Para el ejercicio comercial año 2002, la pérdida tributaria informada por el SII es de: (\$ 1.011.136.659) deducido el 10% del capital propio. A la fecha, en ningún mes se ha dejado de abonar mensualmente la gratificación equivalente a consideraciones del artículo 50 del Código del Trabajo. Durante el mes de diciembre 2003, 3 trabajadores finiquitados se les descontó anticipo gratificación año 2002. Todos dejaron (hicieron) reserva de derechos en sus finiquitos".

En ese contexto, cabe señalar que la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 3.279/92, de 12.08.2003, ha resuelto que "1) No resulta procedente que el empleador modifique en forma unilateral el sistema de pago de gratificaciones pactado en el contrato de trabajo de un dependiente, debiendo efectuarse necesariamente con acuerdo o consentimiento de éste. 2) La única forma en que el empleador puede descontar aquellos anticipos de gratificación indebidamente pagados, es procediendo en las condiciones previstas en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo. Sólo puede hacerse efectiva la restitución de los anticipos otorgados, sin sujetarse a la referida norma, cuando el descuento se realiza de la indemnización por años de servicio o de otra indemnización que proceda con ocasión de la terminación del vínculo laboral por no tener éstas el carácter de remuneración. Este descuento, en todo caso, requiere el acuerdo del trabajador al momento de suscribir el finiquito".

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 5° inciso tercero,

del Código del Trabajo, y 1545 del Código Civil, respectivamente, los contratos de trabajo sólo pueden modificarse por el mutuo consentimiento de las partes, en aquellas materias que hayan podido convenir libremente, y que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Específicamente, en lo que dice relación con el descuento de la gratificación que se consulta, la doctrina vigente del Servicio señala que las empresas que no hubieren obtenido utilidades líquidas en su giro y que efectuaron anticipos de gratificación legal, tienen derecho a pedir la restitución de lo indebidamente pagado por tal concepto.

En este caso, los trabajadores deben acordar con su empleador una modalidad de restitución de esas cantidades, dentro del margen legal de acción fijado por el artículo 58 del Código del Trabajo, toda vez que le está vedado al empleador descontar unilateralmente de las remuneraciones de sus dependientes estos anticipos de gratificaciones.

Ello significa que la única forma en que el empleador puede descontar aquellos anticipos, es procediendo en las condiciones previstas por el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, norma que precisamente tiene por objeto proteger las remuneraciones de los trabajadores, de manera que las deducciones realizadas al margen de la disposición legal citada, no se ajustan a derecho.

En efecto, la aludida disposición establece que sólo con el acuerdo entre empleador y trabajador, que debe constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquiera naturaleza, deducciones que no pueden exceder del quince por ciento de la remuneración total del dependiente.

De ello se deriva que la pretensión patronal de descontar unilateralmente de la remuneración los anticipos de la gratificación, implica invalidar o alterar la voluntad de las partes, en circunstancias que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1445 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"*, razón por la cual igualmente la empresa seguirá obligada a continuar pagando los anticipos de la gratificación en los mismos términos estipulados en la cláusula tercera del Contrato Colectivo en vigor.

Por último, corresponde precisar que la misma doctrina administrativa invocada, señala que podrán realizarse los descuentos de las gratificaciones sin seguir el procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código Laboral, sólo cuando dicho descuento se realiza de la indemnización por años de servicio o de otra indemnización que proceda con ocasión de la terminación del vínculo laboral, precisamente porque estas últimas no tienen el carácter de remuneración, atendido lo previsto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del ramo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumples informarle que:

- 1) Sin el consentimiento de los trabajadores, la empresa... está impedida de descontar de la remuneración de sus trabajadores afectos a los Contratos Colectivos vigentes, los anticipos de gratificación estipulados en la cláusula tercera de esos instrumentos colectivos.
- 2) Igualmente, la misma empresa deberá seguir pagando el anticipo de gratificación en los términos estipulados en la cláusula tercera del contrato colectivo actualmente vigente.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO. REMUNERACION. HORAS EXTRAORDINARIAS. PERMISO SINDICAL. PROTECCION A LA MATERNIDAD. TRABAJOS PERJUDICIALES.

1.867/78, 4.05.04.

- 1) Durante el período de feriado legal, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, perciben el total de sus remuneraciones pagadas al momento inmediatamente anterior al inicio del feriado, incluido el bono o asignación pagado con anterioridad al inicio de sus vacaciones.
- 2) En el mismo sistema, resulta improcedente incluir en la remuneración correspondiente al feriado legal, el pago de las horas extraordinarias que fueron laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del feriado.
- 3) Igualmente resulta improcedente incluir en la remuneración correspondiente al permiso administrativo con goce de remuneración y al permiso sindical, en su caso, el pago de horas extraordinarias laboradas con anterioridad al inicio de dichos permisos.
- 4) Las labores realizadas por trabajadora embarazada en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, será perjudicial para su salud o de su hijo en gestación, si concurren los presupuestos en los términos indicados en esta parte del presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 15, inciso 1°, 17 y 18. Ley N° 19.296, artículo 31, inciso final. Código del Trabajo, artículo 202.

Concordancias: Ord. N° 2.588, de 4.07.2003.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre diversas materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Si corresponde pagar durante el período de feriado legal, la asignación o bono de SAPU laborado y pagado con anterioridad al inicio del feriado, al igual que se establece en el Ord. N° 2.588, de 4.07.2003, de la Dirección del Trabajo para el caso de licencias médicas y, de ser así, si se deben considerar para este pago los días corridos del inicio al término del feriado, o sólo los días hábiles solicitados.
- 2) Si corresponde pagar durante el período de feriado legal, las horas extras labora-

das y pagadas con anterioridad al inicio del feriado legal, en el caso de aquellos trabajadores que permanentemente realicen dichas horas y, de ser así, si se deben considerar para este pago los días corridos del inicio al término del feriado, o sólo los días hábiles solicitados.

- 3) Si corresponde pagar a los funcionarios que permanentemente realicen horas extras, las horas laboradas y pagadas con anterioridad, en el caso de permisos administrativos con goce de remuneración.
- 4) Si corresponde pagar al presidente de la Asociación de Funcionarios de Colina, que labora por sistemas de turnos en el S.A.P.U., algún pago compensatorio o asimilado por las horas extras no realizadas en el caso de permisos sindicales con goce de remuneración.
- 5) Si el trabajo en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, es considerado perjudicial para la embarazada y, de ser

así, si existe alguna edad gestacional asociada a esta prohibición.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, el inciso tercero del artículo 19 de la Ley N° 19.378, dispone:

"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".

Del precepto transcrito, en lo pertinente, se desprende que el personal sujeto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tiene derecho a licencia médica para atender el restablecimiento de su salud cuando lo ha prescrito profesionalmente un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, con la autorización del Servicio de Salud o del Instituto previsional respectivo, en su caso.

La misma normativa se encarga de precisar que durante el período de licencia médica, el funcionario percibirá el total de sus remuneraciones.

En la especie, se solicita pronunciamiento en orden a determinar si durante el período de feriado legal, debe incorporarse en el pago de la remuneración la asignación o bono SAPU pagado con anterioridad al inicio del feriado, como se resuelve en el Ord. N° 2.558 a pro-

pósito de las licencias médicas y, de ser así, si se deben considerar los días corridos del inicio al término del feriado, o sólo los días hábiles.

De acuerdo con la norma citada, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 tienen derecho a licencia médica, y durante su vigencia deben percibir el total de sus remuneraciones y, sobre la base de esa disposición legal, es que la Dirección del Trabajo ha resuelto en el Ord. N° 2.588, de 4.07.2003 que *"Durante el período de licencia médica, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 perciben el total de sus remuneraciones que estuvieren percibiendo al momento inmediatamente anterior de iniciar el período de licencia médica, incluido el bono por turno nocturno laborado y pagado con anterioridad al inicio de esa licencia".*

Dicho pronunciamiento, por la razón señalada, no opera ni es aplicable analógicamente al pago de la remuneración del mismo personal durante el período de feriado legal, porque al respecto la ley del ramo en el inciso primero del artículo 18 regula especialmente dicha materia, al establecer que:

"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones".

En ese contexto normativo es posible derivar que, durante el período en que el funcionario de salud primaria municipal hace uso de su feriado legal, debe percibir el total de sus remuneraciones o, más precisamente, con goce de todas sus remuneraciones.

Ello significa que, si la asignación o bono a que hace referencia en su presentación la entidad administradora que ocurre, constituye un estipendio remuneratorio que el trabajador estaba percibiendo al inicio del feriado legal, debe nece-

sariamente incluirse en la remuneración que corresponde al trabajador durante el feriado legal, porque por expresa disposición del legislador dicho pago comprende todos los estipendios que tengan el carácter de remuneración, según el concepto que de ésta se desprende del artículo 23 de la Ley N° 19.378.

Por lo anterior, durante el período de feriado legal, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 perciben el total de sus remuneraciones que hubieren percibido al momento inmediatamente anterior al inicio del feriado, incluido el bono o asignación pagado con anterioridad al inicio de las vacaciones.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, el inciso tercero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, dispone:

"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley".

De la norma citada, es posible derivar que el mismo personal tiene derecho al pago de las horas laboradas efectivamente fuera de la jornada ordinaria, para cuyos efectos dicho pago debe determinarse sobre el sueldo base y de la asignación de atención primaria municipal.

En esta consulta se requiere saber si debe incluirse en la remuneración correspondiente al pago del feriado legal, las horas extraordinarias laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del feriado y, de ser así, si deben considerarse para este pago los días corridos del inicio al término del feriado, o sólo los días hábiles solicitados.

Según la normativa citada, por una parte, el pago de las horas extraordinarias laboradas por el personal regido por la Ley N° 19.378, constituye una situación claramente eventual y excepcional y, por otra, esta situación precisamente por tener el carácter de eventual y excepcional, no forma parte de las remuneraciones de ese personal.

Por ello, en el mismo sistema resulta improcedente incluir en la remuneración correspondiente al feriado legal, el pago de las horas extraordinarias laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del feriado.

- 3) En lo que dice relación con las consultas asignadas con los números 3 y 4), el inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 19.378, establece:

"Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del Establecimiento, según las necesidades del servicio".

De la norma transcrita, se desprende que los mismos trabajadores tienen derecho para hacer uso de los denominados días administrativos hasta por seis días hábiles, con goce de sus remuneraciones, beneficio que puede usarse en forma fraccionada.

En esta consulta se requiere el pronunciamiento para que se determine, si puede incluirse el pago de las horas extraordinarias laboradas y pagadas con anterioridad al inicio de los días administrativos, en la remuneración correspondiente a esos días administrativos con goce de remuneración.

De acuerdo con la normativa citada, el uso de los denominados días administra-

tivos con goce de remuneraciones, da derecho al funcionario para ausentarse de sus labores sin que por ello deje de percibir remuneración durante ese período, ni exista causa o motivo para descontar de esa remuneración los días de ausentismo autorizado.

Lo anterior implica que, durante ese período de ausentismo laboral autorizado, el trabajador conserva el pago de la remuneración como si estuviera trabajando, de manera que para estos efectos no procede que se incluya en esa remuneración el pago de las horas extraordinarias laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del uso de los días administrativos, porque de acuerdo con lo dispuesto en inciso tercero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, en relación con los artículos 62 y siguientes de la Ley N° 18.883, supletoria del primero de los cuerpos legales citados, el pago de horas extraordinarias en el sistema de atención primaria municipal constituye una situación evidentemente excepcional distinta a cualquier pago de estipendios que tienen el carácter de remuneración permanente según la ley del ramo.

Igual consecuencia jurídica se produce en el caso de los dirigentes de las asociaciones de funcionarios con los permisos sindicales con goce de remuneraciones, porque el inciso final del artículo 31 de la Ley N° 19.296, dispone:

"El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entienden trabajados para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración".

De ello se deriva que los dirigentes de asociaciones de funcionarios, conservan el derecho a la remuneración durante el período dedicado a sus labores gremiales, pero no pueden incluirse en esa remuneración el pago de las horas por sobresueldo laboradas y pagadas con

anterioridad al inicio del permiso sindical.

- 4) En relación con la última consulta, el artículo 202 del Código del Trabajo, prevé:

"Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

"Para estos efectos, se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- "a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;*
- "b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;*
- "c) se ejecute en horario nocturno;*
- "d) se realice en horas extraordinarias de trabajo;*
- "e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez".*

De esta disposición legal es posible derivar que la trabajadora que está embarazada, no puede ni debe ser obligada a realizar trabajos que la autoridad competente estime perjudiciales para su salud, en cuyo caso debe ser trasladada a cumplir labores compatibles con su estado de gravidez y sin disminución de sus remuneraciones, precisando la misma norma algunos trabajos que se estiman perjudiciales y, en general, aquellos que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez de la trabajadora.

En esta consulta, se solicita saber si el trabajo realizado por trabajadora embarazada en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, es considerado perjudicial para la embarazada y, de ser así, si existe alguna edad gestacional asociada a esta prohibición.

De acuerdo con la normativa invocada precedentemente, la ley establece que corresponde a la autoridad competente determinar si se considera perjudicial para la salud de la trabajadora embarazada, la labor, función o trabajo que esté desempeñando esta última en estado de gravidez.

Asimismo, de la misma regulación se desprende que el sólo hecho de laborar en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, no aparece indicado expresamente como perjudicial para la salud de la trabajadora embarazada.

Sin embargo, y como se señala en informe de 12.04.2004, de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la matrona y el médico tratante deberán resolver si la trabajadora embarazada requiere licencia médica y si el trabajo que desempeña, puede ser causa o contribuyente perjudicial para la salud de aquélla.

En ese caso, dicho profesional puede solicitar una evaluación del puesto de trabajo al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744) o a la Unidad de Salud Ocupacional (USO) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio de la empresa.

Ello, a fin de establecer si en el trabajo existen condiciones o agentes que pongan en peligro la salud de la embarazada o del producto de su gestación como agentes químicos, estrés de tipo ergonómico o trabajo pesado y, de ser así, la

dependiente puerperal debe ser cambiada a otro puesto de trabajo donde no exista tal riesgo.

En ese contexto, las labores desempeñadas por la trabajadora embarazada en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, se entenderán como especialmente perjudicial para su salud, si en su desempeño laboral está obligada a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos (camillas, pacientes, instrumentales médicos), esfuerzo físico, permanecer de pie largo tiempo, laborar en horario nocturno o cumplir jornada extraordinaria.

Igualmente, se entenderá especialmente perjudicial si los organismos de salud y administradores del seguro ya indicados, en su caso, comprueban la existencia de condiciones o agentes que pongan en peligro la salud de la trabajadora embarazada o del hijo en gestación.

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

- 1) Durante el periodo de feriado legal, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 perciben el total de sus remuneraciones, que hubieren percibido al momento inmediatamente anterior al inicio del feriado, incluido el bono o asignación pagado con anterioridad al inicio de las vacaciones.
- 2) En el mismo sistema de salud primaria municipal, resulta improcedente incluir en la remuneración correspondiente al feriado legal, el pago de las horas extraordinarias que fueron laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del feriado, porque el sobretiempo no constituye remuneración.
- 3) Por la misma razón, resulta improcedente incluir en la remuneración correspon-

diente al período de permiso con goce de remuneración y del permiso sindical, respectivamente, el pago de horas extraordinarias laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del permiso administrativo y del permiso sindical, en su caso.

4) Las labores realizadas por trabajadora embarazada en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, será perjudicial para su salud o de su hijo en gestación, si concurren los presupuestos en los términos indicados en esta parte del presente oficio.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION DE CONTRATO. INVALIDEZ PARCIAL.

1.899/79, 6.04.04.

- 1) La terminación del contrato de trabajo de una docente, por haberse acogido a pensión de invalidez parcial, corresponde hacerla efectiva al empleador, y respecto de la totalidad de las horas contratadas, no procediendo que ello se haga parcialmente en proporción al grado de incapacidad laboral que le afecta, y de darse término al contrato, por la causal indicada, no procedería el pago de indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido pactar al respecto.
- 2) La docente que ha obtenido pensión de invalidez y continúa laborando tiene derecho al pago de remuneración por las horas de docencia contratadas, sin que proceda la modificación de éstas por decisión unilateral del empleador.
- 3) No corresponde que la Dirección del Trabajo informe acerca de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio respecto de docente cuyo contrato termina por la obtención de pensión previsional, si en tal caso la ley no contempla obligación de pago de la misma, y si este beneficio ha sido pactado entre las partes, tampoco corresponde su pronunciamiento, sino que al acuerdo de las mismas partes.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 53 inciso 3°. D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, artículo 72, letra d).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.458/317, de 2.11.99; 2.986/163, de 8.06.99; 3.904/149, de 22.09.93, y 1.529/91, de 6.04.93.

Mediante presentación del Ant.) exponen que docente contratada por la Corporación Municipal de Viña del Mar con 30 horas semanales, se acogió a pensión de inva-

lidez en noviembre del 2002, al determinar la COMPIN de la V Región que le aquejaba enfermedad profesional con un 40% de incapacidad laboral, disponiéndose el pago de la pensión en el equivalente a dicho porcentaje.

Agregan, que ante la declaración de 40% de incapacidad, la Corporación procedió a pagar a la docente el 60% de las 30 horas contratadas o 18 horas de trabajo, rebajando de aquéllas el porcentaje de incapacidad indicado.

Estiman, que no corresponde petición de la docente de mantención del pago de las 30 horas contratadas, si en tal caso habría un enriquecimiento sin causa, al percibir conjuntamente el total de la remuneración y el monto de la pensión por invalidez.

Al respecto, solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Procedencia de poner término al contrato de trabajo de la docente respecto de la totalidad de las 30 horas contratadas, o bien en relación al 40% de ellas, atendido el impedimento de 40% de incapacidad laboral que le afecta. Causal aplicable y procedencia de pago de algún tipo de indemnización.
- 2) De no corresponder el término de los servicios, procedencia que la docente perciba de la Corporación el 100% de la remuneración, por 30 horas contratadas si la pensión por invalidez que recibe equivalente al 40% de aquella, también se paga con cargo al erario nacional, y
- 3) Base de cálculo de la indemnización por años de servicio de la docente, por la remuneración de 30 horas contratadas, o por 18 horas, que se pagan considerando disminución del 40% de capacidad laboral.

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

- 1) En cuanto a procedencia del término del contrato de la docente por la totalidad de sus horas contratadas o por el 40% de ellas, por haber obtenido pensión de invalidez con 40% de incapacidad, el artículo 72, letra d) del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que contiene el texto refundido y actualizado de la Ley N°19.070, o Estatuto Docente, dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente

del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

"d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes".

De la norma legal antes transcrita se deriva que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de corporaciones municipales, termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en relación a las respectivas funciones docentes.

Ahora bien, atendido que el legislador no ha efectuado distingo acerca del motivo o causal de jubilación, posible es sostener, conforme al aforismo jurídico según el cual *"cuando el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo"*, que ella se encuentra referida a cualquier causal de jubilación, como podría ser por vejez o invalidez.

Precisado lo anterior, y atendido el tenor de la consulta, se hace necesario señalar que la aplicación de la causal de término de contrato de trabajo de la docente por la causal en comento, o por cualesquiera otra de la ley, no opera en forma automática, o de pleno derecho, sino que requiere, para producir el efecto de extinguir el vínculo jurídico laboral, ser invocada por la parte a la cual la ley atribuye tal potestad, es decir, debe ser aplicada por decisión del empleador, como lo ha sostenido la doctrina de esta Dirección, entre otros, en Dictamen Ord. N° 1.529/91, de 6.04.93.

Corresponde también precisar, acorde con igualmente la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, que ella carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran causal legal de

término de contrato, materia que procede analizar y resolver a los tribunales de justicia, en caso de reclamación del trabajador, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo, aplicable en la especie, como se ha manifestado, entre otros, en Dictamen Ord. N° 2.986/163, de 8.06.99.

Sin perjuicio de lo anterior, podría señalarse, que en general, la obtención de pensión de invalidez se encontraría comprendida en la causal legal de término de contrato del artículo 72 letra d) del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, citado, cuya determinación y aplicación para producir tal efecto compete asumirla al empleador, de estimarlo pertinente.

Ahora bien, el término del vínculo jurídico laboral por la causal legal en comento, u otras del artículo 72 de la ley citada, está referido a la extinción del contrato de trabajo, como tal contrato, cualesquiera sea las horas docentes convenidas, por lo que en el caso no correspondería entrar a distinguir si dicho término sería por las 30 horas contratadas o sólo por el 40% de ellas, que serían las que no se podrían desempeñar, atendido el 40 % de incapacidad declarado, según se indica.

Por otra parte, en lo que respecta a la obligación de pago de indemnización por término de contrato, cabe precisar que también la doctrina de esta Dirección, ha manifestado, entre otros, en Dictámenes Ords. N° 3.904/149, de 22.09.93, y 5.458/317, de 2.11.99, que revisada la normativa legal vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal docente de que se trata, ella no impone al empleador la obligación de pago de indemnización por años de servicio, de invocarse la causal legal de término de funciones como obtención de jubilación, de la letra d) del artículo 72, analizado, ello sin perjuicio de lo que

haya podido pactar de común acuerdo entre las partes.

- 2) En cuanto a la consulta de no proceder el término de los servicios de la docente corresponde que perciba el 100% de su remuneración y además la pensión por invalidez, si ambos se pagan con cargo al erario nacional, cabe expresar que atendidos los antecedentes aportados en la presentación, la docente habría obtenido pensión de invalidez por enfermedad profesional (disfonía funcional), de la Ley N° 16.744, sobre seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, norma legal que no contempla incompatibilidad alguna entre el goce de pensión por invalidez parcial, como sería el caso, y la remuneración percibida con posterioridad a la jubilación.

En efecto, el inciso 3° del artículo 53 de la Ley N° 16.744, dispone:

"Los pensionados por invalidez parcial que registren con posterioridad a la declaración de invalidez, 60 o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el precedente".

De la norma legal antes transcrita se deriva que un pensionado de invalidez parcial de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales puede continuar laborando, como trabajador activo, con posterioridad a la pensión, y en tal caso, las nuevas cotizaciones que acumule podrán mejorar su situación previsional, de lo que se deduce que la pensión sería compatible con remuneraciones devengadas con posterioridad, cualquiera sea el origen o fuente de financiamiento de ambas prestaciones, si el legislador no hace distinción o salvedad alguna al respecto.

Por otro lado, como es sabido, el contrato de trabajo, como todo contrato, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, es ley para las partes, y por ende no podrá ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, lo que lleva a que en el caso, para efectuar la rebaja de las horas de clases contratadas con la docente de 30 a 18 horas, debió concurrir su aceptación, si la ley no contempla en la situación analizada que el goce de pensión de invalidez pueda producir el efecto de disminuir las horas contratadas.

De esta suerte, procede que la docente que ha obtenido pensión de invalidez y continúa laborando detente a la vez derecho al pago de remuneración, y ésta deberá corresponder a las horas de docencia contratadas, sin que proceda su modificación por decisión unilateral de la empleadora.

- 3) En cuanto a la consulta de base de cálculo de la indemnización por años de servicio, de acogerse la docente a jubilación, por el total de las 30 horas contratadas o por 18, que se habrían rebajado por incapacidad que le afecta, cabe expresar, como se indica en la respuesta N° 1, que el acogimiento del personal docente a pensión previsional de invalidez, que podría llevar a que se dispusiera el término de la relación laboral, no obliga legalmente al pago de indemnización por años de servicio, por lo que no correspondería un pronunciamiento de cual sería la base remuneracional a considerar para tal efecto, sin perjuicio de lo informado acerca de la modificación unilateral de las horas contratadas, y en todo caso, de proceder una indemnización convencional o pactada por la circunstancia descrita, la base de cálculo para su pago queda igualmente sujeta a la convención de las partes, razón por la cual tampoco es posible legalmente un

pronunciamiento de esta Dirección al respecto.

Con todo, necesario es hacer el alcance que los acuerdos que suscriban las partes al respecto, no pueden significar, en caso alguno, vulnerar el pago tanto de los beneficios legales como sus montos mínimos o la utilización de recursos otorgados por el Estado para el financiamiento de determinados beneficios legales.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Uds.:

- 1) La terminación del contrato de trabajo de una docente, por haberse acogido a pensión de invalidez parcial, corresponde hacerla efectiva al empleador, y respecto de la totalidad de las horas contratadas, no procediendo que ello se haga parcialmente en proporción al grado de incapacidad laboral que le afecta, y de darse término al contrato, por la causal indicada, no procedería el pago de indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido pactar al respecto.
- 2) La docente que ha obtenido pensión de invalidez y continúa laborando tiene derecho al pago de remuneración por las horas de docencia contratadas, sin que proceda la modificación de éstas por decisión unilateral del empleador.
- 3) No corresponde que la Dirección del Trabajo informe acerca de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio respecto de docente cuyo contrato termina por la obtención de pensión previsional, si en tal caso la ley no contempla obligación de pago de la misma, y si este beneficio ha sido pactado entre las partes, tampoco corresponde su pronunciamiento, sino que al acuerdo de las mismas partes.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.900/80, 6.05.04.

Procedería que la empresa ... pague a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente desde el 24 de junio del 2000, por concepto de beneficio de la cláusula decimoséptima, el 1% de los sueldos base con un tope del 6%, en los períodos en los cuales el precio promedio trimestral del cobre hubiere sido inferior a 75 centavos de dólar la libra, deduciendo este pago de futuros premios cumplidas meta de producción y los precios promedios superiores del metal que señala el contrato.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560, 1562 y 1564, inciso 3°.

Mediante presentaciones del Ant..., solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia del pago del beneficio denominado "premio por precio del cobre", pactado en contrato colectivo celebrado con la empresa Compañía Minera... en caso que el precio promedio trimestral del metal resulte inferior a 75 centavos de dólar por libra.

Agregan, que en la situación prevista, la empresa debió pagar de acuerdo al contrato un 1% del sueldo base a cada trabajador, con un tope máximo de 6%, contra eventuales premios futuros más próximos, y no descontar dicho porcentaje de las remuneraciones, como habría ocurrido.

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

La cláusula decimoséptima, del contrato colectivo de fecha 24.06.2000, celebrado entre empresa Compañía Minera ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, estipula:

"Premio por precio del cobre.

Se establece un sistema destinado a premiar a los trabajadores, en consideración de los resultados de la Compañía, que se pagará mensualmente a cada trabajador como un porcentaje de su sueldo base sujeto a las condiciones y términos que se señalan a continuación:

Las variables son la producción mensual de la Planta de Soluciones (toneladas de cátodos de cobre) y el precio promedio del cobre en el trimestre anterior al mes en consideración".

Más adelante, en lo pertinente, añade:

"Se premia de acuerdo a las siguientes bases y sujeto a las siguientes condiciones:

- a) *Siempre que la producción del mes de la Planta de Soluciones alcanza o excede el 97% de la producción de cátodos programada en dicho mes de acuerdo al Plan Anual de Producción.*
- b) *De acuerdo al precio promedio del cobre del trimestre anterior.*

El premio, considerando los puntos anteriormente señalados, corresponderá a lo siguiente:

Producción mensual	Precio promedio trimestral	Premio
<i>Igual o excede 97% Plan</i>	<i>Igual o excede US\$ 85 centavos por libra</i>	<i>2% sueldo base</i>
<i>Igual o excede 97% Plan</i>	<i>Igual o excede US\$ 95 centavos por libra</i>	<i>4% sueldo base</i>

En caso que el precio promedio trimestral del cobre resulte inferior a los 75 centavos de dólar por libra, se aplicará un monto equivalente a un 1% del sueldo base con tope de 6%, por cada mes en que se prolongue un precio promedio del cobre inferior a los 75 centavos de dólar por libra durante el trimestre anterior, contra los eventuales premios futuros más próximos".

De la cláusula antes transcrita se deriva, que las partes han convenido un premio o estímulo económico a los trabajadores, según la producción mensual de toneladas de cobre de la empresa, y el precio promedio del metal en el trimestre anterior, de modo que si la producción es igual o excede el 97% del plan y el precio del cobre es igual o excede US\$ 85 centavos por libra, se paga 2% del sueldo base, porcentaje que sube al 4%, si el precio del cobre es igual o excede US\$ 95 centavos por libra, cumpliéndose dicha meta de producción.

Asimismo, se desprende que si el precio promedio del cobre es inferior a US\$ 75 centavos por libra, se aplica un 1% del sueldo base con tope de 6%, por todos los períodos, por cada mes que ello ocurra, contra eventuales premios futuros más próximos.

De lo expuesto se colige, que si la variable precio del cobre es inferior a 75 centavos de dólar la libra, el premio o estímulo se reduciría al 1% del sueldo base con un tope general del 6% del mismo, por cada mes que se mantenga dicho rango de precio, cantidad que se aplicaría o deduciría de los premios

futuros más próximos, igualado o superado el precio de US \$ 85 centavos la libra.

De este modo, la estipulación anterior tendría por finalidad asegurar a los trabajadores un monto básico del premio en los meses en los cuales el precio del cobre, variable ajena a ellos, fuere inferior a 75 centavos de dólar la libra, suma que se podría considerar anticipo y se imputaría contra premios futuros cuando el precio superare este valor y llegare a US\$ 85 centavos o más la libra.

En este sentido, no podría estimarse que una utilización del promedio trimestral del precio del cobre inferior a US\$ 75 centavos la libra, pudiese producir únicamente como efecto que los premios futuros, cuando el precio igualare o superare los US\$ 85 centavos, se vieren completamente absorbidos o disminuidos, o rebajados, por aplicación de una variable enteramente ajena al aporte productivo de los trabajadores, como sería el precio internacional del metal, y no tuviere también como efecto el pago del beneficio en un monto básico.

Postular omitir el pago de un monto básico, durante los períodos de bajo precio del metal, como lo sostiene la empresa, no podría haber sido la intención de las partes que negociaron el beneficio, por cuanto así lo habrían estipulado expresamente, de modo que si no aparece en el texto la salvedad, deberá estarse al sentido que la cláusula produzca su efecto propio, apreciando el aporte de los trabajadores al logro de metas productivas de la empresa.

En efecto, según el artículo 1562 del Código Civil, sobre reglas de interpretación de los contratos, "el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno".

En el caso en estudio, no podría entenderse que la cláusula no produciría efecto alguno en favor de los trabajadores, durante los períodos de baja del precio del cobre, que no fuera en constituirlos en deudores de la empresa, hasta el 6% del sueldo base, por cuanto esto último escapa a la intención de las partes y al espíritu de la legislación laboral.

A mayor abundamiento, de acumularse períodos negativos por baja del precio del cobre, los trabajadores pasarían a constituirse en deudores de la empresa, hasta un 6% de sus sueldos base, sin causa o justificación alguna, a cambio de nada, soportando el gravamen de un precio internacional bajo del metal que les afectaría, extraño a la prestación de los servicios, lo que no podría guardar relación con el principio de ajenidad del contrato de trabajo y de certeza de la remuneración.

De esta suerte, acorde a lo expresado, en los períodos de baja del precio del cobre, por debajo de los 75 centavos la libra, procedería pagar, según el contrato, el equivalente al 1% de los sueldos base, con un tope del 6% por todos estos períodos, cantidad que en su oportunidad se imputaría a premios efectivos que se logren. Por la misma razón, no correspondería en tales períodos omitir el pago del beneficio, en el mínimo indicado, y al contrario, ir acumulando todos los períodos omitidos, hasta el tope, para luego imputarlos o neutralizar los períodos positivos, de premio por aumento del precio del cobre, si en tales casos los premios podrían verse íntegramente desvirtuados durante lapsos

prolongados, dándole un carácter completamente incierto al beneficio.

Cabe agregar, que se arriba a la conclusión expresada, de aplicar igualmente en la especie la regla de interpretación de los contratos contenida en el artículo 1560 del Código Civil, en orden a la cual, "conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".

En efecto, en presentación de 19.01.2004, el Sindicato de Trabajadores manifiesta: "*La posición nuestra es que la empresa debería haber pagado en su oportunidad, cuando el promedio del precio del cobre estuvo bajo los 75 centavos de dólar la libra, un 1% del sueldo base a cada trabajador con un tope de 6%, contra los eventuales premios futuros más próximos*".

Cabe señalar también, que según informe de fiscalización del Ant. 2), el caso en consulta se ha presentado por primera vez en la vigencia del contrato colectivo, por lo que no podría darse aplicación a la regla denominada de la conducta, del artículo 1564, inciso 3° del Código Civil, para interpretar la cláusula que contiene el beneficio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Uds. que procedería que la empresa Compañía Minera ... pague a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente desde el 24 de junio del 2000, por concepto de beneficio de la cláusula decimoséptima, el 1% de los sueldos base con un tope del 6%, en los períodos en los cuales el precio promedio trimestral del cobre hubiere sido inferior a 75 centavos de dólar la libra, deduciendo este pago de futuros premios cumplidos meta de producción y los precios promedios superiores del metal que señala el contrato.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. FUNCIONES.**1.901/81, 6.05.04.****El empleador del sector particular subvencionado no se encuentra facultado para cambiar unilateralmente a un profesional de la educación la función correspondiente a la jefatura de curso por otra labor docente.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 79, letra a) Código del Trabajo, artículo 10 N° 3.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si un empleador del sector particular subvencionado se encuentra facultado para cambiar unilateralmente a un profesional de la educación la función correspondiente a la jefatura de curso por otra labor docente.

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

El artículo 79 de la Ley N° 19.070, en su letra a), dispone:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

"a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan".

Por su parte, el numerando 3° del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, señala:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones.

"3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá seña-

lar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias".

Del análisis de las disposiciones legales transcritas se infiere que, tratándose de los docentes del sector particular, entre los cuales se encuentran los particulares subvencionados, las partes están obligadas a estipular en el contrato de trabajo la descripción de las labores encomendadas.

Ahora bien, considerando que el contrato de trabajo es una convención, según se establece en el artículo 7° del Código del Trabajo, lo que significa que la relación laboral nace a la vida del derecho por la concurrencia de la voluntad de las partes, esto es, del empleador y del trabajador, posible es concluir que las estipulaciones contenidas en el mismo, entre las cuales se encuentra la especificación de las labores convenidas, no pueden ser modificadas sino por el mutuo acuerdo de las partes.

Confirma lo expuesto, la norma del inciso 3° del artículo 5° del mismo cuerpo legal, conforme al cual los contratos individuales y colectivos de trabajo pueden ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes han podido convenir libremente y lo dispuesto en el artículo 1545, del Código Civil que establece que *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cumpla en informar a Ud. que el empleador del sector particular subvencionado no se encuentra facultado para

cambiar a un profesional de la educación la función correspondiente a la jefatura de curso por otra labor docente.

TRABAJADORES PORTUARIOS. RECINTO PORTUARIO. CONCEPTO.

1.979/82, 11.05.04.

El muelle de penetración del Puerto Ventanas y las diversas áreas de almacenamiento y acopio de mercancías aledañas a él, constituyen el recinto portuario del mismo, por lo que, consecuentemente, los trabajadores que allí se desempeñan en labores propias de la actividad portuaria, son trabajadores portuarios. Se reconsidera, en el sentido indicado, lo resuelto por Oficio N° 1.189, de 11 de agosto de 2002, de esta Dirección.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 133, inciso 1°. D.S. N° 90, de 1999, Trabajo, letra e) artículo 2°.

Concordancias: Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.03.

Mediante la presentación citada en el antecedente..., Ud., en representación de la Agencia Marítima Aconcagua S.A. y Puerto Ventanas S.A., solicita reconsideración del Oficio N° 1.189, de 11.04.02, que considera como recinto portuario exclusivamente el muelle de penetración que posee Puerto Ventanas y no las áreas de almacenamiento y acopio de mercancías con que cuenta el mismo. Haciendo presente las especiales características del puerto de que se trata, se requiere incluir a aquellas en el concepto de recinto portuario dado que formarían parte de la unidad operativa-funcional del mismo, y, consecuentemente, calificar como trabajadores portuarios también a quienes laboran en ellas.

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

Teniendo presente las argumentaciones y documentación presentada como funda-

mento de la reconsideración solicitada, esta Dirección estimó necesario disponer una visita ocular a las instalaciones del Puerto Ventanas a fin de su verificación en terreno, a la vez se dispuso la emisión de un informe inspectivo que recogiera las conclusiones de la visita en cuestión, el cual fue evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso y remitido a esta Dirección por oficio del antecedente 1).

Del análisis de la totalidad de los antecedentes reunidos en torno a la situación que nos ocupa, en especial del informe emitido por el fiscalizador actuante señor J.C.A. M., es posible sostener que el Puerto de Ventanas es un puerto privado, ubicado en la Caleta de Ventanas, Comuna de Puchuncaví, a 64 kms de Valparaíso, a 11 kms de Quintero y al Norte del Puerto privado de Oxiquim, especializado en graneles sólidos y líquidos contando para ello con medios altamente tecnificados para la carga, descarga, transporte y almacenamiento.

En los mismos antecedentes consta también que el referido puerto cuenta con 4 sitios de atraque ubicados en un muelle de 1.537 metros de largo que se interna en el

mar, denominado "muelle de penetración", con un ancho de 6 metros en su parte más angosta y de 23 metros en la más ancha, donde se ubica el sitio 3. Cuenta, además, con espacios separados geográficamente pero unidos por correas transportadoras o tuberías donde se depositan y/o almacenan los graneles sólidos o líquidos desembarcados para su transporte final. De lo expresado se infiere que, dada la característica recién anotada, el ancho del muelle no le permite generar espacio para el acopio y/o almacenamiento de los graneles desembarcados, de forma tal que el puerto de que se trata comprende a todas las instalaciones de acopio y transporte y al muelle como una sola unidad operativa-funcional de atención de naves.

Atendidas las especiales características del Puerto de Ventanas, señaladas anteriormente y debidamente constatadas a través de la visita inspectiva a que nos hemos referido, es posible afirmar que los lugares destinados al almacenamiento de las mercancías movilizadas en el puerto no pueden ubicarse en el mismo muelle por razones de seguridad y medio ambientales, etc., de suerte que el muelle sería un elemento más de los que conforman el recinto portuario del Puerto Ventanas, ya que además de esta estructura debería considerarse parte integrante de dicho recinto todas aquellas obras y sectores aledaños destinados a bodegas de almacenaje o acopio de mercancías.

Es así, como existen sectores contiguos a los terrenos de playa y que están destinados precisamente al almacenamiento de las diversas cargas movilizadas por el puerto. Del mismo modo, el Terminal de Granos, Terminal Líquidos y de Carga General, emplazados en el inmueble localizado al costado oriente del camino público (Ruta F-30), están también destinados exclusivamente a las labores de almacenamiento y acopio. No obstante su ubicación geográfica, más o menos cercana al mar y al muelle, en opinión de este Servicio, cabe entender que todos estos espacios terrestres forman parte del recinto portuario de Ventanas, pues la circunstancia que determina esta condición no es su proxi-

midad al mar sino su unidad de actividades de naturaleza portuaria desarrollada al interior de los mismos.

Ahora bien, lo expresado en los párrafos que anteceden permite afirmar que tanto el muelle de penetración como las diversas áreas geográficas en que se realizan labores de almacenamiento o acopio de mercancías, constituyen el recinto portuario del Puerto Ventanas, conclusión que se encuentra en armonía con el concepto de recinto portuario contenido en el Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.03, conforme al cual:

"Para los efectos del artículo 133 y siguientes del Código del Trabajo debe entenderse por recinto portuario el espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente, que comprende los muelles, frentes de atraque y terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de carga y descarga de naves o artefactos navales y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria".

Por consiguiente, de acuerdo a lo expresado y jurisprudencia administrativa sobre la materia, es preciso concluir que tanto los trabajadores que se desempeñan en el referido muelle como los que prestan servicios en las áreas de almacenamiento y acopio de mercancías aledañas a él, en labores propias de actividad portuaria, en opinión de este Servicio, tienen la calidad de trabajadores portuarios.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que el muelle de penetración del Puerto Ventanas y las diversas áreas de almacenamiento y acopio de mercancías aledañas a él, constituyen el recinto portuario del mismo, por lo que, consecuencialmente, los trabajadores que allí se desempeñan en labores propias de la actividad portuaria, son trabajadores portuarios.

Se reconsidera, en el sentido indicado, lo resuelto por Oficio N° 1.189, de 11 de agosto de 2002.

REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS. TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR. JORNADA. FUNCIONES.**1.980/83,11.05.04.**

- 1) El bono mensual de carga que percibe don ..., Capitán de naves mercantes mayores de propiedad de la Empresa Sociedad de Servicios ..., constituye remuneración.
- 2) La jornada semanal de la gente de mar es de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias, excepto respecto del capitán, de quien lo reemplazare y demás oficiales indicados en el inciso 2° del artículo 108 del Código del Trabajo.
El mismo personal tiene derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario y al descanso compensatorio contemplado en el inciso 2° del artículo 111 del Código del Trabajo, ambos en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.
- 3) La tripulación de la nave se encuentra obligada a desempeñar las labores para las cuales fue contratada, entre ellas las adicionales de carga y descarga de la nave a los centros de cultivo o de un buque a otro cuando éstas se realizan en rada abrigada, aguas interiores o insulares, si así se hubiere acordado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41; 106, inciso 1°; 108; 111, inciso 2° y 116. Código Civil, artículo 1564, inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 199/17, de 14.01.2004 y 261/20, de 24.01.2002.

Mediante los oficios del antecedente ..., la Dirección Regional del Trabajo, Décima Región de Los Lagos, ha remitido la presentación efectuada por Ud. a esa Oficina, solicitando un pronunciamiento jurídico sobre los siguientes puntos:

- 1) Si el bono de carga que percibe constituye remuneración;
- 2) Jornada de trabajo y descansos que le corresponden en su calidad de trabajador embarcado;
- 3) Si la tripulación de la nave se encuentra obligada a efectuar, adicionalmente a sus labores específicas, las de carga y

descarga de la nave a los centros de cultivo o de un buque a otro cuando éstas se realizan en una rada abrigada, en aguas interiores o insulares.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En forma previa y de acuerdo a los antecedentes aportados por la Dirección Regional del Trabajo, Décima Región de Los Lagos, es preciso señalar que el recurrente se desempeña en calidad de Capitán en naves mercantes mayores de propiedad de la Empresa Sociedad de Servicios..., las que efectúan labores de cabotaje regional, trasladando carga, principalmente alimentos para peces (pellets), desde el puerto base de Puerto Montt a diferentes centros de cultivo salmonero, ubicados en la Décima y Undécima Regiones. Eventualmente trasladan la cosecha de salmón desde distintos centros de cultivo a diversas plantas procesadoras, como las de Puerto Montt y Quellón.

Ahora bien, en lo relativo a la procedencia de incluir en la remuneración mensual del consultante el bono de carga que percibe es preciso hacer presente que el artículo 41 del Código del Trabajo establece:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito se colige que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el contrato de trabajo y liquidaciones de sueldo del recurrente, consta que su remuneración se encuentra constituida por sueldo base, bono de carga y gratificación anual. De los mismos antecedentes aparece que el bono o porcentaje por carga materia de la presente consulta se paga en dinero vía boleta de honorarios, sobre la base de las toneladas entregadas en los centros de cultivo y no se encuentra incluido en la liquidación de remuneraciones del oficial de que se trata.

A la luz de lo expresado precedentemente y considerando que el referido bono es un beneficio en dinero que el consultante percibe por causa del contrato de trabajo y que no se encuentra incluido expresamente en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, como beneficio no constitutivo de remuneración, es preciso concluir que aquél debe ser calificado jurídicamente como remuneración, siendo, por consiguiente, imponible.

La conclusión precedente se encuentra en armonía con la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N° 261/20, de 24 de enero de 2002.

- 2) Sobre este particular, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 106 del Código del Trabajo dispone:

"La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias".

Por su parte, el artículo 108 del mismo cuerpo legal previene:

"La disposición del artículo 106 no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare, debiendo considerarse sus funciones como de labor continua y sostenida mientras permanezca a bordo.

"Tampoco se aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, en tal carácter, deba fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados".

A su vez, el artículo 116 del Código citado prescribe:

"El descanso mínimo a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario".

La interpretación armónica de las disposiciones legales transcritas permite afirmar que la jornada ordinaria de trabajo de la gente de mar es de cincuenta y seis horas semanales, con un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que la antedicha jornada no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare ni a los demás oficiales mencionados por el inciso 2º del artículo 108 precedentemente transcrito, de suerte que si bien tienen derecho al descanso mínimo de ocho horas diarias, en opinión de la suscrita, cabe entender que dicho descanso, tratándose de ellos, cuyas funciones a bordo se consideran de labor continua y sostenida, está sujeto a eventuales alteraciones derivadas del ejercicio de la función que les es propia, alteraciones que, en el evento de producirse efectivamente, no constituirán infracción al señalado descanso mínimo diario.

Ahora bien, en lo concerniente a esta materia, cabe referirse, también, al descanso compensatorio a que tiene derecho el consultante, beneficio que se encuentra regulado en el inciso 2º del artículo 111 del Código del Trabajo, el que al efecto dispone:

"El empleador deberá otorgar al término del embarque un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiere acumulado más de un día de descanso en una semana, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 38".

Al tenor del precepto legal transcrito, al término del embarque el empleador debe otorgar un día de descanso en compensación de los días domingo y festivos trabajados durante el período respectivo y cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, caso en el cual la remuneración no puede ser inferior a la correspondiente a horas extraordinarias.

Es del caso destacar que en conformidad a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, pudiendo citarse, entre otros, el Dictamen N° 5.501/263, de 15 de septiembre de 1994, en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeran por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana, a través de un acuerdo entre dependiente y empleador.

En otros términos, la negociación aludida sólo puede referirse a los días festivos que incidan en la respectiva semana y no a los días domingo, ya que éstos son de descanso obligatorio.

- 3) En lo concerniente a las labores adicionales que la tripulación de la nave pudiera encontrarse obligada a efectuar, es necesario puntualizar que los trabajadores están obligados a desempeñar las funciones para las cuales fueron contratados.

En este orden de ideas cabe hacer presente que en conformidad a lo prevenido por el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe contener entre sus cláusulas mínimas, la determinación de la naturaleza de los

servicios, pudiendo señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

Lo anterior obedece a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza la labor o labores que se obliga a desempeñar en términos que se evite que en estos aspectos quede sujeto al arbitrio del empleador.

En estas circunstancias, cabe concluir que la tripulación de la nave se encuentra obligada a efectuar las labores para las cuales fue contratada, entre ellas las adicionales de carga y descarga de la nave a los centros de cultivo o de un buque a otro cuando éstas se realizan en rada abrigada, aguas interiores o insulares, si así se hubiere acordado.

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

- 1) El bono mensual de carga que percibe ..., Capitán de naves mercantes mayo-

res de propiedad de la Empresa Sociedad de Servicios... constituye remuneración.

- 2) La jornada semanal de la gente de mar es de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias, excepto respecto del capitán, de quien lo reemplazare y demás oficiales indicados en el inciso 2º del artículo 108 del Código del Trabajo.

El mismo personal tiene derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario y al descanso compensatorio contemplado en el inciso 2º del artículo 111 del Código del Trabajo, ambos en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

- 3) La tripulación de la nave se encuentra obligada a desempeñar las labores para las cuales fue contratada, entre ellas las adicionales de carga y descarga de la nave a los centros de cultivo o de un buque a otro cuando éstas se realizan en rada abrigada, aguas interiores o insulares, si así se hubiere acordado.

ESTATUTO DE SALUD. HORAS EXTRAORDINARIAS. LIMITE.**2.017/84, 13.05.04.**

- 1) El límite de la jornada extraordinaria del personal regido por la Ley N° 19.378, está determinado por el tiempo requerido para satisfacer extraordinariamente la necesidad de funcionamiento del servicio asistencial o por el período necesario para cumplir las tareas impostergables del mismo servicio, en su caso.**
- 2) La jornada de trabajo, su duración y distribución, del mismo personal, se rigen por la Ley N° 19.378 y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 15.
Ley N° 18.883, artículo 62.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.146/343, de 30.12.96; 4.539/317, de 22.09.98 y 3.563/182, de 24.10.2002.

A través de la presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento para que se determine qué limitación debe imponerse a las extensiones horarias, si rigen supletoriamente las normas del Código del Trabajo en esa limitación, y si a las funciones de urgencia no se aplican estas limitaciones, todo ello en el caso de funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contratados con jornada ordinaria de 44 horas que esporádicamente cumplen extensión horaria en el mismo centro de salud por reemplazo de algún funcionario ausente; de aquellos contratados con jornada ordinaria de 44 horas y que habitualmente cumplen extensión horaria en otro centro de salud de la Comuna; de aquellos contratados con jornada ordinaria de 44 horas y que deben cumplir extensión horaria en urgencias; y de funcionarios contratados por 44 horas para servicios de urgencia SAPU, que deben prolongar sus jornadas para suplir ausencias de sus colegas de labores.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En la respuesta 1) del Dictamen N° 3.563/182, de 24.10.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"En el sistema de salud primaria municipal, constituye jornada extraordinaria de trabajo solamente aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y aquella laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede la misma"*.

Lo anterior, porque como ya se había señalado en Dictamen N° 4.539/317, de 22.09.98, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 15 de la Ley N° 19.378 y 62 de la Ley N° 18.883, supletoria del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, constituye jornada ordinaria de trabajo del personal regido por la Ley N° 19.378, particularmente los que se desempeñan en los SAPU, aquella distribuida de lunes a viernes en período diurno con un tope máximo de 9 horas diarias, como aquella que, por la especial naturaleza de esas funciones asistenciales, debe cumplirse en días sábado, domingo o festivos, o durante la noche.

En la especie, se solicita el pronunciamiento para que se determine cuáles son los límites que debe imponerse a las extensiones horarias de la jornada ordinaria de

trabajo de los funcionarios con jornada de 44 horas semanales que esporádicamente cumplen extensión horaria en el mismo centro de salud por reemplazo de algún funcionario ausente, o que habitualmente cumple extensión horaria en otro centro de salud de la comuna, o que deben cumplir extensión horaria en urgencias, o que en los servicios de urgencia deben prolongar sus jornadas para suplir ausencias de sus colegas de labores.

De acuerdo con la normativa citada y la doctrina administrativa invocada, en el sistema de salud primaria municipal, la jornada ordinaria máxima del personal regido por la Ley N° 19.378 es de 44 horas semanales, con un tope máximo diario de 9 horas, sea que ella esté distribuida de lunes a viernes, o que su distribución comprenda los sábado, domingo y festivos o se cumpla en horario nocturno.

A su turno, la misma normativa define la jornada extraordinaria como aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo.

En ese contexto, es posible derivar que los funcionarios sujetos a una jornada ordinaria semanal de 44 horas, que deben prolongarla para reemplazar a trabajadores ausentes o porque se desempeñan en los SAPU o labores de urgencia, respectivamente, corresponde considerar como extraordinario el período laboral trabajado en exceso de los límites indicados, en cuyo caso deberán compensarse con descanso complementario o pagarse con un 25% ó 50 % de recargo sobre el valor hora diaria de trabajo, según sea el caso, en los términos previstos por los artículos 15 de la Ley N° 19.378 y 62 de la Ley N° 18.883 y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en los Dictámenes

N°s. 4.472/314, de 27.09.98 y 3.192/178, de 2.06.97.

En otros términos, y de acuerdo con el preciso tenor del artículo 62 de la Ley N° 18.883, aplicable supletoriamente en la especie, el límite de la jornada extraordinaria que no aparece señalado por la ley, está determinado por el tiempo que requiere satisfacer extraordinariamente la necesidad de funcionamiento del servicio asistencial o por el período necesario para cumplir las tareas impostergables exigidas por el mismo servicio, en su caso.

Por último, cabe precisar que como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 7.146/343, de 30.12.96, 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, de manera que, especialmente, en materia de jornada de trabajo, su duración y distribución, rige únicamente la Ley N° 19.378 y, supletoriamente, la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.

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

- 1) En el sistema de atención primaria de salud municipal, el límite de la jornada extraordinaria del personal regido por la Ley N° 19.378, está determinado por el tiempo requerido para satisfacer extraordinariamente la necesidad de funcionamiento del servicio asistencial o por el período necesario para cumplir las tareas impostergables del mismo servicio, en su caso.
- 2) La jornada de trabajo, su duración y distribución, del mismo personal, se rigen por la Ley N° 19.378 y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.

ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACION.**2.021/85, 13.05.04.**

- 1) El incumplimiento de parte de las entidades administradoras de salud primaria municipal, para realizar la calificación de su personal dentro del plazo legal, constituye infracción a los artículos 46 de la Ley N° 19.378 y 64 del Decreto N° 1.889.**
- 2) El mismo incumplimiento, por sí sólo, no constituye causal de nulidad del proceso de calificación, porque dicha posibilidad no está contemplada por la Ley N° 19.378 y su Reglamento de la carrera funcionaria.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 46.
Decreto N° 1.889, artículo 64.

Concordancias: Dictamen N° 271/12,
de 20.01.2000.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento para que se determine la obligación de la Corporación Municipal de Providencia a cumplir con el proceso de calificación, dentro de los plazos establecidos por la Ley N° 19.378 y su reglamento, y si puede pedirse la anulación del proceso calificador por no haber concluido dentro de los plazos legales.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

A través de la respuesta 5) del Dictamen N° 271/12, de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El proceso de calificación constituye para la Ley N° 19.378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 1° de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 46 de la Ley N° 19.378 y 64 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, la calificación del desempeño de estos funcionarios constituye un proceso

obligatorio e impostergable en el sistema de salud primaria municipal, más aún si de ese ejercicio calificador depende el reconocimiento del mérito funcionario.

En la especie, la ocurrente denuncia que la corporación empleadora no ha cumplido con el proceso de calificación correspondiente al período septiembre 2002 - agosto 2003, dentro del plazo legal establecido por la Ley N° 19.378 y el reglamento de la carrera funcionaria, y consulta si esa circunstancia es causal para pedir la nulidad del proceso de calificación en cuestión.

De acuerdo con la normartiva citada, las entidades administradoras de salud primaria municipal están obligadas a realizar el proceso de calificación de su personal, que perentoriamente debe iniciarse el 1° de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año, por así exigirlo expresamente el artículo 64 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la Ley N° 19.378.

Por otra parte, el incumplimiento por parte de las entidades administradoras para realizar los procesos de calificación del personal en el plazo exigido por la ley, no constituye por sí sólo causal de nulidad del referido proceso, porque esa posibilidad no está contemplada por la ley, y porque no puede proponerse su reproche si la entidad ha cumplido

do con todas las demás exigencias técnicas que han permitido la calificación idónea y efectiva del desempeño de los funcionarios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal, reglamentaria y administrativa, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) El incumplimiento por parte de las entidades administradoras de salud primaria municipal, para realizar la calificación de

su personal dentro del plazo legal, constituye infracción a los artículos 46 de la Ley N° 19.378 y 64 del Decreto N° 1.889.

- 2) El mismo incumplimiento no constituye por sí sólo, causal de nulidad del proceso de calificación, porque dicha posibilidad no está contemplada por la Ley N° 18.378 y su reglamento de la carrera funcionaria.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DOTACION DOCENTE. INGRESO. CAMBIO DE FUNCIONES. EFECTOS.

2.022/86, 13.05.04.

El profesional de la educación que ingresó a la dotación docente de la Corporación Municipal de Quinchao en calidad de titular para desempeñarse como docente de aula y que, posteriormente, cambió a funciones de Inspector General, mantiene la titularidad en la dotación docente no resultando, por tanto, procedente que participe en el concurso interno a que eventualmente debiere convocar dicha entidad, en los términos previstos en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 3° transitorio. Ley N° 19.070, artículos 20, 25 y 26.

Mediante ordinario del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si al profesional de la educación que ingresó a la dotación docente de la Corporación Municipal de Quinchao en calidad de titular para desempeñarse como docente de aula y que, posteriormente, cambió a funciones de Inspector General, le asiste el derecho a participar en el concurso interno a que eventualmente debiere convocar dicha entidad, en los términos previstos en el artículo 3° transitorio, de la Ley N° 19.933, para adquirir la titularidad en la dotación respecto de la función directiva.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente.

El artículo 25 de la Ley N° 19.070, establece:

"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

"Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

Por su parte el artículo 26 del mismo cuerpo legal, señala:

"El número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad o Corporación Educativa, no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de las mismas, a menos que en la comuna no haya suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con los requisitos exigidos en las bases de los mismos.

"Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas".

Del análisis de las disposiciones legales transcritas se infiere que la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente del sector municipal puede hacerse en calidad de titular o de contratado, cumplidos previamente los requisitos de incorporación a la misma que se consignan en el artículo 24 de la Ley N° 19.070.

De la misma normativa se deduce que, detentan la calidad de titulares los docentes que ingresan a la dotación previo concurso público de antecedentes y de contratados aquellos que se incorporan a la misma para desarrollar labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo.

Finalmente, se infiere que el número de horas de docentes en calidad de contratados no podrá ser superior al 20% del total de horas de una determinada dotación docente.

A su vez, el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933, que otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica, publicada en el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004, preceptúa:

"Aquellos municipios o corporaciones de educación municipal que al 31 de marzo de

2004 tengan en su dotación docente un porcentaje superior al 20% de docentes en calidad de contratados, deberán llamar a un concurso interno para incorporar a docentes en calidad de titulares a la dotación para ajustarse a lo estipulado en el artículo 26 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. Este concurso deberá quedar resuelto a más tardar el 30 de abril de 2004.

"Podrán participar en este concurso interno los profesionales de la educación titulados, que hayan pertenecido a la dotación docente del respectivo municipio o corporación de educación municipal en calidad de contratados al 31 de diciembre de 2003 y que hayan servido en ésta durante tres años continuos o cuatro discontinuos, contados desde esa fecha".

Asimismo, el inciso 2° del artículo 20 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

Del análisis armónico de los preceptos legales insertos se infiere que las Corporaciones Municipales que al 31 de marzo del 2004, tengan en la dotación docente un número de horas semanales superior al 20% del total en calidad de contratados, vale decir, de horas servidas por profesionales de la educación incorporados sin previo concurso público, se encuentran obligadas a convocar a un concurso interno, en los términos y condiciones previstas en el citado artículo 3° transitorio.

Como es dable apreciar la norma del artículo 3° transitorio en comento, responde

a la idea del legislador de dar cumplimiento al tope máximo de horas contratadas en la dotación docente, no está vinculada a la situación de cada docente.

Lo anterior se corrobora aún más con la norma del inciso 1° del artículo 54 bis del D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, ley sobre subvención del Estado a los establecimientos educacionales agregado por el artículo 13 de la Ley N° 19.933, que establece la obligación de los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación de retener el 3% de los recursos de la subvención mensual y sus correspondientes incrementos a las Corporaciones Municipales en el evento que en el mes inmediatamente anterior al pago de la misma hayan excedido los porcentajes de contratados que se establecen el artículo 26 de la Ley N° 19.070, ya transcrito y comentado.

Ahora bien, en la especie, la incorporación a la dotación docente del profesional de la educación de que se trata se produjo como titular para cumplir funciones docentes propiamente tales, calidad ésta que se mantiene en la dotación no obstante haber pactado con su empleador un cambio de función, de forma tal que no se daría respecto de dicho

docente uno de los requisitos que exige el legislador en el citado artículo 3° transitorio para postular en un concurso interno, cual es detentar la calidad de contratado en relación con las horas que sirve en dicha Corporación.

Finalmente, es del caso señalar, por su parte, que el artículo 3° transitorio ya citado no regula el beneficio de la titularidad en el cargo, como ocurrió con la Ley N° 19.648, no resultando procedente, por ende, aplicar la doctrina de este servicio en relación con dicha normativa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Uds. que el profesional de la educación que ingresó a la dotación docente de esa Corporación Municipal en calidad de titular para desempeñarse como docente de aula y que, posteriormente, cambió a funciones de Inspector General, mantiene la titularidad en la dotación docente no resultando, por tanto, procedente que participe en el concurso interno a que eventualmente debiere convocar dicha entidad, en los términos previstos en el artículo 3° transitorio, de la Ley N° 19.933.

CIRCULARY RESOLUCION DE LA DIRECCION DELTRABAJO

1.- Circular

40 (extracto), 5.05.04.

Depto. de Relaciones Laborales

Instruye acerca de aplicación del artículo 17 de la Ley N° 19.296 (procedimiento a aplicar para la constitución de un directorio regional o provincial).

2.- Resolución

475 (exenta), 11.05.04.

Depto. Administrativo

Establece funcionamiento de Unidad Operativa que indica (Centro de Conciliación y Mediación)

Vistos

1. Lo dispuesto en los artículos 5° letras f) y p), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. La Resolución N° 55 de 1992 de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520 de 1996 de dicho Organismo Contralor;
3. Lo dispuesto en las Ordenes de Servicio N° 1 y N° 4 de 30 de enero y 12 de junio de 2002, respectivamente y sus modificaciones posteriores.

Considerando:

1. Que, la Dirección del Trabajo es el organismo encargado de velar por el cumpli-

miento de la legislación laboral y previsional, promoviendo la capacidad de las propias partes para regular las acciones de trabajo, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de los equilibrios entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país.

2. Que, para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la misión de la Dirección del Trabajo en el área de conciliación y mediación se ha estimado necesario establecer el funcionamiento de una unidad operativa especializada en dichas materias, en la quinta región de Valparaíso.

Resuelvo:

1. Establécese en la quinta región de Valparaíso el funcionamiento del

Centro de Conciliación y Mediación ubicado en calle Blanco N° 1791 locales B-3 y B-4 del tercer piso del Edificio Costanera Pacífico, de la ciudad y comuna de Valparaíso, Unidad Operativa que asumirá las siguientes funciones:

- a) Tramitar y gestionar los reclamos administrativos a través de comparendos de conciliación, recepcionados en las Inspecciones del Trabajo de Valparaíso y Viña del Mar.
 - b) Tramitar y gestionar los buenos oficios contemplados en el artículo 374 bis del Código del Trabajo.
 - c) Tramitar y gestionar las mediaciones laborales contempladas en la Orden de Servicio N° 1 de 2002.
 - d) Desarrollar cualquier otra actividad que sea atingente a las materias relacionadas con la conciliación y mediación, que la Superioridad del Servicio disponga al efecto.
2. Fijase como territorio jurisdiccional del Centro de Conciliación y Mediación para las materias relativas a conciliación, las comunas del Valparaíso, Viña del Mar y Con Cón.
 3. Establece, que esta Unidad Operativa tendrá jurisdicción en toda las comunas que conforman la quinta región de Valparaíso en lo que respecta a Mediación.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

3.131, 22.01.04.

Hecho de haber renovado solo la licencia de conducir clase B obtenida antes de 8 de marzo de 1997, no impide actualmente ejercer el derecho de Ley N° 19.495 artículo 2° transitorio, respecto de las licencias clase A-1 y A-2.

Se solicita un pronunciamiento que determine, en lo sustancial, si los titulares de licencias profesionales A-1 y A-2, que con anterioridad a la emisión del Dictamen N° 48.753, de 2002, sólo renovaron su licencia de conducir clase B, pueden acogerse a la normativa de excepción contemplada en el artículo 2° transitorio de Ley N° 19.495, con el objeto de renovar las referidas licencias profesionales sin necesidad de realizar los cursos en una escuela de conductores profesionales, a que se refieren las disposiciones permanentes de ese cuerpo legal.

Sobre el particular, cabe señalar que el aludido artículo transitorio dispone que las licencias clase A-1 y A-2 –otorgadas con anterioridad al 8 de marzo de 1997, fecha de publicación de Ley N° 19.495–, mantendrían su vigencia, habilitando a sus titulares para conducir los vehículos motorizados correspondientes, debiendo éstos acreditar, cada dos años, que cumplen con los requisitos generales a que alude la norma, entre los que no se encuentran, en lo que interesa, el tener que aprobar los cursos teóricos y prácticos que imparten las escuelas de conductores profesionales que señala.

Por su parte, es pertinente indicar que la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control ha manifestado, en lo que

interesa, a través del Dictamen N° 48.753, de 2002, que el artículo 2° transitorio aludido, se aplica a todos quienes al 8 de marzo de 1997 eran titulares de las licencias clase A-1 y/o A-2, incluso a aquellos que con anterioridad a esa fecha no se hubiesen sometido oportunamente a los controles correspondientes.

En ese contexto, es dable señalar que en la situación consultada, el hecho que los titulares de las licencias clase A-1 y A-2 –obtenidas con anterioridad a la entrada en vigencia de Ley N° 19.495– hayan renovado solamente la licencia clase B, nos constituye un impedimento para que puedan acogerse a la normativa en análisis, toda vez que el único requisito exigible para renovar las indicadas licencias profesionales –sin la necesidad de realizar los cursos de conductores antes referidos–, es haber sido titular de aquéllas al 8 de marzo de 1997.

Por consiguiente, este Organismo de Control cumple con manifestar que el Dictamen N° 48.753, de 2002, vigente sobre la materia, debe aplicarse en la especie, de modo que el hecho de haber optado por renovar solamente la licencia de conducir clase B no constituye un impedimento para que, en la actualidad, se ejerza el derecho contenido en el artículo 2° transitorio de Ley N° 19.495.

3.854, 28.01.04.

Funcionarios del Fondo Nacional de la Discapacidad contratados según el Código del Trabajo, solamente han podido percibir la asignación de modernización de Ley N° 19.553, desde su incorporación a los contratos pertinentes, como remuneración contractual especial, en el año 2002.

El Fondo Nacional de la Discapacidad ha consultado a esta Contraloría General acerca del derecho que asistiría al personal de esa repartición contratado con arreglo a las normas del Código del Trabajo para percibir la asignación de modernización establecida por Ley N° 19.553. Según expresa esa institución el referido emolumento ha sido pagado a esos funcionarios desde 1998, pero sólo se ha incorporado a los respectivos contratos de trabajo a contar de 2002.

Sobre el particular, es dable advertir que el Fondo Nacional de la Discapacidad fue creado por el artículo 52 de Ley N° 19.284 como una persona de derecho público, señalando el artículo 62 de dicho texto que las personas que presten servicios en dicha institución "se regirán exclusivamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias".

Por su parte, el artículo 63 del texto referido establece que dicho Fondo está sometido a la auditoría contable de esta Contraloría General.

En atención a lo dispuesto por esta última norma, este Organismo Contralor señaló, por Dictamen N° 14.861, de 2003, que la facultad para pronunciarse sobre el régimen laboral de los empleados del Fondo citado compete a la Dirección del Trabajo, remitiendo la consulta formulada a este último organismo para su pronunciamiento.

No obstante, la Dirección del Trabajo se ha abstenido de pronunciarse sobre la materia, señalando que la entidad competente al

efecto es esta Entidad Fiscalizadora, sobre la base de que los empleadores del Fondo consultante tiene la calidad de funcionarios públicos, según ha manifestado esta Contraloría General por Dictamen N° 21.580, de 1995.

Ahora bien, un nuevo estudio del problema planteado ha permitido a este Organismo Contralor arribar a la conclusión de que tiene competencia para pronunciarse acerca de la procedencia del pago de la asignación de modernización a los funcionarios de la repartición consultante, atendido que las facultades relativas a la auditoría contable de dicha institución suponen la posibilidad de determinar si corresponde efectuar determinados pagos de remuneraciones, dado que los mismos implicarían el compromiso de fondos fiscales.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a la consulta que se formula en la especie, debe señalarse que el artículo 1° de Ley N° 19.553 concede una asignación de modernización a "los personales de planta y a contrata y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las entidades a que se aplica el artículo 2° de esta ley".

A su vez, es dable tener presente que el aludido artículo 2° de Ley N° 19.553 señala, en lo pertinente, que la asignación en examen "corresponderá a los trabajadores de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del D.L. N° 249, de 1973, incluyendo a las autoridades ubicadas en los niveles A, B y C; del Servicio de Impuestos Internos, y de la Dirección del Trabajo".

De esta manera, por disposición expresa de la ley, solamente el personal contratado con arreglo al Código del Trabajo que se desempeñe en aquellas entidades a que se refiere el artículo 2° de Ley N° 19.553, tiene derecho a la asignación de modernización de Ley N° 19.553.

Por consiguiente, atendido que el personal afecto al Código del Trabajo que se desempeña en el Fondo Nacional de la Discapacidad no es de aquellos a quienes se refieren los artículos 1° y 2° de Ley N° 19.553, sólo cabe concluir que a dichos servidores no les resulta aplicable la asignación de modernización en examen.

Sin perjuicio de lo anterior, es dable señalar que la incorporación en los contratos

de trabajo de una disposición que establece el derecho de los empleados de esa repartición para percibir "la asignación de modernización, en la forma, condiciones y oportunidades que dicho texto legal, sus modificaciones posteriores y sus normas reglamentarias establezcan", sólo ha podido significar la concesión de un beneficio contractual similar al de la aludida asignación –no la asignación misma, pues para ello se requeriría de un precepto legal en tal sentido– y por ende, desde el año 2002 ha sido precedente la concesión de tal remuneración contractual especial, no ajustándose a derecho el pago de la misma por los años 1998 a 2001 inclusive, aspecto que deberá regularizarse.

Déjese sin efecto el Dictamen N° 14.861, de 2003.

4.443, 30.01.04.

Los médicos que trabajan en la Dirección del Trabajo pueden atender, profesionalmente, en forma particular, a funcionarios de ese organismo, extendiéndoles licencias médicas.

La Dirección del Trabajo se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando se determine si constituye o no una infracción a la probidad administrativa el hecho de que médicos que laboran en esa Dirección del Trabajo atiendan profesionalmente, en forma particular, a funcionarios de ese organismo. Extendiéndoles licencias médicas.

La ocurrente sostiene que, en tal caso, si bien no resultan aplicables incompatibilidades o prohibiciones expresas contempladas en la ley –como las contenidas en los artículos 41 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980–, dicha conducta privada constituiría una infracción general al principio de la probidad administrativa establecido en el artículo 52 de Ley N° 18.575,

por resultar inconciliable con la función pública.

Previamente, conviene anotar, conforme a los antecedentes tenidos a la vista, que los médicos por los cuales se consulta fueron contratados como profesionales, de conformidad con Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para desempeñar funciones en la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Inspección del organismo de que se trata.

Señalado lo anterior, cabe hacer presente que el principio básico en materia de desarrollo de actividades particulares por parte de los funcionarios públicos, es aquel que se contempla en el inciso primero del artículo 56 de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucio-

nal de Bases Generales de la Administración del Estado, conforme al cual "todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley".

Agrega el inciso segundo del señalado precepto legal que "son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan".

Ahora bien, sobre el particular, esta Contraloría General ha señalado reiteradamente, mediante los Dictámenes N°s. 45.287, de 2000 y 28.210, de 2001, entre otros, que de las disposiciones citadas se desprende que los funcionarios públicos tienen el deber de evitar que sus prerrogativas o esferas de influencia se proyecten en su actividad particular, aun cuando la posibilidad de que se produzca un conflicto sea sólo potencial, lo que puede ocurrir cuando esa actividad incida o se relacione con el campo de las labores propias de la institución a la cual pertenecen.

En este contexto entonces, cabe advertir que la actitud particular de los funcionarios por la cual se consulta, no constituye una actividad inconciliable con la función pública que desempeñen, ya que los servicios médicos otorgados a otros empleados del organismo de que se trata, y el eventual otorgamiento a éstos de las licencias médicas que procedan a juicio del profesional, no inciden ni se relacionan con el campo de las labores propias de dicha entidad, y constituyen, por el contrario, materias o casos que no son de aquellos que deben ser analizados, informados o resueltos por tales médicos en

el ejercicio de su empleo público o por esa Dirección del Trabajo.

Por lo demás, y en lo que dice relación específicamente con las licencias médicas que dichos facultativos puedan otorgar en el ejercicio de su profesión, la intervención de los empleadores en la tramitación de dichos reposos es sólo de carácter administrativa o instrumental, siendo de competencia de los Servicios de Salud o de las Instituciones de Salud Previsional en análisis y resolución de aquéllas, según lo establece el Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas.

Luego, la actuación que compete a la Dirección del Trabajo tratándose de las licencias médicas de sus funcionarios, tampoco corresponde a una labor propia de ese servicio, sino que la necesaria participación de todo empleador en la tramitación de ese beneficio, en los términos del reglamento antes referido.

Por otra parte, y atendiendo que los médicos de que se trata fueron contratados para desempeñar funciones en la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, la atención médica particular que puedan proporcionar a otros empleados de esa entidad, no infringe lo dispuesto en el citado artículo 41 del D.F.L. N° 2, de 1967, que prohíbe a los empleados de dicho servicio desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo, ya que, como puede fácilmente advertirse, las tareas para las cuales fueron contratados los servidores en cuestión no dicen relación con la atención profesional ni con las licencias médicas que se puedan otorgar a los empleados de ese organismo.

De igual manera, la conducta por la que se consulta tampoco infringe lo dispuesto, en el artículo 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980, que prohíbe al personal de la Dirección del Trabajo, prestar servicios a personas o entidades "sometidas a la fiscalización" de

dicha institución o a los directivos, jefes o empleados de ellas, toda vez que, como se analizará, el ámbito de la labor fiscalizadora de ese organismo comprende, en términos generales, a las personas o entidades vinculadas con otro en virtud de un contrato de trabajo, y no a quienes se rigen por vínculos de orden estatutario, como sucede con los funcionarios de la Administración del Estado, entre los cuales, como es obvio, se encuentran los del organismo ocurren.

En consecuencia, en mérito de lo antes expuesto, sólo cabe concluir que la actividad de los médicos por la cual se consulta, no contraviene el principio de probidad administrativa ni se infringe con ella alguna prohibición legal específica y, por el contrario, dichos empleados pueden, en el ejercicio privado de su profesión, prestar atención médica a los funcionarios de la Dirección del Trabajo y otorgar a éstos las eventuales licencias que a su juicio correspondan.

En otro orden de materias, la Dirección del Trabajo solicita se señala si, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980, pueden sus funcionarios otorgar servicios a personas ligadas a otras en virtud de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, o sólo pueden prestar esos servicios a quienes no son fiscalizables por ese organismo, como por ejemplo, los trabajadores independientes y funcionarios públicos.

Al respecto, cabe tener presente que el citado precepto, aplicable a la Dirección del Trabajo, establece, en su inciso primero, que "sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, jefes o empleados de ellas".

Consignado lo anterior, y a fin de determinar el alcance de la señalada prohibición,

es menester precisar lo que se debe entender por la expresión "personas o entidades sometidas a la fiscalización" de la Dirección del Trabajo.

Sobre el particular, es menester indicar que a dicha entidad le corresponde fundamentalmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° del citado D.F.L. N° 2, de 1967, la fiscalización e interpretación de la legislación laboral, normativa que se encuentra constituida principalmente por el Código del Trabajo, siendo oportuno destacar, según lo establece el artículo 1° de este último texto legal, en relación con su artículo 3°, que el mencionado Código rige las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo.

En este contexto, sólo cabe concluir, en armonía con lo manifestado por esta Entidad de Control en su Dictamen N° 14.480, de 1996, que se encuentran sometidas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, en términos generales, todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran relacionadas laboralmente con ocasión de un contrato de trabajo.

Luego, por la razón antes anotada, y atendido lo preceptuado en el mencionado artículo 20 bis, es menester colegir que los funcionarios de esa repartición se encuentran impedidos de prestar, por sí o a través de otros, servicios a cualquier persona o entidad que, en su calidad de trabajador o empleador, esté vinculada a otra por una relación laboral en virtud de un contrato de trabajo, así como a los directivos y jefes de tal entidad.

Por el contrario, y en concordancia con lo indicado en el señalado Dictamen N° 14.480, de 1996, los funcionarios de esa Dirección pueden prestar sus servicios personales a cualquier persona o entidad que no esté ligada a otra por un vínculo laboral en virtud de un contrato de trabajo, ni sea directivo o jefe

de tales instituciones, lo que incluye, por cierto, a los trabajadores independientes y a los funcionarios públicos, en la medida que éstos no se encuentren vinculados a otro por un contrato de trabajo, ni sean directivo o jefes de las entidades a que se refiere el artículo 20 bis aludido.

Finalmente, la Dirección del Trabajo, solicita que se determine si resultan afectados por la prohibición establecida en el antes indicado artículo 20 bis, quienes prestan a ese organismo servicios a honorarios.

Sobre el particular, es dable hacer presente, en concordancia con lo manifestado por este Organismo de Control de sus Dictá-

menes N°s. 25.599, de 2003; 27.786, de 2002 y 40.195, de 2000, entre otros, que si bien las personas por las que se consulta no son funcionarios públicos, sí son servidores estatales y, en tal virtud, resultan obligados por las normas que regulan el principio de probidad administrativa, entre las cuales se encuentran aquellas que, en resguardo de dicho principio, establecen prohibiciones, como sucede con lo prescrito en el precepto legal en análisis.

En consecuencia, quienes prestan servicios a la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios, se encuentran afectados a la prohibición prescrita en el artículo 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980.

4.685, 30.01.04.

Las licencias médicas imputables a enfermedad de un hijo menor de un año, a que funcionarias han tenido derecho y por cuyo ejercicio no han podido ser calificadas, tienen derecho a ser consideradas entre los beneficiarios de la asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario establecida en el artículo 1° de Ley N° 19.490.

Se ha dirigido a esta Contraloría General doña XX, funcionaria del Hospital Clínico San Borja Arriarán, solicitando un pronunciamiento acerca del derecho que le asistiría para percibir el pago de los beneficios contemplados en Ley N° 19.490.

Requerido su informe, el Director del Hospital Clínico San Borja Arriarán, mediante Oficio N° 287, de 2003, manifiesta que la interesada no fue calificada, toda vez que hizo uso de 215 días de licencia médica por enfermedad de su hijo menor de un año en el respectivo período calificadorio, por motivo por el cual no fue incluida en el personal con derecho a los beneficios que reclama.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que el artículo 1° de Ley N° 19.490 establece una asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario equivalente a los porcentajes que detalla, los que se aplicarán sobre el universo de los funcionarios calificados en lista 1, de distinción, o en lista 2, buena, por cada tres años de servicios efectivos cumplidos al 31 de diciembre del año anterior al de su concesión, en calidad de planta o a contrata, en los Servicios de Salud o en sus antecesores legales, con un máximo de 30 años.

Enseguida, la letra e) de la disposición aludida prescribe que los funcionarios que hayan sido calificados en lista 3, condicional, o en lista 4, de eliminación, y los que no

hayan sido calificados por cualquier motivo en el correspondiente período, excepto cuando esto último se deba al ejercicio del derecho al descanso de maternidad, no tendrán derecho al beneficio.

Luego, atendido el alcance y sentido de la disposición citada, es dable inferir que la falta de calificación relacionada con el goce de licencias médicas reconoce como única excepción aquellas derivadas de la protección a la maternidad (aplica Dictámenes N°s. 15.880, de 1999 y 44.789, de 2000).

Sobre el particular, debe indicarse, que el Código de Trabajo, cuyo texto refundido fue fijado en el D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, y publicado en el Diario Oficial de 16 de enero de 2003, en su Libro II del Título II –De la Protección a la Maternidad–, contempla una serie de normas de seguridad social, que se traducen en beneficios que se otorgan a la madre funcionaria con el objeto de proteger la maternidad, desde el comienzo del embarazo y durante los primeros años de vida del menor, derechos que se extienden incluso, al padre o a quien tiene al menor bajo su tuición o cuidado, según el caso, todo ello, por cierto, con la finalidad última de velar por vida y salud tanto de la madre como del menor, que son precisamente, los bienes protegidos por esa normativa.

De este modo, dentro de estos beneficios los artículos 195 y 196, del aludido cuerpo de normas, se refieren a épocas de descanso de maternidad pre y post natal, los que pueden ser aumentados con los períodos suplementarios o de plazo ampliado, durante los cuales, la mujer, según lo previene el artículo 198 del mismo texto legal, recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones que percibe, deduciéndose sólo las imposiciones de previsión de descuentos legales.

Por su parte, el artículo 199 del referido ordenamiento, que también forma parte del mencionado Título II –De Protección a la

Maternidad–, prescribe, en lo que interesa, que cuando la salud de un niño menor de un año, requiera la atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora o, en su caso, el padre o quien tenga la tuición o el cuidado del menor, tendrán derecho al permiso o subsidio a que se refiere el artículo 198, por el período que el respectivo servicio determine.

En estas condiciones, según aparece del claro tenor del artículo 199, en la situación descrita, de enfermedad del menor de un año, la madre o a quien corresponda, tiene derecho a gozar del permiso y subsidio que señala el artículo 198, precepto que, como puede advertirse, trata del permiso y subsidio, relativo al descanso por maternidad, en cualquiera de sus formas, por lo que cabe entender que, en este caso, la ley al remitirse a él otorga también a la madre un descanso por maternidad tal como se infiere, además, de lo declarado por el Dictamen N° 17.406, de 1986, de este Organismo de Control, según el cual, esta licencia por enfermedad del hijo menor de un año, constituye una especie de "licencia maternal".

Siendo ello así y existiendo idéntica finalidad tanto en este último caso, de licencia por enfermedad del hijo menor, como en los derechos a un descanso por maternidad ya sea pre o post natal o a otros derivados de ellos, a que se refieren los artículos 195 y 196 del Código del Trabajo citado, como es la de velar por el debido resguardo de la vida y salud del menor no se divisa razón alguna para hacer diferencias entre los beneficios que se otorgan en una y otra situación, por lo que cualquier distingo que se efectúe al respecto resulta arbitrario y contrario a los fines de la norma y a los principios de seguridad social.

Luego, en atención a lo precedentemente expuesto es dable concluir que cuando la

ley alude de modo general al descanso por maternidad como sucede en el artículo 1° de Ley N° 19.490, debe atenderse también comprendido dentro de esa expresión, la licencia por enfermedad de hijo menor de un año.

En consecuencia, cabe concluir que las licencias médicas imputables a enfermedades de un hijo menor de un año, en cuya virtud la interesada se habría ausentado del trabajo en el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2000 y el 26 de agosto

de 2001, se encuentran comprendida dentro del descanso de maternidad.

En consecuencia, atendido el mérito de las consideraciones expuestas, resulta forzoso acoger la presentación de la interesada, por lo que corresponde que sea incluida entre los beneficiarios de la asignación contempladas en el artículo 1° de Ley N° 19.490.

Reconsiderérese y déjese sin efecto toda jurisprudencia en contrario.

7.924, 18.02.04.

Se refiere a las atribuciones fiscalizadoras del Servicio Nacional de Geología y Minería en materia de prevención de riesgos.

La Superintendencia de Seguridad Social ha solicitado un pronunciamiento en orden de precisar las atribuciones de fiscalización del Servicio Nacional de Geología y Minería en materia de prevención de riesgos, de conformidad con lo previsto por el artículo 83 de Ley N° 16.744 y el D.L. N° 3.525 de 1980, ley orgánica de dicho Servicio.

Por una parte, la entidad fiscalizadora recurrente impugna de ilegalidad la Resolución N° 922, de 1999, del Servicio Nacional de Geología y Minería, modificada por la Resolución N° 563, de 2001, de esa repartición, mediante la cual aprueba el reglamento que fija normas sobre formación, designación y calificación de expertos en prevención de riesgos de la industria extractiva minera, creando una comisión calificadora, un curso impartido por el Servicio y requisitos para los postulantes, toda vez que a su juicio aquél carece de facultades para impartir cursos de formación profesional o capacitación. Por esta razón solicita la reconsideración de la jurisprudencia de esta Contraloría General que ha estimado procedente dicha atribución, contenida especialmente en los Dictámenes

N°s. 15.841, de 2001, 25.652 y 35.676 de 2002, y estima que los expertos de prevención de las empresas mineras extractivas deben cumplir primeramente con la normativa del Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para luego acreditarse ante el Servicio Nacional de Geología y Minería, sólo para agregar competencias en materias específicas de la minería.

En relación con la materia, el Servicio Nacional de Geología y Minería, requerido de informe, ha manifestado que de conformidad con el artículo 11 del Decreto N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería, Reglamento de Seguridad Minera, fuente de la citada resolución, ese Servicio tendría la facultad para determinar la experiencia y las materias cuyo conocimiento deberán tener los postulantes al trabajo de Expertos en Prevención de Riesgos de los Departamentos de Prevención de Riesgos de la industria minera extractiva, aspecto que no se registrará por el Decreto N° 40, de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sino exclusivamente por el mencionado Decreto N° 72, de 1985, citando al efecto los Dictámenes

Nºs. 11.072, 2000 y 15.841 de 2001, de este Organismo Contralor, que precisaron en tal sentido la normativa aplicable de la materia.

Añade al respecto, que la validez de la citada Resolución Nº 922, de 1999, fue analizada por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago y Excma. Corte Suprema, instancias que fallaron a favor de ese Servicio un recurso de protección interpuesto por el Instituto Profesional, el que esgrimió que el Servicio se atribuía ilegalmente un monopolio educacional para la formación de expertos en prevención de riesgos y monitores de seguridad que se desempeñe en la actividad minera, exigiendo la realización de un curso como requisito habilitante.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que de conformidad con lo previsto por los números 8 y 10 del artículo 20 del D.L. Nº 3.525, de 1980, que crea el Servicio Nacional de Geología y Minería, a éste le compete, en lo que interesa, velar porque se cumplan los reglamentos de policía y seguridad minera y controlar la idoneidad del personal de supervisores de prevención de riesgos y seguridad minera, de conformidad con las normas legales y reglamentarias.

Luego, el Decreto Nº 72, de 1985, del Ministerio de Minería, ya citado –según su texto refundido, fijado por Decreto Nº 132, de 2002, del Ministerio de Minería, que a su vez modifica esa normativa–, establece en su artículo 15, que "corresponde al Servicio, en forma exclusiva, la calificación de los Expertos, como asimismo de los Monitores de Prevención de Riesgos, que se desempeñaran en la industria extractiva minera. El Servicio además determinará la experiencia en la industria, materias y demás requisitos cuyo conocimiento deberán poseer los postulantes según sea el caso".

El inciso segundo del citado artículo 15, previene que "para los efectos del presente Reglamento, los Expertos en Prevención de

Riesgos de la industria extractiva minera calificados por el Servicio, se clasificarán en las siguientes categorías": A, Ingenieros Civiles de Minas; B, Ingenieros Civiles o de Ejecución o Constructores Civiles; C, técnicos titulados en una institución de educación superior reconocida por el Estado y finalmente, incluye a los monitores, que son las personas que hayan aprobado un curso de especialización de prevención de riesgos impartido por el Servicio.

Por su parte, el artículo 35, inciso primero, de dicho texto reglamentario, previene que "toda empresa minera con cien (100) o más trabajadores deberá contar en su organización con un Departamento de Prevención de Riesgos, el que deberá ser dirigido exclusivamente por un Experto Categoría "A" o "B" calificado por el Servicio" y el inciso segundo de dicho precepto contempla la facultad del Servicio a exigir a las empresas con menos de cien trabajadores, la formación de un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un Experto calificado por el Servicio, atendiendo a la naturaleza o grado de riesgo que tengan la operaciones de la empresa minera.

Además, el artículo 83 de Ley Nº 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, establece que "el Servicio de Minas del Estado –hoy Servicio Nacional de Geología y Minería, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1º inciso final del D.L. Nº 3.525, de 1980–, continuará ejerciendo en las faenas extractivas de la minería las atribuciones que en materia de seguridad le fueron conferidas por la letra i) del artículo 2º del D.F.L. Nº 152, de 1960 –que creó el Servicio de Minas del Estado–, y por el Reglamento de Policía Minera aprobado por el Decreto Nº 185, de 1946, del Ministerio de Economía y Comercio y sus modificaciones posteriores", hoy contenidos en el citado Decreto Nº 132, de 2002, del Ministerio de Minería.

Precisado lo anterior, cumple con manifestar que mediante Dictamen Nº 15.841, de

2001 –que confirmara del Dictamen N° 11.072 de 2000–, de esta Entidad de Control, se indicó que en materias de seguridad en las faenas extractivas de la minería, el Servicio Nacional de Geología y Minería ejerce las funciones que le confieren tanto su ley orgánica, contenida en el D.L. N° 3.525, de 1980, como en el Decreto N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería, de modo tal que los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales que se establezcan en las empresas mineras, de acuerdo con la obligación que impone en tal sentido al artículo 66 de Ley N° 16.744, se encuentran afectos a la regulación y fiscalización prevista en una normativa especial, cual es la contenida en los citados D.L. N° 3.525, de 1980 y Decreto N° 72, de 1985, de Minería, cuyo texto refundido ha sido aprobado, como se señalara, por el Decreto N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería.

A continuación, es necesario expresar que a través del Dictamen N° 25.652, de 2002, de este Organismo de Control, se complementó el pronunciamiento citado precedentemente, en lo que concierne a la materia precisamente consultada en la especie.

En efecto, en el mencionado dictamen se reiteró lo señalado a través de la jurisprudencia administrativa contenida en Dictámenes N°s. 22.159, de 1984, 11.119, de 1997, y 11.072, de 2000, de esta Contraloría General –reiterados por el Dictamen N° 35.676, de 2002–, en el sentido que corresponde al Servicio Nacional de Geología y Minería la calificación de la idoneidad de los expertos en prevención de riesgos, en los que a las faenas extractivas mineras se refiere, agregando que dicho Servicio se encuentra facultado para determinar el mecanismo destinado a establecer quienes se encuentran calificados para ejercer el cargo de Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos, de manera que procede que tal atribución se haya materializado en el requerimiento de aprobar un curso dictado por esa entidad.

Seguidamente, respecto de Resolución N° 922, de 1999, modificada por la Resolución N° 563, de 2001, del Servicio Nacional de Geología y Minería, que regula el requisito que deben cumplir los postulantes a Expertos en Prevención de Riesgos de la Industria Extractiva Minera, cual es la aprobación del "curso para la formación de expertos en prevención de riesgos de la industria extractiva minera", en las condiciones que indica, impartido por el mismo servicio o en conjunto con Centros de Estudios Superiores legalmente reconocidos por el Ministerio de Educación, cumple manifestar que dicho acto administrativo concuerda con el criterio sostenido por la jurisprudencia administrativa –que sólo cabe ratificar en la especie–, según lo expresado precedentemente, en orden a que ese Servicio cuenta con atribuciones exclusivas para calificar y controlar la idoneidad de los profesionales que se desempeñan en los Departamentos de Prevención de Riesgos de la industria extractiva minera, las que puede ejercitar mediante la exigencia de un curso impartido por ese Servicio.

Ahora bien, dicha resolución establece además, en su artículo 2°, tres categorías para la calificación de los Expertos en Prevención de Riesgos de la Industria Extractiva Minera: la categoría A, comprende a todo profesional que posea título de Ingeniero Civil de Minas; la Categoría B, contempla a todo profesional que posea el título de Ingeniero Civil o de Ejecución o Constructor Civil, y la Categoría C, incluye a todo aquel que posea el título de técnico, reconocido por el Estado.

Al respecto, es dable consignar, según se ha visto, que el Decreto N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería, texto refundido del Decreto N° 72, de 1985, de esa Secretaría de Estado, modificó el artículo 11 –que pasó a ser artículo 15–, del mismo reglamento, incorporando la mencionada categorización.

De este modo, cumple manifestar, que desde la vigencia del Decreto N° 132, de 2002, la Resolución N° 922, 1999, del Servi-

cio Nacional de Geología y Minería, debe entenderse regularizada, por tener un fundamento reglamentario idóneo en el decreto mencionado.

En otro orden de ideas, la Superintendencia de Seguridad Social estima que las "empresas mineras extractivas" —respecto de las cuales ejerce sus atribuciones el Servicio Nacional de Geología y Minería—, conforman una especie del género "empresas mineras", de modo tal que a dicho servicio no le correspondería intervenir en las empresas mineras no extractivas, las que serían fiscalizadas por el organismo administrador del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al que se encuentren afiliadas, los Servicios de Salud y la Dirección del Trabajo.

En relación con dicha argumentación, el Servicio Nacional de Geología y Minería expresa, en síntesis, en lo concerniente al concepto de industria extractiva minera. Que de acuerdo con lo previsto por el artículo 20 del Código Civil, debe darse a dicha expresión el significado definido expresamente en el Reglamento de Seguridad Minera, cuyo artículo 5° —hoy artículo 6° del texto refundido—, previene que las faenas mineras incluyen la totalidad de las labores de apoyo necesarias para asegurar el funcionamiento de la industria extractiva minera, de modo tal que no existe una diferenciación de género a especie entre empresas mineras y empresas mineras extractivas, sino que ambas se identifican, no existiendo otro tipo de empresas en este rubro.

Sobre el particular, cabe señalar que el actual artículo 5° de dicho cuerpo reglamentario señala que el concepto de industria extractiva minera designa a todas las actividades correspondientes a explotación y prospección de yacimientos y labores relacionadas con el desarrollo de proyectos mineros; construcción de proyectos mineros; explotación, extracción y transporte de minerales, estériles, productos y subproductos, dentro del área industrial minera; procesos de trans-

formación pirometalúrgicos, hidrometalúrgicos y refinación de sustancias minerales y de sus productos; disposición de estériles, desechos y residuos, construcción y operación de obras civiles destinadas a estos fines; actividades de embarque en tierra de sustancias minerales y sus productos, y la explotación, prospección y explotación de depósitos naturales de sustancias fósiles e hidrocarburos líquidos o gaseosos y fertilizantes.

Agrega el inciso segundo del precepto citado, que la industria extractiva minera incluye, además, la apertura y desarrollo de túneles, excavaciones, construcciones y obras civiles que se realizan por y para dicha industria y que tengan estrecha relación con las actividades indicadas en el inciso anterior.

De lo expresado, es dable manifestar que, al estar especialmente precisado en la normativa en examen el alcance de la expresión "industria extractiva minera", es necesario atenerse a ella para los fines de establecer las actividades a las cuales alcanza la función de control que le compete ejercer al Servicio Nacional de Geología y Minería en materia de riesgo y accidentes en empresas mineras.

Ahora bien, se ha visto que el concepto de industria minera extractiva es además, amplio, lo que se confirma por lo prescrito en el artículo 6° del Decreto N° 132, de 2002, el que, cuando se refiere a las "faenas mineras" precisa que ellas comprenden "todas las labores que se realizan, desde las etapas de construcción, del conjunto de instalaciones y lugares de trabajo de la Industria Extractiva Minera, tales como minas, plantas de tratamiento, funciones, refinерías, maestranzas, talleres, casas de fuerza, muelles de embarque de productos mineros, campamentos, bodegas y, en general, la totalidad de las labores, instalaciones y servicios de apoyo e infraestructura necesaria para asegurar el funcionamiento de la Industria Extractiva Minera", ámbito al cual se extiende por tanto la labor fiscalizadora de ese Servicio en materia de seguridad minera.

Por consiguiente, la atribución fiscalizadora del Servicio Nacional de Geología y Minería debe ajustarse a la normativa antes mencionada.

Enseguida, la entidad fiscalizadora consultante impugna de ilegalidad el Decreto N° 72 de 1985, del Ministerio de Minería, actual Decreto N° 132, de 2002, por cuanto en su dictación no se habría dado cumplimiento a lo previsto por el artículo 83 de Ley N° 16.744, cuyo inciso tercero establece que "el Presidente de la República determinará la forma como se coordinarán ambos Servicios y establecerá una Comisión Mixta de Nivel Nacional integrada por representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Salud y Servicio de Minas del Estado que aprobará las normas sobre seguridad en las faenas mineras y resolverá los problemas de coordinación que puedan suscitarse entre ambos servicios", toda vez que no se ha creado dicha comisión y ese Servicio no coordina su obrar con las entidades vinculadas a la gestión de Ley N° 16.744.

En su informe, el Servicio Nacional de Geología y Minería ha manifestado, en síntesis, que la potestad reglamentaria para dictar el Reglamento que fijará las normas sobre seguridad en las faenas mineras, corresponde, por mandato constitucional, al Presidente de la República, quien la ejerció en su oportunidad, dictando el referido decreto supremo, que fue tomado razón y entró a regir desde su publicación siendo modificado por los Decreto N°s. 140, de 1992 y 73, de 2001, cursados asimismo por esta Entidad de Control.

Sobre el particular, es necesario manifestar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política, al Presidente de la República le compete especialmente ejercer la potestad reglamentaria para la ejecución de las leyes, mediante la dictación de los reglamentos, decretos e instrucciones que crea convenientes para tal fin.

De este modo, cabe señalar que la no inclusión en la normativa del decreto reglamentario, de la aludida comisión mixta, no puede tener la virtud de afectar la regularidad jurídica de ese instrumento, dictado por el Presidente de la República, quien, por lo demás, recientemente ha dispuesto algunas modificaciones y el texto refundido del mismo, mediante Decreto N° 132, de 2002, tomando razón por esta Entidad de Control.

A continuación, la recurrente expresa que a través de la Resolución N° 3.045 de 2001, el Servicio Nacional de Geología y Minería define los conceptos de "días de incapacidad", "accidente sin tiempo perdido" y "accidentes fuera del lugar de trabajo", en contradicción con Ley N° 16.744 y sus reglamentos, la jurisprudencia de esa Superintendencia, los Servicios de Salud y la Dirección del Trabajo, disponiendo además que la calificación de los accidentes debe hacerla el médico tratante, en circunstancias que la normativa aplicable establece que debe efectuarla el organismo administrador de la citada ley.

Al respecto, el Servicio Nacional de Geología y Minería señala que dicha resolución tiene por objeto regular los datos estadísticos a que se refiere el artículo 23 del Decreto N° 72, de 1985, de Minería –hoy contenido en el artículo 36 del texto refundido aprobado por Decreto N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería–, los que abarcan, entre otros aspectos, los accidentes mineros, respecto de los cuales define diversos conceptos, como incapacidad temporal, invalidez, días de incapacidad, accidente con y sin tiempo perdido, entre otros, y un concepto sobre la tasa de frecuencia de accidentes –todo ello para los efectos de la prevención de riesgos mineros–; no obstante, reconoce algunos errores en la confección de la resolución, como la cita equivocada que hace el punto III de la misma, del artículo 71 de Ley N° 16.744 debiendo referirse al artículo 31, y la mención al médico tratante, en circunstancias que debió aludir al médico del organismo administrador.

Añade ese Servicio que las atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social son de carácter general, para la fiscalización y vigilancia de las entidades aseguradoras en el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias del seguro de accidentes del trabajo, pero no alcanzan al Servicio Nacional de Geología y Minería, que no constituye una entidad aseguradora y carece de competencias con respecto a dicho seguro, pues su ámbito de atribuciones se ejerce exclusivamente en la prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la minería, de conformidad con lo previsto por el artículo 2° del Decreto N° 72 de 1985, de Minería, materia que hoy se encuentra tratada en los artículos 1° y 2° del Decreto N° 1.332, de 2002, de esa Secretaría de Estado.

Precisado lo anterior, cumple con manifestar que la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales se encuentra regulada en un todo normativo armónico, coordinado a partir de Ley N° 16.744 y su reglamento, Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo, y sus modificaciones, que permite, en lo que concierne a las faenas mineras, la aplicación de normas especiales, contenidas en el Reglamento de Seguridad Minera, entre las que se encuentra la atribución exclusiva del Servicio Nacional de Geología y Minería de calificar la idoneidad de los expertos en prevención de riesgos de la industria extractiva minera –tal como ya se ha señalado–, de modo que las citadas normas deben interpretarse y aplicarse sistemáticamente y coordinadamente, conjuntamente con la regulación del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, materia a la cual se encuentra indisolublemente ligada, pues las faltas en la prevención pueden conducir a la ocurrencia de los siniestros.

La coexistencia de las normas, generales y especiales, se ve corroborada por lo previsto en el artículo 25 del Decreto N° 132, de 2002, de Minería, según el cual "sin perjuicio de la existencia de los Regla-

mentos de Orden, Higiene y Seguridad exigidos por la legislación del país, las Empresas Mineras deberán elaborar, desarrollar y mantener reglamentos específicos de las operaciones críticas, que garanticen la integridad física de los trabajadores, el cuidado de las instalaciones, equipos, maquinarias y del medio ambiente.

En relación con las materias que en este punto se plantean, cabe precisar que aunque al Servicio Nacional de Geología y Minería le compete velar por el cumplimiento del Reglamento de Seguridad Minera, en el ejercicio de esta atribución no puede apartarse de Ley N° 16.744 y del Decreto N° 40, de 1969, que constituyen la normativa general que regula estos aspectos.

Por tal motivo, no procede que la reglamentación interna del mencionado Servicio, acerca de la obligación que tienen las empresas mineras de remitir información estadística sobre los accidentes del trabajo, se aparte de los conceptos que contiene Ley N° 16.744 sobre "incapacidad" e "invalidéz", como acontece, por ejemplo, con la definición de "días de incapacidad" que contempla su Resolución N° 3.045, de 2001, en la cual se expresa que "el total no incluye el día en que la lesión ocurrió ni el día en que la persona lesionada regresa a trabajar", en circunstancias que el artículo 31 de Ley N° 16.744, que trata la incapacidad temporal señala que el subsidio se pagará "desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidéz".

Asimismo, cumple manifestar que excede del ámbito de la competencia del Servicio Nacional de Geología y Minería la definición del tipo de procesos que deben entenderse en el concepto "tratamiento médico" o "tratamiento de primeros auxilios", que incluye en la citada Resolución N° 3.045, de 2001 debiendo estarse para estos efectos a las normas e instrucciones que imparta la autoridad sanitaria.

En lo que concierne a la definición de "accidente sin tiempo perdido", entendido como aquél en que la lesión sólo necesita de primeros auxilios, esta Contraloría General concuerda con lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social, en cuanto dicho concepto no se refiere al tratamiento que requiere la lesión sino a las consecuencias del accidente, esto es si va a significar o no días de ausencia del trabajador a sus labores de conformidad con lo dispuesto por Ley N° 16.744.

Luego, es dable manifestar que no resulta procedente lo expresado en el numeral 7° de los considerandos de la referida Resolución N° 3.045, de 2001, en el sentido que "no interesan aquellos accidentes ocurridos fuera de los lugares de trabajo, en el trayecto a dichos lugares, en los campamentos de alojamiento", en circunstancias que el inciso segundo del artículo 5° de Ley N° 16.744, previene que "son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y lugar de trabajo.

En lo que respecta a la "tasa de frecuencia de accidentes", a que alude el numeral 6° de los considerandos del acto administrativo en examen, cumple manifestar que deberá estarse al concepto que entrega el inciso segundo del artículo 12 del Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo, que la define.

Asimismo, el Servicio Nacional de Geología y Minería deberá armonizar la regulación de su actividad fiscalizadora en materia de prevención de riesgos en las empresas mineras, con lo previsto por los artículos 58 y 60 de Ley N° 16.744, de conformidad con los cuales las incapacidades derivadas de un accidente o enfermedad son declaradas y evaluadas por un médico especialista del Servicio de Salud respectivo a las Mutualidades, en su caso.

Cabe referirse, enseguida, a lo aseverado por Superintendencia de Seguridad Social, en el sentido que a ella le corresponde la

regulación, fiscalización y control de todas las entidades que participen en el seguro sobre accidentes del trabajo, sea en calidad de administradoras como en la de fiscalizadoras.

Al respecto, el artículo 3° de Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, señala que esa Entidad Fiscalizadora será la autoridad técnica de control de las instituciones de previsión; por su parte, el artículo 30 de dicha ley previene que la fiscalización de las instituciones que se dediquen al seguro sobre accidentes del trabajo, corresponderá a esa Superintendencia; a su turno, el artículo 31 del texto legal citado dispone que la vigilancia del cumplimiento de las leyes y reglamentos sobre seguros de accidentes del trabajo, por parte de las entidades aseguradoras, estará a cargo de dicha Entidad de Fiscalización y finalmente, el artículo 8° de Ley N° 16.744 expresa que la administración del seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social –hoy Instituto de Normalización Previsional–, del Servicio Nacional de Salud –actualmente, los Servicios de Salud–, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores.

De la normativa citada y a la luz del criterio sostenido por esta Entidad de Control a través de Dictamen N° 37.574, de 2002, concordando con lo expresado por el Servicio Nacional de Geología y Minería en su informe, se desprende que las atribuciones de fiscalización de la Superintendencia recurrente abarcan el ámbito de actuación de las instituciones de previsión y las entidades aseguradoras, calidad que no reviste aquel Servicio, por lo cual es necesario vínculo que debe existir entre ambas entidades debe establecerse sobre la base del principio de coordinación que debe regir entre los órganos de la Administración del Estado, respecto de las materias de prevención de riesgos en la minería.

En relación con lo expresado y en los que concierne a las dificultades expuestas por ambas entidades para los efectos de

lograr una adecuada coordinación en la materia examinada, cumple manifestar que de conformidad con lo previsto por el artículo 5° de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, los órganos que la integran deben cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación e interferencia de funciones, de modo tal que constituye un deber para ambos organismos arbitrar las medidas orientadas a dar cumplimiento al mencionado imperativo legal.

Finalmente, es dable mencionar que la Superintendencia de Seguridad Social hace presente una serie de datos estadísticos y consideraciones de tipo económico que la conducen a estimar que en sector de la minería extractiva no se declaran la totalidad de los accidentes que requieren de un reposo médico por menor cantidad de días, lo que eleva el promedio de duración, pero disminuye la tasa de frecuencia, antecedentes técnicos que el Servicio Nacional de Geología y Minería deberá ponderar para los fines que le competen.

8.601, 20.02.04.

Se refiere a la aplicación de la ley de procedimiento administrativo a la Superintendencia de Seguridad Social en relación con las funciones que ese organismo desarrolla.

La Superintendencia de Seguridad Social ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento respecto de la aplicación de Ley N° 19.880, sobre Bases de Procedimientos Administrativos, en relación con diversas materias que señala.

En primer término, consulta si las solicitudes destinadas a obtener la aprobación de los balances o resultados financieros que formulan los organismos fiscalizados por esa Superintendencia, dan origen a un procedimiento administrativo, en los términos previstos en la citada Ley N° 19.880. Al respecto, esa repartición sostiene que ello es así, toda vez que según expresa, en este caso existiría una decisión formal de un órgano de la Administración, en la cual se contiene una declaración de voluntad realizada en el ejercicio de una potestad pública.

Asimismo, la recurrente pide que se le informe si las aprobaciones que debe dar a los acuerdos de los consejos administrativos

de los servicios de bienestar; a determinadas resoluciones del Instituto de Normalización Previsional y a las que dictan las Intendencias y que recaen en subsidios familiares y las pensiones asistenciales, deben someterse a las reglas de la antes mencionada ley.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que de conformidad con lo previsto por el artículo 3° de la aludida Ley N° 19.880, constituyen actos administrativos las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública.

Por su parte, el artículo 18 del texto legal citado señala que el procedimiento administrativo es una sucesión de actos trámites vinculados entre sí, emanados de la Administración y, en su caso, de particulares interesados, que tiene por finalidad producir un acto administrativo terminal.

En relación con la materia, es dable manifestar, previamente, que las actuaciones que se han llevado a efecto en cada uno de los organismos públicos de que se trata y que se formalizan en el respectivo balance, en el acuerdo de consejo o en la dictación de la resolución correspondiente, debe sujetarse a los procedimientos administrativos especiales aplicables en cada caso y, en su defecto, a aquel que establece la señalada Ley N° 19.880.

Enseguida, en cuanto atañe a la aprobación posterior de esos actos, que corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social, es preciso advertir que esta última actuación constituye el ejercicio de una atribución propia de ese servicio que tiene como propósito verificar si en cada caso se ha dado cabal cumplimiento al ordenamiento jurídico y a los requisitos que las normas e instrucciones establecidas por la misma Superintendencia, exige para tales efectos.

Asimismo, es menester expresar que dicha autorización es un acto de revisión –propio de las funciones fiscalizadoras que corresponden a ese organismo– esencial para que pueda operar el acto administrativo cuya aprobación se requiere, y en tal sentido tiene la naturaleza de una declaración formal de voluntad de la Superintendencia emitida en uso de sus atribuciones, en los términos que prevé el inciso segundo del artículo 3° de Ley N° 19.880.

En lo referente a la situación de los balances o acuerdos de directorio de las Mutualidades de Empleadores y Cajas de Compensación, entidades de carácter privado, cabe manifestar que también en ese caso la Superintendencia de Seguridad Social está ejerciendo sus facultades de control sobre esas organizaciones, de conformidad con las atribuciones que le otorga el artículo 12 de Ley N° 16.744 y el artículo 51 de Ley N° 18.833, respecto de las Mutuales y las Cajas de Compensación, respectivamente.

Así, entonces, la aprobación en comentario es un requisito indispensable para el debi-

do funcionamiento de los referidos entes privados y en ese entendido la decisión final de la Superintendencia también se enmarca dentro de los términos previstos por el artículo 3°, inciso segundo de la aludida Ley N° 19.880.

Enseguida, se pide determinar la procedencia de la aplicación de la referida ley, a las consultas que formulen las entidades fiscalizadas, sobre actos o contratos que se propongan ejecutar o celebrar.

Luego, se alude asimismo, a las consultas de los trabajadores o pensionados, que dan lugar a un dictamen de esa Superintendencia.

Sobre este particular, es necesario expresar que de conformidad con el inciso sexto del artículo 3° de la ley en comento, son también, actos administrativos los dictámenes o declaraciones de juicio, constancia o conocimiento que realicen los órganos de la Administración en ejercicio de sus competencias.

Respecto de este punto, es dable señalar que si las mencionadas consultas no se encuentran tratadas por una normativa especial, deben someterse al procedimiento administrativo que regula la aludida Ley N° 19.880, considerando que las prestaciones a que alude la consulta precisamente darán lugar a un dictamen.

En todo caso, debe tenerse presente que al informar estas materias, la Superintendencia también está ejerciendo respecto de las entidades sometidas a su fiscalización una función de control, esto es, una potestad de naturaleza especial, que emana de las atribuciones jerárquicas que le corresponden, lo cual implica que la mencionada atribución debe ejercer con la autonomía que es propia de un organismo fiscalizador de carácter externo.

En consecuencia, atendidas las particularidades de la función de control, la interpretación de las normas de la señalada Ley

Nº 19.880, para determinar si procede su aplicación plena a la labor dictaminante, debe examinarse caso a caso, en armonía con un cabal ejercicio de esas atribuciones fiscalizadoras.

Por otra parte, en lo que concierne a la consulta relacionada con las atribuciones de que se encuentra revestida la Superintendencia de Seguridad Social, para impartir instrucciones a los entes fiscalizados sobre materias de su competencia, cabe tener presente que de conformidad con lo previsto por el artículo 34 de Ley Nº 16.395, que fija el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, corresponde a dicha entidad fiscalizadora "impartir a las instituciones sometidas a su control, instrucciones sobre procedimientos administrativos, organización y racionalización de funciones y dependencias, las que serán obligatorias".

Sobre este aspecto, cumple manifestar que mediante Dictamen Nº 39.353, de 2003, este Organismo Contralor expresó que la atribución de fijar normas e impartir instrucciones –conferida por la ley a una entidad de naturaleza fiscalizadora–, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3º de Ley Nº 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea ponderado exclusivamente por el servicio, de modo tal que no le resulta aplicable la regulación del procedimiento administrativo contenido en el citado texto legal.

A continuación, la ocurrente pregunta si las solicitudes de "informe técnico, proyec-

tos, consultas o propuestas", deben sujetarse a las normas de la ley sobre procedimientos administrativos.

Al respecto, esta Contraloría General cumple con manifestar que atendido los términos genéricos de la consulta, no es posible determinar el contexto jurídico en que se presentan dichas situaciones y, por ende, se abstiene de informar sobre el particular.

En cuanto a diversos otros actos propios de la gestión administrativa interna, tales como aprobación de feriados, permisos y reconocimiento de cargas familiares, señalados por la Superintendencia, es dable manifestar que ninguno de ellos configura un procedimiento administrativo propiamente tal, por lo cual quedan regidos por las normas generales aplicables al funcionamiento interno de los órganos de la Administración.

Finalmente, en los que atañe a diferentes materias que señala esa Superintendencia, tales como aprobación de contratos, compra de bienes muebles y pago de suscripciones y publicaciones, esta Contraloría General esima que esas situaciones deberán regirse, en primer término por las normativas particulares que sean procedentes, siendo la referida Ley Nº 19.880 aplicable solamente en carácter supletorio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º de ese texto legal.

En todo caso, respecto de la celebración de contratos, debe tenerse en especial consideración Ley Nº 19.886, de base sobre contratos administrativos de suministros y prestación de servicios, texto legal que se encuentra vigente y es plenamente aplicable a dicha Superintendencia.

9.017, 23.02.04.

El conocimiento de actos delegatorios interesa a los particulares en general, por lo que deben aplicarse en el Diario Oficial con anterioridad a su entrada en vigor.

Se ha dirigido a esta Contraloría General, el Director Nacional del Servicio Nacional del Consumidor, solicitando un pronunciamiento respecto de las medidas de publicidad que debería cumplir una resolución dictada por el Jefe del Servicio que delega en el Jefe del Departamento Jurídico y en los Directores Regionales la facultad de representar a ese organismo ante los Juzgados de Policía Local para los efectos de presentar las denuncias a que se refiere el artículo 54 de Ley N° 19.496, que estableció normas sobre protección de los derechos de los consumidores.

Expresa la autoridad requirente que en opinión del Jefe del Departamento Jurídico de esa institución, que se acompaña, el acto administrativo aludido no requiere ser publicado en el Diario Oficial, pues a su respecto no se cumplen los requisitos del artículo 48 de Ley N° 19.880, atendido que de los escritos de delegación no emanan normas de aplicación general para los administrativos, ni interesan a un número indeterminado de personas ya que afectan el patrimonio de esos terceros.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 54 de Ley N° 19.496 dispone que el Servicio Nacional del Consumidor podrá subrogarse en las acciones del demandante cuando éste comparezca personalmente, y sólo para los efectos de demandar la aplicación de las multas de que trata esa ley. No obstante, podrá denunciar las infracciones al tribunal competente y hacerse parte en aquellas causas que comprometan los intereses generales de los consumidores.

Por su parte, el artículo 41 de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, establece que "el ejercicio de las atribuciones y facultades propias podrá ser delegado" sobre la base de las condiciones que el mismo precepto señala, destacando que su letra c) previene que el acto de delegación deberá ser publicado o notificado según corresponda.

A su turno el artículo 48, letra a), de Ley N° 19.880, sobre bases del procedimiento administrativo que rige los actos de los órganos de la Administración del Estado, establece que deberán publicarse en el Diario Oficial los actos Administrativos que contengan normas de general aplicación o que miren al interés general, mientras que la letra b) del mismo precepto exige igual trámite respecto de los actos administrativos que interesen a un número indeterminado de personas.

Precisado lo anterior, es útil tener presente que mediante una reiterada jurisprudencia administrativa emitida con anterioridad a la dictación de Ley N° 19.880, contenido en los Dictámenes N°s. 76.875 de 1964, 9.558 de 1997, 21.624 de 1985, 22.486 de 1987 y 3.592 de 1993, entre otros, esta Contraloría General entendió que el conocimiento de actos delegatorios como el de la especie interesa a los particulares en general, por lo que ellos debían ser publicados en el Diario Oficial con anterioridad a su entrada en vigor.

Ahora bien, en términos generales, en materia de publicación de actos administrativos Ley N° 19.880 ha recorrido la doctrina que esta Entidad Fiscalizadora había desarro-

llado sobre el particular, contenida en las instrucciones impartidas mediante el Oficio Circular N° 61.403 de 1961, y en una reiterada jurisprudencia posterior. En particular, el artículo 48, letra b), de Ley N° 19.880, antes citado, exige que los actos administrativos que interesen a un número indeterminado de personas sean publicados en el Diario Oficial, lo cual es consistente con el criterio sostenido por esta Contraloría General, antes expuesto, relativo a la publicidad de los actos delegatorios.

Atendido lo expuesto, el acto administrativo mediante el cual el Director Nacional delegue en el Jefe del Departamento Jurídico y en los Directores Regionales la facultad de representar a ese Servicio Nacional del Consumidor ante los Juzgados de Policía Local para los efectos de presentar las denuncias a que se refiere el artículo 54 de Ley N° 19.496, debe publicarse en el Diario Oficial, de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 48 de Ley N° 19.880.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2003, pp. 229 y ss. y actualizada en Boletín Oficial N° 183, abril de 2004, p. 170)

CODIGO	OFICINA	DIRECCION
12.01	D.R.T. de Punta Arenas	Avda. Independencia N° 608, Punta Arenas , Fonos 229019 -229039 Fonofax 227543.
13.16	I.C.T. La Florida	Vicuña Mackenna Poniente N° 5893, La Florida. Fonos 2210305, 2930631, 2930681, 2930627 y fonofax 2930412 Casilla de Correos N° 300 de La Florida.

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001, pp. 89 y ss.), modificada por Resolución N° 409 (exenta), de 30.04.03 (Boletín Oficial N° 173, junio 2003, p. 111).

INDICE DE MATERIAS

Página

ENTREVISTA

- Alicia Frohmann, Jefa Departamento Area de Libre Comercio y América del Norte (ALCA) "El TLC no es suficiente para cambiar la cultura laboral existente en nuestro país" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El informe sobre la dimensión social de la globalización 4

Cartilla

- Sindicatos 7

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 37, de 2004, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con Gobierno de la República del Perú 10
- Decreto N° 49, de 2004, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo administrativo con la República Checa para la implementación del Convenio de Seguridad Social 23
- Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales 28
- Decreto N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 36
- D.F.L. N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo. Estatuto Orgánico de Mutualidades de empleadores 50
- Decreto N° 313, de 1972 del Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Seguro Escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744 57
- Trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 62

DEL DIARIO OFICIAL	90
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Atrasos reiterados. Incumplimiento grave. Despido justificado	93
• Desafuero maternal por falta de probidad	99
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Índice temático	104
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
1.568/70, 15.04.04.	
La Empresa ...no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que alude la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ella y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la citada cláusula convencional	106
1.620/71, 20.04.04.	
No resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo	109
1.621/72, 20.04.04.	
Se pronuncia sobre diversos aspectos referidos a la fusión de organizaciones sindicales de grado superior	112
1.689/73, 23.04.04.	
La Dirección del Trabajo no tiene objeciones que formular a la legalidad del "Protocolo de Atención a Público" elaborado por Correos de Chile por cuanto éste ha sido emitido en ejercicio de las facultades privativas de administración de la empresa que, en conformidad a la legislación laboral actualmente vigente, son propias del empleador y además, porque la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral es de exclusiva	



competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, este Servicio pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar

115

1.690/74, 23.04.04.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el Director del Trabajo, autorice el establecimiento de un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos con un plazo de vigencia inferior a los cuatro años que establece la actual normativa, aun cuando exista una petición expresa de las partes involucradas en tal sentido.
- 2) La solicitud de renovación a que alude el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo debe ser presentada estando vigente y produciendo sus efectos la resolución primitiva. En caso contrario, dicha solicitud deberá estimarse y tramitarse como una nueva autorización de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos.
- 3) La referida renovación deberá solicitarse con una anticipación prudencial, en términos de permitir, por una parte, que la autoridad disponga de un tiempo adecuado para evaluar y resolver la solicitud de renovación y, por otra, la continuidad de las labores y la mantención del sistema excepcional vigente.
- 4) La renovación de un sistema excepcional sólo procederá en cuanto se verifique la mantención de la totalidad de los requisitos que exige la actual normativa para el ejercicio de la facultad que otorga al Director del Trabajo el penúltimo inciso del artículo 38 del Código del Trabajo, y regirá a partir del vencimiento del plazo de la resolución anterior y por igual periodo, vale decir, cuatro años.
- 5) La resolución que autorice un sistema excepcional de jornada y descansos respecto de una obra o faena determinada, cuyo periodo de ejecución supere los cuatro años que establece el inciso final del artículo 38, no podrá ser susceptible de renovación, sin perjuicio de solicitarse una nueva autorización de sistema excepcional.
- 6) Los empleadores de trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizado por el Director del Trabajo en uso de las facultades que le confieren los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, y que han suscrito el documento denominado solicitud de sistema excepcional y declaración jurada a que se alude en el cuerpo del presente informe, en el cual consta fehacientemente la obligación de compensar los festivos laborados por sus dependientes, no pueden eximirse de la misma por el hecho de que en la respectiva resolución no se mencione expresamente tal obligación, máxime si el referido documento forma parte integrante de la misma

119

1.692/75, 23.04.04.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad de un sumario que originó la terminación de los servicios del trabajador, por la causal contemplada en la letra b) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Juzgados de Letras del Trabajo 126

1.688/76, 23.04.04.

No resulta aplicable a las extensiones horarias de trabajo la norma del artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, relativa a la prórroga del contrato de trabajo, por los meses de enero y febrero 127

1.717/77, 27.04.04.

- 1) Sin el consentimiento de los trabajadores, la empresa ... está impedida de descontar de la remuneración de sus trabajadores afectos a los contratos colectivos vigentes, el anticipo de las gratificaciones estipulado en la cláusula tercera de esos instrumentos colectivos.
- 2) Igualmente, la misma empresa deberá seguir pagando el anticipo de las gratificaciones en los términos estipulados en la cláusula tercero del contrato colectivo actualmente vigente 129

1.867/78, 4.05.04.

- 1) Durante el período de feriado legal, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, perciben el total de sus remuneraciones pagadas al momento inmediatamente anterior al inicio del feriado, incluido el bono o asignación pagado con anterioridad al inicio de sus vacaciones.
- 2) En el mismo sistema, resulta improcedente incluir en la remuneración correspondiente al feriado legal, el pago de las horas extraordinarias que fueron laboradas y pagadas con anterioridad al inicio del feriado.
- 3) Igualmente resulta improcedente incluir en la remuneración correspondiente al permiso administrativo con goce de remuneración y al permiso sindical, en su caso, el pago de horas extraordinarias laboradas con anterioridad al inicio de dichos permisos.
- 4) Las labores realizadas por trabajadora embarazada en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia, será perjudicial para su salud o de su hijo en gestación, si concurren los presupuestos en los términos indicados en esta parte del presente informe 132

1.899/79, 6.04.04.

- 1) La terminación del contrato de trabajo de una docente, por haberse acogido a pensión de invalidez parcial, corresponde hacerla efectiva al empleador, y respecto de la totalidad de las horas contratadas, no procediendo que ello se haga parcialmente en proporción al grado de incapacidad laboral que le

afecta, y de darse término al contrato, por la causal indicada, no procedería el pago de indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido pactar al respecto.	
2) La docente que ha obtenido pensión de invalidez y continúa laborando tiene derecho al pago de remuneración por las horas de docencia contratadas, sin que proceda la modificación de éstas por decisión unilateral del empleador.	
3) No corresponde que la Dirección del Trabajo informe acerca de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio respecto de docente cuyo contrato termina por la obtención de pensión previsional, si en tal caso la ley no contempla obligación de pago de la misma, y si este beneficio ha sido pactado entre las partes, tampoco corresponde su pronunciamiento, sino que al acuerdo de las mismas partes.	137
1.900/80, 6.05.04.	
Procedería que la empresa ... pague a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente desde el 24 de junio del 2000, por concepto de beneficio de la cláusula decimoséptima, el 1% de los sueldos base con un tope del 6%, en los períodos en los cuales el precio promedio trimestral del cobre hubiere sido inferior a 75 centavos de dólar la libra, deduciendo este pago de futuros premios cumplidas meta de producción y los precios promedios superiores del metal que señala el contrato	141
1.901/81, 6.05.04.	
El empleador del sector particular subvencionado no se encuentra facultado para cambiar unilateralmente a un profesional de la educación la función correspondiente a la jefatura de curso por otra labor docente	144
1.979/82, 11.05.04.	
El muelle de penetración del Puerto Ventanas y las diversas áreas de almacenamiento y acopio de mercancías aledañas a él, constituyen el recinto portuario del mismo, por lo que, consecuentemente, los trabajadores que allí se desempeñan en labores propias de la actividad portuaria, son trabajadores portuarios. Se reconsidera, en el sentido indicado, lo resuelto por Oficio N° 1.189, de 11 de agosto de 2002, de esta Dirección	145
1.980/83, 11.05.04.	
1) El bono mensual de carga que percibe don ..., Capitán de naves mercantes mayores de propiedad de la Empresa Sociedad de Servicios..., constituye remuneración.	
2) La jornada semanal de la gente de mar es de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias, excepto respecto del capitán, de quien lo reemplazare y demás oficiales indicados en el inciso 2° del artículo 108 del Código del Trabajo.	

El mismo personal tiene derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario y al descanso compensatorio contemplado en el inciso 2° del artículo 111 del Código del Trabajo, ambos en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

- 3) La tripulación de la nave se encuentra obligada a desempeñar las labores para las cuales fue contratada, entre ellas las adicionales de carga y descarga de la nave a los centros de cultivo o de un buque a otro cuando éstas se realizan en rada abrigada, aguas interiores o insulares, si así se hubiere acordado 147

2.017/84, 13.05.04.

- 1) El límite de la jornada extraordinaria del personal regido por la Ley N° 19.378, está determinado por el tiempo requerido para satisfacer extraordinariamente la necesidad de funcionamiento del servicio asistencial o por el período necesario para cumplir las tareas impostergables del mismo servicio, en su caso.
- 2) La jornada de trabajo, su duración y distribución, del mismo personal, se rigen por la Ley N° 19.378 y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales 151

2.021/85, 13.05.04.

- 1) El incumplimiento de parte de las entidades administradoras de salud primaria municipal, para realizar la calificación de su personal dentro del plazo legal, constituye infracción a los artículos 46 de la Ley N° 19.378 y 64 del Decreto N° 1.889.
- 2) El mismo incumplimiento, por sí sólo, no constituye causal de nulidad del proceso de calificación, porque dicha posibilidad no está contemplada por la Ley N° 19.378 y su Reglamento de la carrera funcionaria 153

2.022/86, 13.05.04.

El profesional de la educación que ingresó a la dotación docente de la Corporación Municipal de Quinchao en calidad de titular para desempeñarse como docente de aula y que, posteriormente, cambió a funciones de Inspector General, mantiene la titularidad en la dotación docente no resultando, por tanto, procedente que participe en el concurso interno a que eventualmente debiere convocar dicha entidad, en los términos previstos en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933 154

CIRCULAR Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circular.

40 (extracto), 5 05.04.

Instruye acerca de aplicación del artículo 17 de la Ley N° 19.296 (procedimiento a aplicar para la constitución de un directorio Regional o provincial) 157

2.- Resolución.

475 (exenta), 11.05.04.

Establece Funcionamiento de Unidad Operativa que indica (Centro de Conciliación y Mediación) 157

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

3.131, 22.01.04.

Hecho de haber renovado solo la licencia de conducir clase B obtenida antes de 8 de marzo de 1997, no impide actualmente ejercer el derecho de Ley N° 19.495 artículo 2° transitorio, respecto de las licencias clase A-1 y A-2 159

3.854, 28.01.04.

Funcionarios del Fondo Nacional de la Discapacidad contratados según el Código del Trabajo, solamente han podido percibir la asignación de modernización de Ley N° 19.553, desde su incorporación a los contratos pertinentes, como remuneración contractual especial, en el año 2002 160

4.443, 30.01.04.

Los médicos que trabajan en la Dirección del Trabajo pueden atender, profesionalmente, en forma particular, a funcionarios de ese organismo, extendiéndoles licencias médicas 161

4.685, 30.01.04.

Las licencias médicas imputables a enfermedad de un hijo menor de un año, a que funcionarias han tenido derecho y por cuyo ejercicio no han podido ser calificadas, tienen derecho a ser consideradas entre los beneficiarios de la asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario establecida en el artículo 1° de Ley N° 19.490 164

7.924, 18.02.04.

Se refiere a las atribuciones fiscalizadoras del Servicio Nacional del Geología y Minería en materia de prevención de riesgos 166

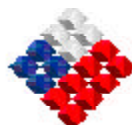
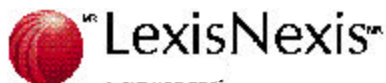
8.601, 20.02.04.

Se refiere a la aplicación de la ley de procedimiento administrativo a la Superintendencia de Seguridad Social en relación con las funciones que ese organismo desarrolla 173

9.017, 23.02.04.

El conocimiento de actos delegatorios interesa a los particulares en general, por lo que deben aplicarse en el Diario Oficial con anterioridad a su entrada en vigor 176

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO 178



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • N° 185
Junio de 2004

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

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

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Alicia Frohmann, Jefa Departamento Area de Libre Comercio y América del Norte (ALCA) "El TLC no es suficiente para cambiar la cultura laboral existente en nuestro país".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El informe sobre la dimensión social de la globalización.

CARTILLA

- Sindicatos.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 37, de 2004, del M. de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con Gobierno de la República del Perú.
- Decreto N° 49, de 2004, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo administrativo con la República Checa para la implementación del Convenio de Seguridad Social.
- Decreto N° 40, de 1969, del Trabajo. Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.
- Decreto N° 109, de 1968, del Trabajo. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- D.F.L. N° 285, de 1968, del Trabajo. Estatuto orgánico de mutualidades de empleadores.
- Decreto N° 313, de 1972, del Trabajo. Reglamento sobre Seguro Escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744.
- Trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Atrasos reiterados. Incumplimiento grave. Despido justificado.
- Desafuero maternal por falta de probidad.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

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
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Pedro Melo Lagos	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Julio Barraza Pérez	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Ester Feres Naz arala

Abogado

Directora del Trabajo

Director Responsable

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro

Abogado
Subjefe Departamento de
Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier

Abogado
Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera

Periodista

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Alicia Frohmann, jefa del Departamento ALCA y América del Norte de la DIRECON (Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores), que se desempeñó como coordinadora General de la Negociación del Tratado de Libre Comercio entre Chile (TLC) y Estados Unidos, explica los alcances del acuerdo, los compromisos laborales que trae el TLC y su impacto en materia laboral.

En la sección Doctrina, Estudios y Comentarios, Manuel Barrera, sociólogo que cumple actualmente funciones diplomáticas en Ginebra y colaborador permanente de nuestra publicación, analiza el Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que recientemente ha difundido la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La cartilla del mes, informa sobre las funciones, tipos y constitución de sindicatos, además de otros aspectos vinculados, como directorio, permiso y fuero de los dirigentes sindicales.

En la sección de Jurisprudencia Judicial se incluye un fallo que califica como despido justificado los atrasos reiterados en que ha incurrido un trabajador, y una segunda sentencia, que informa la procedencia que un tribunal autorice el término de contrato de trabajadora amparada por fuero maternal, cuando el Juez ha comprobado que ésta incurrió en falta de probidad.

De la Jurisprudencia Administrativa institucional, destacamos los Dictámenes N°s. 1.620/71 y 1.621/72 que atienden consultas sobre organizaciones sindicales, y 1.690/74, sobre establecimiento de sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos.

Por último, en la sección Normas Legales, destacamos la publicación de los textos actualizados y sistematizados de los Reglamentos sobre prevención de riesgos profesionales, y para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, preparados por el experto Juan Canales Mourgues, destacado colaborador de nuestro Boletín Oficial.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Malva Espinosa Cifuentes

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.

