



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 2003



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Roberto Fantuzzi: EXISTE "UNA CULTURA ANTI-CAPACITACION"

- El presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) señaló que los niveles de capacitación son muy bajos.

En entrevista concedida al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* el presidente de ASEXMA, Roberto Fantuzzi, se refirió sobre la firma de los tratados comerciales y el efecto de los acuerdos en las PYMES, entre otros temas.

¿Cuáles son los desafíos que deberá asumir el país con la firma de los tratados de libre comercio?

Este país se va a reconocer gracias al Presidente Lagos y a los presidentes anteriores que tomaron como decisión la apertura (comercial) y decidieron transformar a una nación de 15 millones de habitantes en 1300 millones de consumidores.

Eso es una oportunidad enorme. Sin embargo, al igual que cuando uno se casa y recibe la libreta de matrimonio, después tiene que comenzar a construir la familia. Y eso es lo que deberíamos estar haciendo y lamentablemente como chileno veo que no lo estamos (llevando a cabo) con el esfuerzo adecuado. Tenemos una serie de debilidades que debemos transformar en fortalezas.

¿Cuáles son esas debilidades?

Tenemos una educación que deja mucho que desear. Los niveles de capacitación son muy bajos..., del orden del 30% de utilización de los recursos entregados (a través de la franquicia tributaria SENCE).

Por otra parte, debemos "pegarnos un salto tecnológico". En esa área, a mi juicio,



La mayoría de los empresarios cumple con las leyes laborales, las que son bastante proteccionistas. En Estados Unidos las mujeres embarazadas no tienen los beneficios que acá en Chile en materia de resguardo laboral, por ejemplo.

el país se va a ver beneficiado porque va a llegar mucha inversión extranjera, ya que les estamos abriendo un mercado de 1300 millones de habitantes.

¿Por qué razón usted cree que existen bajos niveles de capacitación?

Pienso que ello se debe a que existen una serie de opiniones y que a veces son

poco creíbles. Por lo general, se quiere aumentar el capital humano, sin embargo, cuando se capacita se piensa lo siguiente: *El empleado se me puede ir, o me puede pedir un aumento en sus remuneraciones, o va a formar un sindicato, etc.* Entonces existe "una cultura anti-capacitación".

No obstante ello, hay que señalar que dicha cultura no se da solamente en el ámbito empresarial-privado, sino que en las empresas del Estado, las cuales dejan "mucho que desear en materia de capacitación". Por eso pienso que éste es un problema cultural, donde existe en general una actitud que yo no la comparto y que se debe trabajar para que esto cambie.

¿Piensa que se van a desarrollar otras formas de trabajo, como por ejemplo, el teletrabajo?

El teletrabajo ya existe y no sólo a nivel nacional sino también internacional.... Con el crecimiento de la actividad económica sólo se desarrolla más.

Flexibilidad Laboral

¿De qué forma se deberían pactar las jornadas de trabajo, entre trabajadores y empresarios?

Si eso se pacta con el sindicato no tendré el universo total. Los mismos dirigentes sindicales están diciendo que ellos tienen el 15% del total del universo, por consiguiente, se limitaría a esa cifra. Por eso pienso que tienen que existir conceptos más amplios y ojalá todos tengan el mismo derecho (a pactar sus jornadas).

¿Piensa que las PYMES se van a ver favorecidas con la firma de estos tratados?

Siempre hay costos, pero no me cabe ninguna duda, y esa es una opinión personal, de que las PYMES se van a ver favorecidas, ya que cuando crece el país, crecen todos.

Pero tendrán que competir...

Las PYMES son las que menos compiten. Los que compiten son los productos masivos. Y en ese sentido, las PYMES abastecen a los exportadores. Por ejemplo, cuando se exporta vino alguien tuvo que hacer la etiqueta, el corcho, transportar el producto, etc. y todo eso es realizado por las PYMES.

Ojalá que a los productores de vino les vaya extraordinariamente bien en materia de exportación porque así "arrastra" al resto, ya que (las PYMES) son exportadores indirectos.

¿Qué sucede con los microempresarios?

Los microempresarios son los más débiles. Pienso que no hay política en este país para ellos, sólo existen planes piloto.

¿Piensa Ud. que se han superado las diferencias asimétricas que existían en materia laboral y medioambiental con la firma de estos acuerdos?

Creo que Chile ha hecho ya un gran esfuerzo. Si bien no soy experto en el tema ni en los convenios suscritos con la OIT, creo que Chile ha firmado más convenios incluso que Estados Unidos... En todo caso, pienso que la "gran masa" de los empresarios cumple con las leyes laborales, las que hay que decir son bastante proteccionistas. En Estados Unidos las mujeres embarazadas no tienen los beneficios que acá en Chile en materia de resguardo laboral, por ejemplo.

Pero el mismo pdte. de la CUT ha señalado que en Chile "no se cumple la ley laboral"...

El presidente de la CUT dice que hay mucho empresario que no paga las leyes sociales. Aquello puede ser efectivo, incluso, supongamos que yo podría estar en la lista, pero si uno observa el total de endeudamiento por efectos de leyes sociales es del orden de 500 millones de dólares. Si se ve el total de lo que se ha depositado en el sistema es mayor a la cifra anterior. Lo que se ha dejado de pagar corresponde a menos de un 1%.

En ese sentido, los empresarios son "muy buenos pagadores". A los que no se le pagan leyes sociales es a los funcionarios públicos, quienes están a honorarios.

¿Y qué sucede en materia medioambiental? Le hago la pregunta porque las exigencias que se establecen con la firma de estos tratados son altas...

Las exigencias son altas, pero Chile, en general, las cumple. Pienso que entre más consciencia se tome y mientras más esfuerzos se realicen será mejor.

Hay que señalar que no sólo se debe cuidar el medioambiente a raíz de los acuerdos, sino porque es un patrimonio nacional que hay que proteger, ya que es parte de nuestro capital como país.

Pero existe la tendencia a pensar que cuando las empresas invierten en infraestructura para proteger el medio ambiente aumentan los costos ...

No, es al revés. Hay un sistema de sustentación que se denomina producción limpia. A medida que más cuidado el medio ambiente, menores costos se tienen. Por ejemplo, habrá menos desechos que son costos escondidos.

¿Es partidario de una segunda reforma laboral?

Siempre he pensado igual, si bien deben haber cambios creo que a veces no se necesita de leyes. Por ejemplo, cuando se está discutiendo el proyecto sobre la siesta yo soy partidario de ella aunque (no duermo) siesta. Sin embargo, pienso que aumenta los niveles de productividad, pero para eso no se

requiere de una ley. Actualmente, en algunas empresas se está haciendo gimnasia de 10 minutos para evitar, por ejemplo, la tendinitis y el empresario no ve aquello como una pérdida de tiempo, sino como algo que va en beneficio de la productividad, lo mismo sucede con la siesta donde hay empresas que voluntariamente la han establecido.

Imagínese lo que significa legislar sobre los momentos en que se podrá tomar una siesta, los momentos, que sucederá con los trabajos continuos, va a ser lo más engorroso y burocrático...

¿Piensa que la discriminación laboral es un tema que se ha superado?

No. Pienso que la discriminación laboral va a seguir existiendo siempre. Eso se debe a que existen actividades que requieren de un determinado perfil, por ejemplo, en materia de trabajos forzados, no se me pasaría por la mente contratar a una mujer, etc. Hay que señalar que existe discriminación por las propias leyes que hay, como (por ejemplo) el hecho de que el hombre (el trabajador) no tiene derecho a utilizar sala cuna para su hijo.

Pero estamos hablando en otros términos, por ejemplo, cuando se discrimina entre una persona rubia y otra morena, por ejemplo.

Estaba llevando el tema al extremo para señalar que la discriminación siempre va a existir. Si la exigencia es ser rubia es porque la persona así lo quiere, ése es el perfil, aunque no lo comparto. Y volvemos al mismo tema y que se refiere a cuál será el límite para legislar.

ALGUNAS EXPERIENCIAS DE CAPACITACION EN LA DIRECCION DEL TRABAJO

José Luis Ibáñez V. (*)

I. Introducción

Frente a la reciente visita a nuestro país del señor Bruce Arthur Millies, estadounidense, abogado y asesor en materias de Higiene y Prevención de riesgos de un Sindicato de transportistas en dicho país y que agrupa a un millón y medio de asociados, se me pidió realizar una presentación respecto a experiencias de capacitación a usuarios externos de la Dirección del Trabajo.

Como resultado de dicho ejercicio, me pareció relevante pensar sobre cuáles han sido en los últimos años las experiencias de capacitación, que esta institución ha desarrollado y orientado hacia el mundo laboral y sus actores, con la finalidad de potenciarlos en el ejercicio de sus derechos y obligaciones, dando cumplimiento con ello a una de las múltiples funciones establecidas en su propia ley orgánica, el D.F.L. N° 2 del año 1967.

En efecto, en dicho cuerpo legal se señala en su artículo I, letra c) que *"le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden, la divulgación de los principios técnicos de la legislación laboral"*.

En el mismo artículo en su letra e) se señala además que le corresponderá *"la*

realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

Profundizando lo anterior, el artículo 10 de la ley orgánica en comento, radica como una tarea más del Departamento de Relaciones Laborales el fomento de las organizaciones sindicales y en su letra d) señala como otra de sus funciones, *"propiciar cursos de orientación sindical"*. Basado en este mandato legal y en la convicción que la divulgación es una herramienta eficaz para contribuir a mejorar la preparación y por lo tanto el mejor dominio de la normativa laboral y consecuentemente, un cumplimiento más efectivo por parte de los actores laborales de la normativa vigente, es que la Dirección del Trabajo ha generado en los últimos años una serie de instrumentos y múltiples acciones, en orden a apoyar y potenciar el trabajo de la difusión y de la capacitación (1), orientándola no sólo a trabajadores organizados y a empleadores de actividades económicas tradicio-

(*) Profesional Departamento de Relaciones Laborales. Unidad Servicio Asistencia Técnica. Unidad de Mediación.

(1) **Capacitación:** *Conjunto de acciones pedagógicas permanentes que a través de distintas metodologías y programas de enseñanza, el servicio entrega a sus usuarios para potenciar el conocimiento y manejo de la Normativa Laboral y otras materias que emanan de la Relación Laboral.*

Difusión: *Conjunto de acciones consistente en campañas comunicacionales e informativas realizadas por distintos medios que promuevan el desarrollo de Relaciones Laborales equitativas y responsables.*

Doc. de Planificación Estratégica del área de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo; marzo 2003.

nales, sino que ampliando la cobertura a sectores emergentes, como trabajadores temporeros agrícolas (mayoritariamente mujeres), trabajadores del sector pesquero (salmoneros) y forestal, jóvenes estudiantes de enseñanza media y técnico profesional, profesionales que se desempeñan de manera independiente (contadores, administradores), trabajadoras de casa particular, micro y pequeños empresarios.

El énfasis está puesto preferentemente en estos sectores, caracterizados por utilizar gran cantidad de mano de obra, pero también por su precariedad e informalidad, tanto desde el punto de vista económico como en sus formas de organización, lo que redundará en elevada infraccionalidad y relaciones laborales deficitarias. A lo anterior se adiciona las dificultades que tienen para acceder a información actualizada y completa en materias de legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad. Lo que se busca es apoyarlos, entregándoles la posibilidad de acceder a capacitación gratuita en dichas materias de suerte tal de contribuir a su desarrollo.

Viene a reforzar lo anterior la incorporación en la última Reforma Laboral del artículo 477, que permite la sustitución de multa impuesta por infracción a lo dispuesto en el Código del Trabajo, por asistencia obligatoria a Programas de Capacitación dictados por la Dirección del Trabajo para empleadores que tengan contratados nueve o menos trabajadores, es decir microempresarios.⁽²⁾

Para acceder a esta sustitución, el propio artículo en comento señala que debe ser el afectado quien lo solicite y el Inspector del Trabajo respectivo quien lo autoriza.

(2) Considerando el tamaño de la empresa, según número de trabajadores de acuerdo a clasificación hecha por MIDEPLAN.

Aquí se releva el tema de la capacitación en materias laborales, al permitir sustituir una multa administrativa por una capacitación no superior a dos semanas, orientada a microempresarios, en los que la infraccionalidad que registran se debe también entre otras razones, a un desconocimiento de la normativa laboral vigente.

Este artículo del Código del Trabajo, a mi juicio, formaliza la *capacitación reactiva*, lo que generará una demanda cuya dimensión no es posible determinar por ahora, pero encontrará a esta institución mejor preparada, al contar con un grupo de funcionarios, con vasta experiencia en el tema de la capacitación y con un conocimiento privilegiado de los actores involucrados. Lo anterior no ha sido fácil, ha significado un trabajo arduo y un desafío en términos de ir generando permanente y progresivamente nuevos instrumentos, que perfeccionen el accionar institucional en esta línea, tanto del nivel central como en regiones.

"En este contexto, parece sin duda más eficaz y con un rango inequívoco de modernidad, un accionar de los organismos públicos del trabajo menos sancionador y más formador y preventivo, que apueste a un cambio cultural en los pequeños empresarios respecto a las relaciones laborales y de desarrollo de los recursos humanos, para mejores condiciones de trabajo y un mayor desarrollo de la empresa".⁽³⁾

II. Desarrollo

Para efectos de esta reflexión, se tomaron tres experiencias de capacitación al

(3) **Baltera, Pablo**; *Pequeña Empresa: El Otro Emprendimiento*. Cuadernos de Investigación. Dirección del Trabajo, pág. 42.

interior de la Dirección del Trabajo. La primera, abarcó a un amplio espectro de usuarios y las dos últimas apuntaron a sectores de actividad económica específica.

Se entiende, por cierto, que no son las únicas, pero tienen a mi juicio el mérito de marcar una forma distinta de abordar la capacitación. Dan cuenta de una intencionalidad creciente de pasar de una *capacitación reactiva a una capacitación proactiva*, incorporando elementos de diagnóstico respecto a demandas regionales específicas de los usuarios involucrados, niveles de conflictividad, sectores económicos a los que pertenecen, historia laboral, entre otros. Estos elementos no siempre fueron utilizados para abordar el tema de la capacitación a externos desde la perspectiva de una institución pública, como tampoco una planificación pedagógica de dichas actividades que incluyera evaluaciones post-aula.

"El diagnóstico de necesidades proporcionará la materia prima para hacer un plan y programas concretos de trabajo, facilitará la presupuestación, proporcionará indicadores no sólo para la planeación sino para la evaluación".⁽⁴⁾ Este aspecto es importante porque, como lo señala el mismo autor, si no se consideran las necesidades que en materias laborales, previsionales y de higiene y seguridad tienen los usuarios se puede caer en el error de "capacitar por capacitar".

Estas experiencias son:

- El fondo Concursable de Divulgación de la Normativa Laboral.
- El trabajo con Mujeres Trabajadoras Temporeras de la Agro-exportación.

- Y el Programa de Formación de Monitores en Salud Ocupacional.

– *Fondo Concursable de Divulgación de la Normativa Laboral*

Apuntaba al desarrollo de difusión y capacitación más permanente en las distintas regiones del país, considerando para ello las vocaciones productivas y laborales de cada región. Se desarrolló entre los años 1997, 98 y 99. Cada región del país presentaba un determinado número de proyectos de capacitación que recogía requerimientos propios de su realidad regional, además de seguir orientaciones que se entregaron desde el nivel central para posteriormente, concursar a un Fondo Nacional que asignaba un monto de dinero, en función de los proyectos seleccionados previamente por el Departamento de Relaciones Laborales.

Esta experiencia generó una muy interesante apertura hacia otras instituciones públicas (Municipalidades, Intendencias, Universidades Regionales, Sernam, entre otras), con las que se establecieron alianzas estratégicas que permitieron avanzar en un aumento en el financiamiento de dichas actividades por parte de estas instituciones, en conjunto con la Dirección del Trabajo, de manera directa o indirecta en algunos casos. Se promovió así la alianza estratégica con instituciones públicas y privadas para el financiamiento de las actividades planificadas por las regiones. Por ejemplo, para el año 1998 el 26% de las actividades ejecutadas en todo el país contó con financiamiento de otras ins-

(4) **Reza Trosino, Jesús C.** *Cómo Diagnosticar las necesidades de Capacitación en las Organizaciones*. México 1995, pág. 64.

tituciones y el 74% fue aportado por la Dirección del Trabajo. Lo anterior potenció, a mi juicio, la mejor entrega de contenidos en las actividades programadas, desafió a las regiones a desarrollar nuevos y mejores instrumentos de difusión y el trabajo en alianza, con otras instituciones, demandó una mayor y mejor coordinación con estas instituciones. El *Grupo Objetivo* al cual se orientaron las actividades, privilegió a Trabajadores Sindicalizados y no Sindicalizados, dirigentes de sindicatos de empresas, preferentemente jóvenes trabajadores, estudiantes de enseñanza media y profesional, mujeres trabajadoras, profesores, pequeños y microempresarios. Como resultado de dichas actividades de capacitación, desde el punto de vista de la cobertura, se puede señalar que en los tres años que operó el Fondo Concursable (año 1997, 1998 y 1999), se llegó a un total de 45.300 personas capacitadas a lo largo del país.

– *Mujeres Trabajadoras Temporeras de la Agroexportación:*

Este fue un trabajo que realizó la Dirección del Trabajo en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer. En una segunda etapa se incorporó el Ministerio de Salud y de Agricultura.

El diagnóstico que se tenía en ese momento (año 1999 y 2000), era la precariedad en el cual se desempeñaban los trabajadores del sector agrícola de temporada (mayoritariamente mujeres), las extensas jornadas de trabajo, las inadecuadas condiciones de higiene y seguridad

en los lugares de trabajo, el incumplimiento de normas laborales esenciales, etc.

El trabajo conjunto se orientó a la construcción de un instrumento de difusión de la normativa laboral adecuado al grupo objetivo específico al cual se quería llegar y con una metodología activa y participativa. Esto significó un arduo trabajo de definición de qué instrumento había que construir, con una metodología y selección adecuada de temáticas, que los propios usuarios estimaban que era necesario recoger e incorporar al instrumento definitivo. Esta forma de abordar la construcción del instrumento final no es menor, pues su resultado fue un módulo que efectivamente recogía todos aquellos elementos prácticos que los propios destinatarios finales consideraron relevantes, no sólo en términos de contenidos, sino que también, en su presentación gráfica.

Implicó, además, otras acciones como realizar una prueba piloto del módulo borrador, con un grupo de mujeres trabajadoras temporeras, luego de lo cual se realizaron algunos ajustes y se construyó el módulo definitivo, denominado "*Los Derechos Laborales de las Trabajadoras Temporeras de la Agroexportación*".

Era un juego con un tablero, que en su centro tenía escrita la pregunta, *¿Cuánto sabemos de nuestros Derechos Laborales?*, en torno al cual se orientan seis espacios rectangulares con distintos colores, al que se les asignó un tema: verde para contrato de trabajo, amarillo para remu-

neraciones, café indicaba jornada laboral, rojo previsión, azul protección a la maternidad y celeste referido al rol de la Dirección del Trabajo. Este último tema fue incorporado luego de la prueba piloto con los usuarios respectivos que lo solicitaron, desplazando a otro tema originalmente considerado.

En total 48 tarjetas con una presentación muy atractiva y con un lenguaje sencillo y comprensible para los participantes, divididas según temas y colores que se colocan boca abajo en los espacios correspondientes del tablero. Se juega con 4 a 6 jugadores que a su tiempo van lanzando un dado y sacan una tarjeta del montón correspondiente al número obtenido. El jugador lee la tarjeta en voz alta y opina, si cree que la afirmación contenida en la tarjeta es verdadera o falsa. El grupo discute sobre esto y finalmente ubica la tarjeta en el casillero asignado a verdadero o falso. Si no se llega a acuerdo entre los miembros del grupo, la tarjeta deberá ser ubicada en el casillero de "no resuelto".

De este modo, todos los integrantes del grupo juegan y participan animadamente, lo que origina interesantes discusiones entre ellos y el intercambio de múltiples experiencias, en un ambiente de relax y de espacios de mayor confianza.

El juego llega a su fin cuando el grupo ha "procesado" todas las tarjetas, o bien cuando se cumple el tiempo previamente estipulado para su desarrollo. La evaluación la hacen los propios jugadores con la supervisión del monitor respectivo.

El resultado de esta experiencia fue la construcción de dos Módulos sobre "Los derechos de las Trabajadoras Temporeras de la Agroexportación". El segundo de ellos incorporó el tema de Higiene y Seguridad en el trabajo con similar metodología.

Este material fue distribuido entre las oficinas de la Tercera y Novena Región en un total de 370 set el primero y 500 set el segundo, ampliándose la cobertura hasta la X Región. Asimismo, se realizó una transferencia metodológica que incluyó a funcionarios tanto de la Dirección del Trabajo como de otros organismos públicos (Ministerio de Salud y Agricultura), que a nivel más operativo trabajaban en difusión con este segmento de trabajadores.

– *Formación de Monitores en Salud Ocupacional:*

La última experiencia es más reciente y tiene que ver con un trabajo planificado y ejecutado por la Dirección del Trabajo con la Confederación Minera, contando con el apoyo y la colaboración del Instituto de Salud Pública y la Superintendencia de Seguridad Social. Este curso convocó durante 4 semanas, desde septiembre a diciembre del año 2002, a trabajadores con expertos nacionales en las más diversas temáticas laborales, que aportaron sus conocimientos y experiencia, para formar monitores en Salud Ocupacional, capaces de identificar y evaluar acciones y condiciones inseguras en sus lugares de trabajo. Concurrieron 25 representantes

de trabajadores del sector minero y 10 de otros sectores económicos como Lan-Chile, Cemento Polpaico, Metalurgia, Construcción, vidrio y cristal.

El objetivo de este curso era preparar a trabajadores, dirigentes sindicales y miembros de Comités Paritarios de medianas y grandes empresas en materias específicas de salud ocupacional para prevenir riesgos en los lugares de trabajo y para colaborar en la implementación de estos temas en las políticas de gestión de las empresas. Dentro de los múltiples aspectos que distinguieron esta actividad de capacitación, se puede señalar que fueron los propios trabajadores representados por la Confederación Minera, quienes pidieron y validaron los contenidos que finalmente se entregaron. Además, tuvieron participación como expositores junto al resto de los monitores invitados.

Otro elemento que caracterizó esta capacitación es que a varios trabajadores que asistieron al curso les fue pagado por la propia empresa el pasaje aéreo y la alimentación mientras se desarrolló la actividad. Este aspecto no es menor, pues objetivamente la empresa en estos casos reconoce la importancia que este tipo de actividades tiene para los trabajadores y también para ellos. Es a mi juicio, también, una muestra de confianza y de validación de estas empresas, de la contribución que puede realizar este trabajador monitor capacitado, en mejorar las condiciones de salud de higiene y seguridad en el trabajo. Este tremendo desafío requiere

el esfuerzo y la coordinación de todos los actores involucrados (trabajadores, organización sindical, comités paritarios y empleador).

Otro elemento importante de esta experiencia de capacitación fue el considerar desde el minuto mismo de su planificación, contenidos teórico-prácticos, además de una etapa de evaluación no sólo en aula, sino con posterioridad al término del curso, estimándose como tiempo prudente un año.

Dicha evaluación recogió no sólo la opinión de los trabajadores monitores, sino también la opinión que las empresas tienen respecto al accionar de éste y de la formación recibida, lo que es importante para corregir, reorientar e incorporar nuevos contenidos de la realidad laboral de los sectores específicos involucrados. Ya antes de la evaluación, los monitores de los sectores de transporte aéreo y metalúrgico han promovido acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo en las empresas del sector, organizando talleres con el apoyo de la Dirección del Trabajo, solicitando inspecciones a empresas que no respetan la normativa laboral. Pero estas solicitudes han ido acompañadas de una descripción detallada de las deficiencias en materia de Higiene y Seguridad.

Por otro lado, una de las empresas representadas en este curso (SQM), validó a sus monitores asistentes al curso, incorporándolos a grupos de discusión, considerando sus opiniones, promoviendo el autocuidado, generan-

do campañas de prevención interna de estos temas, incorporando a las jefaturas en los Comités Paritarios, para que efectivamente lo que allí se acuerda se ejecute en beneficio de la salud de los trabajadores. El trabajo conjunto (de acuerdo a lo que señaló en su oportunidad la encargada de capacitación de esta empresa), permitió mejorar los estándares de prevención tanto internos como de las empresas contratistas.

III. Comentarios Finales

A partir de las experiencias de capacitación seleccionadas y comentadas precedentemente, me parece necesario señalar como fortalezas en esta área en los últimos años, lo siguiente:

- La instalación progresiva en los distintos niveles de la institución, de la importancia que tiene la difusión y la capacitación, para contribuir a formar actores laborales responsables en un marco de respeto mutuo. Estas actividades de capacitación gozan de pleno reconocimiento y validación al interior de la institución y nadie hoy cree que sea una actividad menor. Por el contrario, es una actividad más que desarrolla la institución para lograr sus objetivos.
- Sistematización de las acciones: la incorporación en la planificación anual de las oficinas de todo el país, de las actividades de difusión y capacitación que se ejecutarán, incorporando elementos como la identificación de los usuarios, el monitor a cargo, los costos involucrados, las alianzas estratégicas que se requieren, fechas y lugar donde se realizará la actividad, entre otra información.
- Instalación a lo largo del país de un grupo de funcionarios que se dedica a la difusión y capacitación de materias laborales, previsionales, de higiene y seguridad de manera permanente.
- Incorporación de nuevas metodologías y material de apoyo técnico y gráfico (guías, trípticos, transparencias, power point), para facilitar el logro efectivo de los objetivos establecidos. El incorporar actividades prácticas para facilitar el aprendizaje de los destinatarios, en su mayor parte personas adultas, es un desafío permanente.
- Ampliación de la cobertura: incorporación en las actividades de capacitación en cada región de sectores emergentes (mujeres, jóvenes, estudiantes de enseñanza media y técnico profesional, dirigentes nuevos, contadores profesionales, etc.).
- La experiencia adquirida permite en la actualidad una mayor coherencia y uniformidad en los contenidos temáticos entregados a lo largo de todo el país.
- Este tipo de actividades de capacitación y difusión se traduce en una aproximación con los actores laborales, más cercana y amigable, permitiendo mostrar una faceta distinta de las funciones y tareas que les corresponde desarrollar a los organismos públicos del trabajo.

Por otra parte, me parece, que aún queda mucho por hacer en éste ámbito, y para ello se hace necesario:

- Mejorar y validar los mecanismos de diagnóstico, para abordar de una manera más acertada las demandas y acciones de capacitación y difusión. Conocer las carencias en cuan-

to a conocimientos, aptitudes y hábitos, que los usuarios tienen y requieren para cumplir sus tareas y roles en un marco de cumplimiento y respeto de la normativa laboral. Este aspecto no deja de ser importante a mi juicio, porque permitiría responder de manera más concreta a la especificidad regional que presentan los usuarios a lo largo del país.

- Generar los instrumentos y/o medios que permitan realizar un seguimiento posterior a la actividad de capacitación y poder medir su verdadera utilidad para los usuarios. Dentro de este punto me parece que está pendiente implementar registros computacionales (dentro del Sirela u otro), de las actividades de capacitación que se realizan en cada una de las regiones del país, lo que permitiría tener información actualizada respecto a la identificación de los usuarios cubiertos (sindicatos, grupo de trabajadores, empleadores, etc.) los temas que se entregaron, el número de horas involucradas en cada actividad, nombre del monitor a cargo, etc. El manejo de dicha información, tanto en el nivel regional como nacional, permitiría focalizar las actividades a aquellos sectores no cubiertos, no repetir actividades de similares contenidos con sectores a los cuales ya se les entregó y con estos últimos profundizar u abordar nuevas temáticas de su interés.
- Lo anterior permitiría, además, potenciar la *capacitación proactiva*, por sobre la *capacitación reactiva* que es la que en términos generales ha predominado, reforzada ahora por lo señalado en el artículo 477, de reciente incorporación a nuestro Código del Trabajo. Este desafío no es menor, pero la experiencia y las competencias requeridas ya están instaladas.
- Considerar en la programación de actividades de capacitación interna de la institución, programas de formación que permitan mejorar el desempeño técnico, metodológico, de los funcionarios que se dedican a la difusión y capacitación. El énfasis deberá estar centrado en nuevas metodologías, diseño y confección de material de apoyo para la capacitación de adultos.
- Esto claramente debe ir asociado con la identificación por parte de la institución, de los funcionarios que en cada región se dedican a estas actividades, potenciando la idea de formar una *red de monitores laborales* permanente, a los cuales se les reconoce y valora su aporte en la formación de actores laborales mejor informados de sus derechos y obligaciones, contribuyendo a la construcción de mejores Relaciones Laborales al interior de las organizaciones.
- Generar los espacios en el nivel regional y nacional, para un encuentro al que puedan asistir todos aquellos que se dedican a la difusión y capacitación al interior del servicio y de otros servicios públicos (INP, ISP, SERNAM, por ejemplo), incluyendo a especialistas de universidades y organismos técnicos, para reflexionar sobre el tema de la capacitación desde instituciones del sector público, promoviendo el intercambio de experiencias y pensando en conjunto nuevas metodologías que fortalezcan aprendizajes participativos que potencien la idea de "*aprender haciendo*".

Bibliografía

1. Código del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, Edición 2002.
2. D.F.L N° 2 de 1967.

3. Cómo Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones. Serie Administración de la Capacitación. Jesús Carlos Reza Trosino. Panorama Editorial. México 1995.
4. Pequeña Empresa: El Otro Emprendimiento. Pablo Baltera Santander. Cuadernos de Investigación N° 15. Departamento de Estudio, Dirección del Trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO UN SERVICIO COMPROMETIDO CON EL MUNDO DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica.

PRINCIPALES TAREAS O FUNCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.

- Da a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores.
- Proporciona asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual.

La Dirección del Trabajo lleva a cabo sus funciones a través de las Inspecciones del Trabajo presentes en las comunas y provincias de cada una de las regiones de nuestro país.

Acuda a la Inspección correspondiente, de la comuna o provincia en que usted trabaja para realizar, entre otros, los siguientes trámites:

- Consultas laborales.
- Solicitudes de fiscalización (denuncias).
- Reclamos por despido.
- Solicitudes de certificados de contrataciones.
- Consultas sobre constitución de sindicatos.
- Actividades de Ministro de Fe (ratificación de finiquitos, renuncias voluntarias, declaraciones juradas, constancias, etc.).

Las Inspecciones del Trabajo cuentan con profesionales altamente especializados para:

- Fiscalizar en terreno el cumplimiento de las leyes laborales y previsionales.
- Actuar como ministros de fe en los actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva.
- Intervenir en los procesos de Conciliación Individual (comparendos), cuando ha concluido la relación laboral y se ha presentado un reclamo.
- Actuar como Mediadores en los conflictos colectivos entre los actores del mundo laboral.

- Realizar capacitación tanto a trabajadores como a empleadores, y hacer difusión de la normativa laboral.

Tenga presente que:

Una **denuncia** es la acción iniciada por un trabajador, un grupo de ellos o un dirigente sindical, mientras se encuentra vigente la relación laboral, para poner en evidencia ante la Inspección del Trabajo irregularidades laborales y previsionales ocurridas en la empresa en la que trabaja.

Un **reclamo** es el acto emprendido por un trabajador o un grupo de ellos ante la Inspección del Trabajo, una vez que la relación laboral ha terminado, con el propósito de lograr de parte del empleador el pago de remuneraciones u otros be-

neficios laborales o previsionales que ellos consideran que aún se les deben.

Al momento de realizar una denuncia o reclamo debe presentar carné de identidad y adjuntar, en lo posible, los siguientes documentos:

- Contrato de Trabajo.
- Últimas liquidaciones de sueldo.
- Nombre completo o razón social de la empresa.
- RUT de la empresa.
- Nombre del representante legal.
- Dirección exacta del lugar de trabajo.
- Cartola informativa AFP o INP.

Cuando no exista causal legal de despido o considere que ésta es injustificada, indebida o improcedente, el trabajador puede recurrir Tribunales de Justicia dentro de los 60 días hábiles después de haber sido alejado de sus funciones.

ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ^(*)(1)(2)(3)

LEY N° 16.744

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

PROYECTO DE LEY:

TITULO I

OBLIGATORIEDAD, PERSONAS PROTEGIDAS Y AFILIACION

Párrafo 1°

Obligatoriedad

Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 1 de febrero de 1968.

- (1) La versión anotada de la Ley N° 16.744, de su Reglamento general de aplicación y del Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, fueron tomadas del libro actualizable de LexisNexis "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", cuyo autor es don Juan Canales Mourgues.
- (2) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 16.840 (art. 200), D.O. 24.5.68; 17.365 (art. 24), D.O. 6.10.70; 17.417 (art. 19), D.O. 23.3.71, 17.483; D.O. 13.9.71; 17.671 (art. 8°), D.O. 14.6.72; 17.940 (art. 22), D.O. 6.6.73; Decreto Ley N° 1.548, de 1976, D.O. 9.9.76; D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social (art. 12), D.O. 11.1.79; Decretos

Párrafo II

Personas protegidas

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

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluso los servidores domésticos y los aprendices. ⁽⁴⁾⁽⁵⁾

Continuación Nota (2)

- Leyes N°s. 3.501, de 1980 (arts. 24 y 25), D.O. 18.11.80; 3.536, de 1980 (art. 6°), D.O. 7.1.81, y Leyes N°s. 18.011 (art. 8°), D.O. 1.7.81; 18.269, D.O. 28.12.83; 18.754 (arts. 7° y 8°), D.O. 28.10.88; 18.768 (arts. 96 y 97), D.O. 29.12.88; 18.811 (art. 2°), D.O. 14.7.89; 18.899 (art. 62), D.O. 30.12.89; 19.394, D.O. 21.6.95; 19.454 (art. 8°), D.O. 8.5.96.
- (3) El artículo 39, letra b) del D.L. N° 2.763, de 1979, D.O. 3.8.79, dispone que son atribuciones del Director del Instituto de Salud Pública de Chile, ejercer las funciones y potestades que la Ley N° 16.744 y otras normas legales y reglamentarias confieren al Director General de Salud en las materias de competencia del Instituto.
- (4) El Capítulo I del Título II, del Libro I del Código del Trabajo (arts. 78 a 86), contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 24.1.94 contiene las normas aplicables al contrato de aprendizaje, y el Capítulo IV del mismo Título y Libro del citado cuerpo legal (arts. 146 a 152),

- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado. ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾

Continuación Notas (4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)

contiene las reglas y conceptos relativos al contrato de trabajadores de casa particular.

- (5) El artículo 83, del D.L. N° 3.500, de 1980, D.O. 13.11.80, que estableció nuevo sistema de pensiones, reemplazado por el artículo 1°, N° 29 de la Ley N° 18.646, D.O. 29.8.87, prescribe:

"Los trabajadores dependientes incorporados o que se incorporen al Sistema que establece esta ley, quedarán afectos a los regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a las disposiciones sobre riesgos profesionales contenidas en la Ley N° 16.744, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, o en cualquier otro cuerpo legal que contemple la protección contra riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Sólo para estos efectos, seguirán sujetos a las instituciones de previsión que a la fecha de publicación de esta ley estén encargadas de otorgar las prestaciones y recaudar las cotizaciones que correspondan". / En relación con la norma transcrita cabe señalar:

- a) El D.F.L. N° 150, de 1981, de Previsión Social, D.O. 25.3.82, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Unico de Prestaciones familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores público y privado contenidas en los Decretos Leyes N°s. 307, D.O. 7.2.74, y 603, D.O. 10.8.74.
- b) El D.F.L. N° 338, D.O. 6.4.60, Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834, D.O. 23.9.89, que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo. El inciso segundo de la norma derogatoria citada, dispone: "Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, se entenderá hecha a las disposiciones correspondientes del presente Estatuto Administrativo". / Ahora bien, el artículo 110, del Estatuto Administrativo contenido en la Ley N° 18.834, prescribe: "El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermase a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación". / "Se entenderá por accidente en acto de servicio toda lesión que el fun-

- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.

- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares. ⁽¹¹⁾⁽¹²⁾

Continuación Notas (5)(6)(7)(8)(9)(10)(11)(12)

cionario sufra a causa o con ocasión del trabajo, que le produzca la muerte o la incapacidad para el desempeño de sus labores, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente". / "Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen". / "La asistencia médica señalada en el inciso primero, comprenderá el pago por parte de la institución empleadora, de los gastos provenientes de la atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario, hasta que éste sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones, por la entidad de salud competente". / "Los procedimientos, condiciones, modalidades y valor de las prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, dentales, ortopédicas y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario serán determinados, sin ulterior reclamo, por el Servicio de Salud pertinente, y la autoridad superior de la institución empleadora ordenará sin más trámite el pago señalado por dicho Servicio".

"La ocurrencia de un accidente en acto de servicio deberá ser comprobada por investigación sumaria, la que deberá iniciarse a más tardar dentro de los diez días posteriores a aquel en que se haya producido el hecho". / "Se considerarán también accidentes en actos de servicio los que sufra el funcionario en el trayecto de ida o regreso entre su residencia y su lugar de trabajo". (Este artículo y el 111 del mismo Estatuto, están tácitamente derogados, por haberse dispuesto la aplicación de la Ley N° 16.744 a los funcionarios del sector público por la Ley N° 19.345. Así lo establece el Dictamen N° 40.774, de la Contraloría General de la República, de 18.12.95).

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo. ⁽¹²⁾

Continuación Notas (6)(7)(8)(9)(10)(11)(12)

- (6) La letra b) del artículo 2º tenía un segundo inciso, el que fue derogado por el artículo único, N° 1, de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83.
- (7) Véase la nota 5 precedente. Véase, además, la Ley N° 19.345, D.O. 7.11.94, que dispone la aplicación de la Ley N° 16.744 a los funcionarios públicos que indica.
- (8) Los artículos 114 y 115 de la Ley N° 18.883, D.O. 29.12.89, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, prescriben:
 "Artículo 114.- El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermase a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación". / "Se entenderá por accidente en acto de servicio toda lesión que el funcionario sufra a causa o con ocasión del trabajo, que le produzca la muerte o la incapacidad para el desempeño de sus labores, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente". / "Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponde, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen". / "La asistencia médica señalada en el inciso primero, comprenderá el pago por parte de la municipalidad empleadora, de los gastos provenientes de la atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario, hasta que éste sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones, por la entidad de salud competente". / "Los procedimientos, condiciones, modalidades y valor de las prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, dentales, ortopédicas y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario serán determinados, sin ulterior reclamo, por el Servicio de Salud pertinente, y el alcalde ordenará sin más trámite el pago señalado por dicho Servicio". / "La ocurrencia de un accidente en acto de servicio deberá ser comprobada por investigación sumaria, la que deberá iniciarse a más tardar dentro de

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley a las personas indicadas en la letra d). ⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾

Continuación Notas (8)(9)(10)(11)(12)(13)(14)

- los diez días posteriores a aquel en que se haya producido el hecho".
 "Se considerarán también accidentes en actos de servicio los que sufra el funcionario en el trayecto de ida o regreso entre su residencia y su lugar de trabajo". / "Artículo 115.- Si se declarare la irrecuperabilidad del funcionario con motivo de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida por el desempeño de sus funciones, éste tendrá derecho, cualquiera sea el tiempo servido, a una pensión equivalente a aquella que hubiere percibido en las mismas circunstancias de encontrarse cotizando en el Instituto de Normalización Previsional". / "Los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia de un funcionario que falleciere a consecuencia de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida a consecuencia del desempeño de dichas funciones, tendrán derecho por partes iguales a una pensión de viudez u orfandad, en su caso. La pensión será equivalente al setenta y cinco por ciento de la que le habría correspondido al causante si se hubiere incapacitado como consecuencia del accidente o de la enfermedad". / "Las pensiones a que se refieren los dos incisos precedentes, serán de cargo de la municipalidad empleadora, pero la entidad previsional respectiva, concurrirá al pago con la cantidad que le corresponda de acuerdo con la ley". / "Cuando el accidente en acto de servicio se produzca fuera del lugar de la residencia habitual del funcionario y hubiere necesidad, calificada por el alcalde de la municipalidad respectiva, de que un miembro de la familia, o la persona que el funcionario señale se dirija al lugar en que éste se encuentra, la municipalidad le pagará los pasajes de ida y regreso".
 "Si de la enfermedad o accidente derivare el fallecimiento, los gastos del traslado del funcionario fallecido, y de su acompañante si lo hubiere, serán de cargo de la municipalidad correspondiente". / "Lo dispuesto en los incisos anteriores y en el artículo precedente, se aplicará a los funcionarios que no estén afectos a las normas de la Ley N° 16.744". (Lo anotado entre paréntesis en la nota 5b), precedente, vale para la disposición transcrita en la presente nota, por cuanto la Ley N° 19.345 mencionada, dispuso, asimismo, la aplicación de la Ley N° 16.744 a los funcionarios municipales).
- (9) El inciso segundo del artículo 90 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipi-

Artículo 3°.- Estarán protegidos, también, 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.

Continuación Notas (9)(10)(11)(12)(13)(14)

palidades, cuyo texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado, fue fijado por D.F.L. N° 1/19.704 de 2001, de Interior, D.O. 3.5.2002, prescribe: "Asimismo, los concejales, por la actividad que realicen en tal condición quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744, para lo cual el respectivo Municipio debe efectuar las cotizaciones correspondientes en la misma entidad administradora del seguro en que lo hace para el resto de sus funcionarios".

(10) Véase el Decreto N° 102, de 1969, de Previsión Social, que aprobó el Reglamento para la aplicación de las letras b) y c) del artículo 2°.

(11) La letra c) del inciso primero del artículo 3° del Código del Trabajo, D.F.L. N° 1, de 1994, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 24.1.94, establece que es trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El inciso segundo de la misma disposición dispone que el empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

(12) Véase el Decreto N° 102, de 1969, de Previsión Social, que aprobó el Reglamento para la aplicación de las letras b) y c) del artículo 2°.

(13) El artículo único del D.L. N° 1.548, de 1976, D.O. 9.9.76, prescribe:

"Declárase 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 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".

(14) Véanse las siguientes disposiciones:

a) El artículo 1° de la Ley N° 18.156, D.O. 25.8.82, modificado por la Ley N° 18.726, D.O. 23.7.88, prescribe:

"Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en

El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones

Continuación Nota (14)

consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

"La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744".

b) El artículo 7° de la Ley N° 18.679, D.O. 31.12.87, que faculta al Estado para desarrollar actividades empresariales en materia de seguros y reaseguros; declara en extinción el Instituto de Seguros del Estado y autoriza crear dos sociedades anónimas que serán las continuadoras legales de ese Instituto en lo concerniente a sus derechos y obligaciones, prescribe:

"Concédese al personal del Instituto de Seguros del Estado el derecho para seguir desempeñándose, sin solución de continuidad y en las condiciones que en adelante se indiquen, en las sociedades a que se refiere el artículo 2° de esta ley, para lo cual deberán comunicar su decisión a aquella en la que haya sido asignado de conformidad al inciso primero del artículo 3°, dentro del plazo de 30 días contado desde la constitución de la respectiva sociedad.

"El referido personal se regirá por las normas de la legislación laboral y previsional aplicables a los trabajadores del sector privado. No obstante lo anterior, el personal que actualmente se encuentre afiliado a la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas o al Servicio de Seguro Social, podrá seguir cotizando en éstos, sin perjuicio de su derecho a optar por el régimen establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980. El personal que, conforme a lo dispuesto anteriormente, siga cotizando en la Caja Nacional de Empleados Públicos y Pe-

Continuación Nota (14)

- riodistas se regirá por la legislación laboral común en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el empleador deberá efectuar la cotización legal que corresponda para tal efecto". / La Ley N° 18.679 ha sido modificada por las Leyes N°s. 18.737 (art. 12), D.O. 1.9.88, y 18.814 (art. 5°), D.O. 28.7.89, las que no han afectado a la norma transcrita.
- c) El artículo 37 del D.F.L. N° 1, de 1996, de Educación, D.O. 22.1.97, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, prescribe:
- "Los profesionales de la educación se regirán en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley N° 16.744.
- Sin perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas podrán afiliar a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad".
- Además, el artículo 72, letra g) del mismo D.F.L., prescribe:
- "Artículo 72.-** 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:
- "g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;"
- Por su parte, el artículo 24 transitorio del mismo D.F.L., prescribe:
- "La causal de término de la relación laboral establecida en la letra g) del artículo 52 de la Ley N° 19.070 regirá a contar desde el 1 de marzo de 1997, o desde la fecha en que entre en vigencia una ley que haga compatible y aplicable a los profesionales de la educación la actual legislación sobre enfermedades profesionales".
- El D.F.L. N° 1, de 1996, de Educación, ha sido rectificado en D.O. 7.02.97, y modificado por Leyes N°s. 19.532 (art. 12), D.O. 17.11.97; 19.715 (art. 12), D.O. 31.1.2001; 19.806 (art. 28), D.O. 31.5.2002; 19.808, D.O. 7.6.2002.
- d) El artículo 22 de la Ley N° 19.179, D.O. 26.11.92, que modificó la Planta Nacional de cargos de Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Servicios dependientes, prescribe:
- "A los funcionarios de la planta de Auxiliares y al personal a contrata asimilado a ella, no obstante su régimen jurídico, les serán aplicables las disposiciones de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo, atendida la naturaleza de sus funciones".
- e) El artículo 14 de la Ley N° 19.303, D.O. 13.4.94, que establece obligaciones en materia de seguridad de las personas a los establecimientos, instituciones o empresas que mantengan o paguen valores o dinero por monto igual o superior al equivalente de quinientas unidades de fomento, prescribe:
- "Los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo, son accidentes del trabajo, sujetos a las normas de la Ley N° 16.744". / El último inciso del artículo 1° de la citada Ley N° 19.303, dispone los establecimientos de venta de combustibles al público quedarán sometidos a sus obligaciones, cualquiera que sea el monto de los valores o de dinero que tengan en caja. El artículo 2° de la misma ley, establece que sus disposiciones no se aplicarán a las instituciones bancarias o financieras, establecimientos comerciales, las empresas públicas y los Servicios de Utilidad Pública, que de acuerdo al artículo 3° del D.L. N° 3.607, de 1981, D.O. 8.1.81, deberán contar con su propio servicio de vigilantes privados.
- f) Los incisos primero y segundo del artículo 19 de la Ley N° 19.378, D.O. 13.4.95. Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, prescriben:
- "En materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de sus funciones, se aplicarán las normas de la Ley N° 16.744, pudiendo las entidades empleadoras adherirse a las mutualidades de empleados a que se refiere dicho cuerpo legal".
- Las entidades administradoras de salud municipal podrán afiliar a su personal regido por esta ley a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, conforme con la legislación que regula esta materia.
- g) El artículo 90 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido fue fijado por el D.F.L. N° 1-19.704, de 2001, del Interior, D.O. 3.5.2002, en su inciso segundo establece que los concejales, por la actividad que realicen en tal condición, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744, gozando de los beneficios que correspondan a la naturaleza de su cargo. El costo de este beneficio será de cargo municipal.

que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro. ⁽¹⁵⁾

Párrafo III

Afiliación

Artículo 4°.- La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad. ⁽¹⁶⁾

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

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas. ⁽¹⁷⁾

Título II

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

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

(15) Véase el Decreto N° 313, de 1972, de Previsión Social, D.O. 12.5.73, modificado por el D.F.L. N° 41, de 1985, de Previsión Social, D.O. 24.9.85, que aprobó el Reglamento sobre seguro escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran durante sus estudios o en la realización de su práctica educacional o profesional.

(16) Véanse notas (5) y (14), c) del artículo 2° precedente.

(17) El artículo 20, inciso tercero, de la Ley N° 17.322, D.O. 19.8.70, sobre cobranzas de imposiciones y multas de las instituciones de previsión, establece que el dueño de la obra responde subsidiariamente de las obligaciones previsionales que sean de cargo de los contratistas o subcontratistas, correspondiente a los trabajadores que hubieren prestado servicios en la respectiva obra.

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

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

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

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador. ⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾

(18) El inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.518, D.O. 14.10.97, que fijó el nuevo texto del Estatuto de Capacitación y Empleo (D.L. N° 1.446, D.O. 8.5.76), establece que el accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estudios de capacitación, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el art. 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

(19) El artículo 161 del Código del Trabajo, prescribe:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación a las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección

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

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedades y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el Fondo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el reglamento. ⁽²¹⁾

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

Artículo 7°.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice

Continuación Notas (19)(20)

ción del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

(20) Véase nota 14, letra e) del artículo 2° de la presente ley.

(21) Véase a continuación, el reglamento para la aplicación de esta ley, contenido en el Decreto N° 101, de 1968, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.6.68, y sus modificaciones.

una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años. ⁽²²⁾

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante el Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud. ⁽²³⁾

TITULO III

ADMINISTRACION

Artículo 8°.- La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes. (24)(25)(26)

(22) Véase el Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en el Decreto N° 109, de 1968, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.6.68, y sus modificaciones.

(23) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979, D.O. 3.8.79, que reorganizó el Ministerio de Salud y creó los Servicios de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud. En la misma forma deberán entenderse todas las menciones que se hacen en esta ley al Servicio citado.

(24) Las referencias al Servicio de Seguro Social y a las Cajas de Previsión 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

Continuación Notas (24)(25)(26)

(INP). En efecto, el artículo 1° de la Ley N° 18.689, D.O. 20.1.88, prescribe:

"Fusionarse en el Instituto de Normalización Previsional, creado por el Decreto Ley N° 3.502, de 1980, las siguientes instituciones de previsión:

- Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas;
- Servicio de Seguro Social;
- Caja de Previsión de Empleados Particulares;
- Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado;
- Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional;
- Caja de Previsión Social de los Obreros Municipales de la República;
- Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Santiago;
- Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República;
- Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso;
- Caja de Previsión de la Hípica Nacional;
- Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias;
- Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile;
- Caja de Previsión para Empleados del Salitre;
- Departamento de Indemnización para Obremos Molineros y Panificadores;
- Sección de Previsión Social de los Empleados de la Compañía de Consumidores de Gas de Santiago.

En lo sucesivo, toda referencia que las leyes o reglamentos hacen a cada una de las indicadas instituciones se entenderán efectuadas al Instituto de Normalización Previsional".

Posteriormente se fusionaron al INP, las siguientes instituciones:

- Sección Especial de Previsión para los Empleados de la Compañía de Cervecerías Unidas, por Decreto N° 129, de 1989, de Previsión Social, D.O. 6.2.90.
- Caja de Previsión Gildemeister, por Decreto N° 130, de 1989, de Previsión Social, D.O. 6.2.90.
- Caja Bancaria de Pensiones, por Decreto N° 124, de 1989, de Previsión Social, D.O. 1.3.90.

La mencionada Ley N° 18.689, ha sido modificada por las siguientes Leyes N°s. 18.731, D.O. 10.8.88; 18.737 (art. 7°), D.O. 1.9.88; 18.768 (art. 7°), D.O. 29.12.88; 18.781, D.O. 8.2.89; 18.827 (arts. 79 a 82), D.O. 28.8.89; 18.899 (arts. 14, 16, 69 y 70), D.O. 30.12.89 y 19.260 (art. 4° trans.), D.O. 4.11.93.

Artículo 9°.- Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda la presente ley. ⁽²⁷⁾

El Servicio Nacional de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda la presente ley. Un comité asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos. ⁽²⁸⁾

Continuación Notas (25)(26)

(25) El Decreto Ley N° 3.502, de 1980, D.O. 18.11.80, mencionado en la nota precedente que creó el Instituto de Normalización Previsional (INP), ha sido modificado por las Leyes N°s. 18.382 (art. 3°), D.O. 28.12.84; 18.546 (art. 7°), D.O. 17.9.86, y 18.689 (art. 15), D.O. 20.1.88 y 19.785 (art. 3°), D.O. 14.2.2002.

El D.F.L. N° 17, de 1989, de Previsión, D.O. 28.8.89, fijó el Estatuto Orgánico del INP.

(26) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979, D.O. 3.8.79, que reorganizó el Ministerio de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

(27) Respecto del Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, véanse notas 24 del artículo 8°, y 23 del artículo 7° del presente texto.

(28) El artículo 39, letra b) del D.L. N° 2.763, de 1979, dispone que son atribuciones del Director del Instituto de Salud Pública de Chile, ejercer las funciones y potestades que la Ley N° 16.744 y otras normas legales y reglamentarias confieren al Director General de Salud en las materias de competencia del Instituto. El Decreto N° 1.222, de Salud, D.O. 26.8.97, aprobó el Reglamento del Instituto de Salud Pública de Chile Dr. Eugenio Suárez Herreros. De acuerdo al artículo 10, letra b) del mencionado Decreto N° 1.222, corresponde al Director del Instituto, ejercer las funciones y potestades que la Ley N° 16.744 y sus reglamentos confieren al Director Nacional de Salud en materias de competencia del Instituto. El Instituto está organizado en Departamentos, entre los cuales está el de Salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, del que dependen los Subdepartamentos de Higiene y Seguridad Industrial y de Medicina Ocupacional.

El Servicio de Seguro Social cumplirá sus funciones a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se crea con la presente ley y cuya organización administrativa interna será determinada por un Reglamento que deberá dictar el Presidente de la República. ⁽²⁹⁾ ⁽³⁰⁾

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

Artículo 10.- Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados. ⁽³¹⁾

Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente. ⁽³¹⁾

(29) El reglamento del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, fue aprobado por Decreto N° 84, de 1969, de Previsión Social, D.O. 22.4.69, y modificado por Decreto N° 21, D.O. 8.3.73. No obstante, en la actualidad, de acuerdo a lo dispuesto en el N° 2 del artículo 2° del D.F.L. N° 17, de 1989, de Previsión Social, D.O. 28.8.89, que fijó el Estatuto Orgánico del Instituto de Normalización Previsional, corresponde a dicha institución administrar los regímenes de prestaciones que tenían a su cargo las entidades de previsión que se fusionaron a ella, según se expresa en nota 24 del artículo 8° de la presente ley.

(30) Véase nota 59 del inciso primero del artículo 21.

(31) En relación a las menciones hechas a las Cajas de Previsión y al Servicio Nacional de Salud, véanse notas 24 del artículo 8° y 23 del artículo 7°, respectivamente.

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por instalar sus propios servicios médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo. ⁽³²⁾

Artículo 11.- El seguro podrá ser administrado, también por las Mutualidades de empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas. ⁽³³⁾

Artículo 12.- El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas instituciones otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

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

(32) En relación con el Estatuto Administrativo, la mención debe entenderse hecha actualmente a la Ley N° 18.834, según se expresa en la nota 5b) del artículo 2°.

(33) Véase, el D.F.L. N° 285, de 1968, de Previsión Social, Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores, con sus notas y apéndices.

- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas. ⁽³⁴⁾

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

En caso de disolución anticipada de una Mutualidad, sus miembros deberán constituir los capitales representativos correspondientes a las pensiones de responsabilidad de dicha Mutualidad, en el o los organismos administradores que deban hacerse cargo, en el futuro, del pago de tales pensiones. ⁽³⁴⁾

En lo demás, se procederá en la forma como dispongan sus estatutos y el Estatuto Orgánico de las Mutualidades que deberá dictar el Presidente de la República en conformidad al artículo siguiente. ⁽³⁵⁾

Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos. ⁽³⁶⁾

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los acuerdos de los Directorios de estas Mutualidades, que se refieran a transacciones judiciales o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽³⁷⁾

(34) Véase el artículo 2° de la Ley N° 19.345, D.O. 7.11.94, que dispone la aplicación de la ley que se está glosando a los trabajadores del sector público que indica.

(35) Véase el Decreto N° 285, D.O. 26.2.69, Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores.

(36) La Ley N° 16.395, D.O. 28.1.66, fijó el texto refundido de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social. Ha sido modificada por Decretos Leyes N°s. 307, D.O. 7.2.74, y 786, D.O. 4.12.74.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los Directorios de dichas Mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social. ⁽³⁷⁾

En casos calificados, la Superintendencia podrá disponer que una o más de estas entidades, que a su juicio requieran de un control especial, le eleven en consulta los acuerdos de Directorio que recaigan sobre las materias que ella fije. ⁽³⁷⁾

En los casos a que se refieren los tres incisos precedentes, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunciará en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 16.395. ⁽³⁷⁾⁽³⁸⁾

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo. ⁽³⁸⁾

Artículo 13.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un

(37) El artículo 6° del D.L. N° 3.536, D.O. 7.1.81, agregó los últimos cinco incisos del artículo 12, insertos en este texto.

(38) Véase nota 36 del artículo 12. El artículo 46 de la Ley N° 16.395, prescribe:

"El Superintendente deberá observar todo acuerdo de los Consejos de las Cajas de Previsión que estime contrario a las leyes vigentes y al interés de las instituciones.

Esta facultad deberá ejercerla por escrito y dentro del plazo de cinco días, contado desde la fecha en que se tomó el acuerdo.

Los Consejos, por los votos de los dos tercios de los consejeros con derecho a voto, podrán insistir en el acuerdo observado, en cuyo caso deberá cumplirse.

Si bien el D.L. N° 49, D.O. 12.10.73, declaró en receso los Consejos o Cuerpos Colegiados de las instituciones de previsión social, las mismas que fueron posteriormente fusionadas al INP, conforme se dijo en la nota 24 del artículo 8° de la Ley N° 16.744, hizo expresa excepción de los Consejos o Cuerpos Colegiados de las Mutualidades.

año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regir estas Mutualidades. ⁽³⁹⁾

Dicho Estatuto deberá prever que el Directorio de estas instituciones esté integrado, paritariamente, por representantes de los empleadores y de los trabajadores y la forma como se habrá de elegir al presidente de la institución, el cual lo será, también, del Directorio.

Artículo 14.- Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro. Sin perjuicio de dicho porcentaje máximo, a las Mutualidades no podrá fijárseles menos del 5% de sus ingresos para tales gastos en los decretos en que se aprueban las estimaciones presupuestarias de esta ley. ⁽⁴⁰⁾⁽⁴¹⁾⁽⁴²⁾

(39) Véase el Decreto N° 285, de 1968, de Previsión Social, que fijó el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores, D.O. 26.12.69.

(40) El artículo único, N° 2 de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83, agregó, en el artículo 14, la oración final después del punto seguido.

(41) Las estimaciones presupuestarias se aprueban por decretos publicados anualmente en el Diario Oficial, por la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo.

(42) El N° 6 del Decreto N° 80, de 2002, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.2.2003, prescribe:

"Los organismos administradores podrán destinar a gastos de administración, durante el año 2003, hasta un 10% de sus ingresos totales. En el caso del Instituto de Normalización Previsional, éste podrá destinar un máximo de un 3% y deberán considerarse únicamente los ingresos del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los servicios de salud podrán destinar un máximo de 3% de los aportes que perciban del Instituto de Normalización Previsional para gastos de administración del seguro de la Ley N° 16.744, dichos servicios deberán contabilizar por separado los gastos de administración de la forma que disponga la Superintendencia de Seguridad Social y remitir mensualmente a ella la información que dicha entidad les requiera".

TITULO IV

COTIZACION Y FINANCIAMIENTO

Artículo 15.- El seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización básica general del 0,95% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador; ⁽⁴³⁾⁽⁴⁴⁾⁽⁴⁵⁾

(43) El artículo 24 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, suprimió, en la letra a) del artículo 15, la oración "Tratándose de actividades mineras, la tasa de cotización básica general será de 1,5% de las remuneraciones imponibles, con excepción de los productores mineros que venden su producción en la Empresa Nacional de Minería y que en conjunto de todas sus actividades no produzcan más de 100 toneladas de cobre fino al año". La oración eliminada había sido agregada por el artículo 8°, inciso primero de la Ley N° 17.483, D.O. 13.9.71.

(44) En el texto primitivo de la presente ley, la cotización básica general era del 1%. El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, la fijó en 0,85%. La cifra actual de 0,90%, (véase nota siguiente) fue fijada por el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88.

(45) El artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578, D.O. 29.7.98, establece, a contar del 1° de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto del año 2004, una cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador, en favor del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744. Agrega la citada disposición que las empresas que tienen la calidad de administradoras delegadas del indicado seguro, enterarán la referida cotización, en su totalidad, en el Instituto de Normalización Previsional, conjuntamente con los aportes que deben realizar en éste conforme a la legislación vigente. En relación con esta materia la Circular N° 1.663, de 31.7.98, de la Superintendencia de Seguridad Social expresa lo siguiente:

"La referida cotización será de cargo del empleador y será uniforme respecto de todos los empleadores, cualquiera sea la actividad económica de éstos.

"La cotización extraordinaria tiene carácter previsional y, en consecuencia, son aplicables a su respecto las normas de la Ley N° 17.322, referida a la cobranza judicial de imposiciones, entre otras materias.

Continúa nota (45)

- b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16;⁽⁴⁶⁾⁽⁴⁷⁾⁽⁴⁸⁾⁽⁴⁹⁾
- c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley;
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56 y 69.

Continuación Nota (45)

"La cotización establecida en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578 se aplicará por primera vez sobre las remuneraciones imponibles correspondientes al mes de septiembre de 1998, por lo que dicha cotización deberá entenderse en los organismos administradores correspondientes a más tardar el 13 de octubre del año en curso.

"De acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del citado artículo sexto transitorio, las empresas que tienen la calidad de administradoras delegadas del seguro establecido en la Ley N° 16.744, deberán enterar la referida cotización extraordinaria, en su totalidad, en el Instituto de Normalización Previsional en conjunto con los demás aportes que deben realizar en dicho organismo, en conformidad a la legislación vigente.

"Cabe indicar, que en el caso del mayor ingreso que perciba el Instituto de Normalización Previsional por aplicación de esta cotización extraordinaria, ese organismo deberá destinarlo exclusivamente al objeto establecido en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578, esto es, al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que administra".

De lo expresado precedentemente se infiere que la cotización básica general de 0,95%, indicada en el texto es solamente temporal –hasta el 31 de agosto de 2004–, conforme al art. sexto transitorio más arriba transcrito, por lo cual, en estricto rigor, en el texto debió figurar la cifra "0,90"; no obstante se ha puesto el guarismo "0,95", para facilitar la consulta.

- (46) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra b) del artículo 15, el guarismo "4", por "3,4", inserto en este texto.
- (47) El artículo 3° del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, prescribe:
- "Los empleadores sólo estarán afectos a las cotizaciones establecidas en la Ley N° 16.744". La aseveración que contiene la disposición transcrita reconoce al presente, las siguientes excepciones:

- El inciso cuarto del art. 163 del Código del Trabajo, D.F.L. N° 1, del Trabajo y Previsión Social, de 2002, cuyo origen se remonta al artículo 5° de la Ley N° 19.010, D.O. 29.11.90, establece que los empleados de casa particular cuyo contrato termine por cualquier causa tendrán derecho a una indemnización a todo evento, que se financiará con un *aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración imponible*.
- El artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por la Ley N° 19.404, D.O. 21.8.95, dispone que los afiliados a las AFP que desempeñen trabajos pesados deberán, además, efectuar en su cuenta de capitalización individual una cotización cuyo monto se determina según las reglas que él mismo establece. Agrega que, a su vez, los empleadores que contraten trabajadores para desempeñar trabajos pesados, deberán enterar en las respectivas cuentas de capitalización individual un aporte cuyo monto será igual al de la cotización antes aludida.
- El artículo 5° de la Ley N° 19.728, D.O. 14.5.2001, que establece un seguro de desempleo, dispone que dicho seguro se financiará con las cotizaciones que señala, entre ellas, del 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.

(48) El artículo 16 del D.L. N° 3.500, D.O. 13.11.80, establece que las remuneraciones y rentas mensuales tendrán un límite máximo imponible de sesenta Unidades de Fomento del último día del mes anterior al pago".

(49) La Ley N° 19.720, D.O. 7.4.2001, autoriza por una sola vez a las instituciones de seguridad social, para celebrar convenios de pago con los empleadores por las cotizaciones que adeuden, establecidas, entre otros textos legales, por la Ley N° 16.744 y art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578 (véase nota 48 precedente). La Circular N° 1.899, de 12.4.2001, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones para la aplicación de la ley aludida. Tanto la Ley N° 19.720, como la Circular N° 1.899, se publican en el N° 148 del Boletín de la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de mayo de 2001.

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

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

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento. ⁽⁵⁰⁾⁽⁵¹⁾

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe al Servicio de Salud correspondiente. ⁽⁵²⁾⁽⁵³⁾

(50)(52) El artículo 2° de la Ley N° 18.811, D.O. 14.7.89, intercaló los incisos tercero y cuarto del artículo 16, insertos en este texto.

(51) El reglamento mencionado fue aprobado por Decreto N° 173, de 1970, reemplazado a contar del 1° de julio de 2001, por el Decreto N° 67, de 1999, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.3.2000, incluido más adelante.

(53) El artículo 8°, N° 1 de la Ley N° 19.454, D.O. 8.5.96, sustituyó la oración final del inciso cuarto, desde "la que resolverá..." , por la inserta en este texto.

El Reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán. ⁽⁵⁴⁾

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

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

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

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

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

(54) El reglamento mencionado fue aprobado por Decreto N° 173, de 1970, reemplazado a contar del 1° de julio de 2001, por el Decreto N° 67, de 1999, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.3.2000, incluido más adelante.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio. ⁽⁵⁵⁾

Artículo 19.- El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual. ^{(56) (57)}

(55) En la actualidad, para la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión, se aplican las normas aprobadas por Ley N° 17.322, D.O. 19.8.70, ha sido modificada por Decretos Leyes N°s. 1.526, D.O. 7.8.76; 2.062, D.O. 19.12.77; el D.F.L. N° 115, de Previsión Social, D.O. 26.1.79, D.L. N° 3.537, D.O. 22.1.81; y Leyes N°s. 18.048, D.O. 6.11.81; 18.137, D.O. 5.7.82; 18.379, D.O. 4.1.85; 18.482, D.O. 28.12.85; 18.768, D.O. 29.12.88; 18.812, D.O. 15.7.89; 19.250, D.O. 30.9.93; 19.260, D.O. 4.12.93; 19.447, D.O. 8.2.96; 19.785, D.O. 14.2.2002.

(56) Véase nota del artículo 20.

(57) El N° 7 del Decreto N° 80, de 2002, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.2.2003, prescribe:

"Fijase en un 2% de sus ingresos totales del año 2002, incluida 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 2003 todos los organismos administradores. Para tal efecto, el 1 de marzo de 2003 deberán ajustar el monto de dicha reserva, conforme a las cifras de los respectivos Balances Generales al 31 de diciembre de 2002. El Instituto de Normalización Previsional deberá considerar únicamente los ingresos del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por esta única vez durante los meses de enero y febrero deberán constituir la reserva por los mismos montos de enero y febrero del año 2002.

Esta reserva podrá ser utilizada por los organismos administradores durante el ejercicio correspondiente al año 2003 para el otorgamiento de los beneficios que establece la Ley N° 16.744, en el evento que los recursos del ejercicio sean insuficientes para financiar los citados beneficios. En ningún caso podrán emplearse en solventar gastos de administración".

Artículo 20.- Respecto de las Mutualidades, el Estatuto Orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes. ⁽⁵⁸⁾

Artículo 21.- Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro. ⁽⁵⁹⁾

Los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán, además, entregar al Servicio Nacional de Salud un determinado porcentaje de sus ingresos, el que será determinado, respecto de cada cual, por el Presidente de la República, para que esta institución lo dedique exclusivamente al financiamiento de sus labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos. ^{(60) (61)}

(58) El artículo séptimo transitorio de la Ley N° 19.578, D.O. 29.7.98 que establece aumento a las pensiones y dispone su financiamiento por medio de modificaciones a normas tributarias, prescribe: "Los aumentos de reserva de pensiones que establece el artículo 20 de la Ley N° 16.744, que las mutualidades deben efectuar por los aumentos extraordinarios de pensiones que determine esta ley y que se deban pagar a partir de octubre de 1999, deberán constituirse en enero del año 2000".

(59) El N° 4 del Decreto N° 80, de 2002, D.O. 7.2.2003, fija en \$ 226.279.000 mensuales el aporte que el INP deberá efectuar durante el año 2003 para el financiamiento de las prestaciones a trabajadores calificados como obreros de conformidad al artículo 9° de esta ley.

(60) El artículo 7°, N° 1) de la Ley N° 18.754, D.O. 28.10.88, intercaló, en el inciso segundo del artículo 21, entre la frase "Los demás organismos administradores y la palabra "deberán", entre comas, la expresión "con excepción de las Mutualidades de Empleadores", inserta, en este texto. Además, la misma norma, eliminó la oración final, que había sido agregada por el artículo único, N° 3 de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83, del tenor siguiente: "Respecto de las Mutualida-

Los excedentes que se produzcan, en cada ejercicio en los fondos respectivos de las diversas cajas de previsión serán distribuidos de acuerdo con las normas que establezca el reglamento, debiéndose aportar por duodécimos presupuestarios y haciéndose los ajustes que correspondan de acuerdo a sus balances anuales. ⁽⁶²⁾

Artículo 22.- Derogado. ⁽⁶³⁾

Artículo 23.- Todas las sumas que corresponda percibir al Servicio Nacional de Salud, por aplicación de lo dispuesto en la presente ley, se contabilizarán por separado y este organismo deberá destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda. ⁽⁶⁴⁾

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

El Servicio Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clí-

nicas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrá también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades.

Un reglamento que el Presidente de la República dictará, dentro del plazo de ciento ochenta días desde la fecha de la promulgación de la ley, determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos. ⁽⁶⁵⁾

Artículo 24 bis.- Las Mutualidades de Empleadores estarán exentas de la obligación de efectuar aportes para el financiamiento del seguro de las personas a que se refieren el inciso final del artículo 2° y el artículo 3° de esta ley. ⁽⁶⁶⁾

Titulo V

PRESTACIONES ⁽⁶⁷⁾⁽⁶⁸⁾

Párrafo I

Definiciones

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

Continuación Notas (60)(61)

- des de Empleadores, el porcentaje a que se refiere este inciso, será de hasta el dos por ciento de sus ingresos".
- (61) El N° 5 del Decreto N° 80, de 2002, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.2.2003, fija en 12% de los ingresos mensuales del INP, el aporte que éste deberá efectuar durante el año 2003 para el financiamiento de las labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos.
- (62) El N° 9 del Decreto N° 80, de 2002, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 7.2.2003, determina en un 0% el excedente presupuestario correspondiente al año 2003, del INP.
- (63) El artículo 96, letra b) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88, derogó el artículo 22.
- (64) En cuanto al Servicio Nacional de Salud, véase nota 23 del artículo 7° de la presente ley.

- (65) El reglamento aludido es el Decreto N° 821, de 1971 de Salud Pública, D.O. 14.1.72.
- (66) El artículo 7°, N° 2 de la Ley N° 18.754, D.O. 28.10.88, agregó el artículo 24 bis, inserto en este texto.
- (67) El artículo 12 del D.L. N° 3.500, de 1980, D.O. 13.11.80, sustituido por el artículo 1°, N° 2 de la Ley N° 18.646, D.O. 29.8.87, y cuyo inciso segundo fue agregado por el artículo 1°, N° 4 de la Ley N° 18.964, D.O. 10.3.90, prescribe: "Las pensiones de invalidez y sobrevivencia que se establecen en este cuerpo legal no comprenden las causadas y reguladas de acuerdo a la Ley N° 16.744, al Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, o a cualquiera otras disposiciones legales que contemplen la protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y serán incompatibles con éstas.

proporcione trabajo, y por "trabajador" a toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Artículo 26.- Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidos por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional. ^{(69) (70)}

Continuación Notas (67)(68)

Asimismo, las pensiones de invalidez que establece este cuerpo legal serán incompatibles con los subsidios por incapacidad laboral.

En relación con el D.F.L. N° 338, de 1960, que menciona la disposición transcrita, véase la primera parte de la nota 5b) del artículo 2° de la presente ley.

(68) El artículo 24, de la Ley N° 18.469, D.O. 23.11.85, que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, cuyo inciso tercero fue agregado por el artículo 25, letra b) de la Ley N° 18.681, D.O. 31.12.87, prescribe:

"Las prestaciones pecuniarias que contempla este párrafo, son incompatibles entre sí y además con las regidas por la Ley N° 16.744 y con el subsidio de cesantía, el que podrá ser solicitado cuando aquellas terminen.

"El derecho a impetrar el subsidio por incapacidad laboral prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia.

"Dentro del mismo plazo prescribirá el derecho de los servicios públicos e instituciones empleadoras a solicitar los pagos y devoluciones que deben efectuar los Servicios de Salud, con motivo de los períodos de incapacidad laboral de los trabajadores de dichas entidades".

(69) El artículo 8°, N° 2 de la Ley N° 19.454, D.O. 8.5.96, intercaló, en el inciso primero del artículo 26, la expresión "e indemnizaciones", inserta en este texto.

(70) El artículo 1° transitorio del Código del Trabajo, prescribe:

"Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquellas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código.

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

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

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

Continuación Nota (70)

"Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social resolver en caso de duda acerca de la calidad de obrero o empleado de un trabajador para los efectos previsionales a que haya lugar mientras esté vigente el contrato, según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual; y si el contrato hubiere terminado, la materia será de jurisdicción de los tribunales de Justicia"

El mencionado artículo 41 del referido Código, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales, en especie evaluables 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".

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se amplificarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, desde la fecha en que ellas fueron percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión. ⁽⁷¹⁾

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión. ⁽⁷¹⁾

Artículo 27.- Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del

(71) El artículo 6º, Nº 10 de la Ley Nº 18.018, D.O. 14.8.81, derogó la Ley Nº 7.295, D.O. 22.10.42, con lo que desapareció el concepto de sueldo vital. El artículo 8º 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 Nº 51, de 1982, de Justicia, D.O. 13.2.82, el que estableció el sueldo vital como equivalente a 22,2757% del ingreso mínimo mensual. No obstante el propósito de la tabla, manifestada en el inciso segundo del artículo único del Decreto Nº 51, esto es, aplicarse "respecto de las cuantías, penas o sanciones administrativas que a la fecha de publicación de la Ley Nº 18.018, se encuentren expresados en sueldos vitales o porcentajes de ello, no se divisa impedimento para usar los factores por él determinados, con la finalidad expresada en el artículo 26 de la Ley Nº 16.744".

trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

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

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

Párrafo II

Prestaciones médicas

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

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

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

Párrafo III

Prestaciones por incapacidad laboral

Artículo 30.- La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán aplicables las normas contenidas en los artículos 3°, 7°, 8°, 10, 11, 17, 19 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469 y en el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. ⁽⁷²⁾⁽⁷³⁾⁽⁷⁴⁾⁽⁷⁵⁾⁽⁷⁶⁾⁽⁷⁷⁾

- (72) El artículo 8°, N° 3 de la Ley N° 19.454, D.O. 8.5.96, reemplazó, en el inciso primero del artículo 30, los guarismos "8 y 22", por "8, 10, 11, 17, 19 y 22", insertos en este texto.
- (73) El artículo 96, letra c) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88, sustituyó el inciso primero del artículo 30, por el inserto en este texto, al cual se ha incorporado la modificación a que alude la nota precedente.
- (74) El D.F.L. N° 44, de 1978, de Previsión Social, D.O. 27.7.78, fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado.
- (75) El inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469, D.O. 23.11.85, que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, sustituido por el artículo 29, letra a) de la Ley N° 18.899, D.O. 30.12.89, y modificado por el artículo 3°, N° 1 de la Ley N° 19.299, D.O. 12.3.94, prescribe:
"Tratándose de trabajadores independientes, el subsidio total o parcial se calculará en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio, o de ambos, por los que hubieren cotizado en los últimos seis meses anteriores al mes que se inicia la incapacidad laboral. En todo caso, el monto diario de los subsidios del inciso primero del artículo 195 y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo, y del artículo 2° de la Ley N° 18.867, no podrá exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios o ambos, por los cuales se hubiera cotizado en los tres meses anteriores al octavo

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

Continuación Notas (75)(76)(77)

mes calendario anterior al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%. Los aludidos tres meses deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al octavo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia. Si dentro de dicho período sólo se registraren uno o dos meses con renta y/o subsidio, para determinar el límite del subsidio diario se dividirá por 30 ó 60, respectivamente".

- (76) El artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, D.O. 13.11.80, sustituido por el artículo 1°, N° 7 de la Ley N° 18.646, D.O. 29.8.87, y modificado por el artículo 94 de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88; N° 19.350 (art. 2°), D.O. 14.11.94 y N° 19.795, D.O. 28.2.2002, prescribe:
"Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles. / "Además, deberán efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Esta cotización adicional deberá ser comunicada de acuerdo a lo señalado en el inciso quinto del artículo 29 y tendrá el carácter de uniforme para todos los afiliados a una Administradora, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del mismo artículo. / "Durante los períodos de incapacidad laboral, estos afiliados deberán efectuar las cotizaciones a que se refiere este artículo. / "Asimismo, durante los referidos períodos de incapacidad laboral, los afiliados deberán efectuar la cotización para salud establecida en los artículos 84 y 92, calculada sobre las remuneraciones o rentas imponibles para salud, según corresponda. / "Las cotizaciones establecidas en los incisos precedentes deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible, correspondiente al mes anterior a que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato

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

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

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

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

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

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

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Área respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya

Continuación Notas (76)(77)

de trabajo, en su caso. Para este efecto, la referida remuneración o renta imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo. / "Las entidades pagadoras del subsidio deberán efectuar las retenciones correspondientes y enterar dichas cotizaciones en las instituciones que correspondan".

(77) Véase la nota 81 del artículo 36 de la presente ley.

resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo IV

Prestaciones por invalidez ⁽⁷⁸⁾

Artículo 34.- Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Artículo 35.- Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento. ⁽⁷⁹⁾

(78) El N° 2 del Dictamen N° 2.971 del 4.11.98, del Servicio de Impuestos Internos refiriéndose al tema de la tributación de estas prestaciones, expresa: "sobre el particular, cabe señalar que este Servicio mediante Oficio N° 4.383, de fecha 31.12.84, dirigido a la Superintendencia de Seguridad Social, estableció el alcance tributario de lo dispuesto por el N° 2 del artículo 17 de la Ley de la Renta, señalando que de acuerdo a la naturaleza de las prestaciones otorgadas por la Ley N° 16.744 a sus beneficiarios, consistentes en indemnizaciones cuando la capacidad es superior a un 15% e inferior a un 40%, pensiones por invalidez si la capacidad es igual o superior al 40%, pensiones de supervivencia e indemnizaciones y pensiones derivadas de enfermedades profesionales, dichas prestaciones económicas no constituyen renta para los efectos tributarios al tenor de lo dispuesto en la norma legal antes mencionada, y consecuentemente, no se afectan con el impuesto único de Segunda Categoría, establecido en el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta. En cuanto a los subsidios, sean por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 16.744, éstos se encuentran exentos del pago de impuestos".

(79) Véase el Decreto N° 109, de 1968, sobre calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales.

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago. ⁽⁸⁰⁾

Artículo 36.- La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a treinta veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 30 de esta ley, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez. ⁽⁸¹⁾

Artículo 37.- El asegurado que sufre un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 35, que será fijada, por el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

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

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

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

(80) Véase nota 70 del artículo 26 de la presente ley.

(81) El artículo 8° de la Ley N° 17.671, D.O. 14.6.72, reemplazó el artículo 36, por el inserto en este texto.

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

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

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

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

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

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

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

Párrafo V

Prestaciones por supervivencia

Artículo 43.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o

adoptivos, la madre de sus hijos naturales así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes. ⁽⁸²⁾

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

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia. ⁽⁸²⁾

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

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

Artículo 45.- La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes. ⁽⁸²⁾

(82) Con la dictación de la Ley N° 19.585, D.O. 26.10.98, vigente a contar del 26.10.99, que modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación, desaparecen las calida-

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

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

Cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión. ^{(82) (83)}

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

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

Continuación Nota (82)

des de "legítimo", "ilegítimo" y "natural". La oración final del nuevo texto del artículo 33 del Código Civil, prescribe: "la ley considera iguales a todos los hijos".

(83) El artículo 2°, letra e) del D.F.L. N° 150, de 1981, de Previsión Social, D.O. 25.3.82, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistemas de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, establece que quedan afectos al Sistema de Asignaciones Familiares, los beneficiarios de pensión de viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado en goce de la pensión establecida en el artículo 45 de la Ley N° 16.744.

pensión básica que percibía en el momento de la muerte. ⁽⁸⁴⁾

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

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

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

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

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

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

(84) El artículo 8º, N° 4 de la Ley N° 19.454, D.O. 8.5.96, sustituyó en el artículo 47, la expresión numérica "23" por "24".

Párrafo VI

Cuota mortuoria

Artículo 51.- Derogado. ⁽⁸⁵⁾

Párrafo VII

Normas generales

Artículo 52.- Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal. ⁽⁸⁶⁾

(85) El artículo 12 del D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.1.79, derogó el artículo 51. El mencionado D.F.L. N° 90, que estableció un régimen previsional único de asignación por muerte, ha sido modificado por las Leyes N°s. 18.546, D.O. 17.9.86 y 19.350 (art. 5º), D.O. 14.11.94.

(86) En relación a lo dispuesto en el artículo 52, debe tenerse presente que el artículo 11 de la Ley N° 17.252, D.O. 6.12.69, reemplazado por el D.L. N° 1.026, D.O. 22.5.75, dispone:

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

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

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

Respecto de la disposición transcrita, y en referencia sólo a las prestaciones de pensión, por haberse derogado el artículo 51 relativo a la cuota mortuoria, cabe tener presente que los incisos 1º y 2º del artículo 26 de la Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, sobre revalorización de pensiones (reemplazado el primero por el art. 1º, letra f), N° 1 de la Ley N° 17.907, D.O. 30.2.73; y

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

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

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

Artículo 54.- Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo

Continuación Nota (86)

modificado el segundo por el art. 27 de la Ley N° 16.258, D.O. 20.5.65, y art. 1° letra f) N° 2 de la Ley N° 17.907), que en ella se menciona, establecen respectivamente que las pensiones mínimas de jubilación serán equivalentes a un sueldo vital escala A) del departamento de Santiago, y que la pensión mínima de los obreros afectos a las Leyes N°s. 10.383 y 10.662, por invalidez o vejez, será equivalente al salario mínimo industrial.

Ahora bien, el artículo 4° del D.L. N° 255, D.O. 10.1.74, igualó el monto de las pensiones de estos dos incisos, el mismo que se reajusta periódicamente en la forma que establece el artículo 14 del D.L. N° 2.448, D.O. 9.2.79. Respecto a sueldos vitales, véase nota 71, del inciso quinto del artículo 26.

que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

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

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

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda.

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

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

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

El organismo administrador a que se encuentre afiliado el enfermo al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización deberá pagar la totalidad del beneficio y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan. ⁽⁸⁷⁾

TITULO VI

EVALUACION, REEVALUACION Y REVISION DE INCAPACIDADES

Artículo 58.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Las resoluciones de las Mutualidades que se dicten sobre las materias a que se refiere este artículo se ajustarán, en lo pertinente, a las mismas normas legales y reglamentarias aplicables a los otros administradores del seguro de esta ley. ⁽⁸⁸⁾

Artículo 59.- Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad

(87) El artículo único, N° 4 de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83, reemplazó el artículo 57, por el inserto en este texto.

(88) El artículo único N° 5 de la Ley N° 18.269, D.O. 26.12.83, reemplazó el artículo 58, por el inserto en este texto.

La indicada modificación constituye una modificación tácita del artículo 88 del Código Sanitario, que prescribe:

"Corresponde exclusivamente al Servicio Nacional de Salud determinar en cada caso las incapacidades permanentes debidas a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".

Respecto de la mención al Servicio Nacional de Salud, véase nota 23 del artículo 7° de la presente ley.

para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

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

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades en los casos de incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado. ⁽⁸⁹⁾⁽⁹⁰⁾

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente. ⁽⁹⁰⁾

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

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba

(89) Véase el Decreto N° 109, de Previsión Social, Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

(90) El artículo único, N° 6 de la Ley N° 18.269, D.O. 26.12.83, reemplazó los incisos segundo y tercero del artículo 60, insertos en este texto.

cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

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

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán, en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

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

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

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

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

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta las nuevas

posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

Titulo VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 65.- Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

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

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones como tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen. ⁽⁹¹⁾⁽⁹²⁾⁽⁹³⁾

Artículo 66.- En toda industria o faena en que trabajen más de veinte y cinco personas

(91) Véase el Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social, D.O. 7.3.69, reglamento sobre prevención de riesgos profesionales y demás disposiciones sobre la materia.

(92) Véanse, en el libro denominado "Seguridad e Higiene Industrial, Prevención de Riesgos y Bioseguridad", entre otros los siguientes textos.

- Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Decreto N° 594, de 2000, de Salud.
- Reglamento de Calderas y Generadores de Vapor. Decreto N° 48, de 1984, de Salud.
- Reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeñe en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines. Decreto N° 133, de 1984, de Salud.

deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones: ⁽⁹⁴⁾⁽⁹⁵⁾

Continuación Notas (92)(93)

- Reglamento de protección radiológica de instalaciones radiactivas. Decreto N° 3, de 1985 de Salud.
- Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales. Decreto N° 18, de 1982, de Salud.
- Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales. Decreto N° 173, de 1982, de Salud.

(93) El N° 8 del Decreto N° 80, de 2002, del Trabajo y Previsión Social, dispone:

"Las mutualidades de empleadores deberán invertir en el año 2003 –al menos– un 6% en prevención de accidentes del trabajo y un 6% en prevención de enfermedades profesionales. Con ese objetivo, deberán, antes del 31 de enero de 2003, someter a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social un Plan de Prevención de Accidentes del Trabajo y un Plan de Prevención de Enfermedades Profesionales para el año 2003 y proporcionar la información estadística y financiera en la forma y oportunidad que dicha Superintendencia le requiera.

Los porcentajes antes señalados deben calcularse en relación a los ingresos totales del año 2003, con excepción de la cotización extraordinaria del 0,05% establecida por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578".

(94) Véase el Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social, D.O. 11.3.69, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

(95) El artículo 289, letra a) del Código del Trabajo, prescribe:

"Artículo 289.- Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

- a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faenas, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes".

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

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

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités. ⁽⁹⁴⁾⁽⁹⁶⁾

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un exper-

(96) Por Dictamen N° 2.958, de 1995, de la Superintendencia de Seguridad Social, se había reconocido a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, la facultad de solicitar la rebaja de la cotización adicional diferenciada fijada a la empresa respectiva. Tal criterio fue modificado por Ord. N° 1.987, de 31 de enero de 1997, el mismo que puntualizó que sólo la entidad empleadora está facultada para solicitar la rebaja de su tasa de cotización adicional (Of. N° 5.099, de 19.3.98).

to en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios. ⁽⁹⁷⁾⁽⁹⁸⁾

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

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o

(97) Los artículos 1° a 3° del Decreto N° 206, de 1970, D.O. 24.10.70, de Previsión Social, que modifica y complementa el reglamento indicado en la nota 94 del inciso primero de este artículo, disponen:

"Artículo 1°.- La promoción del adiestramiento de los trabajadores para la realización de sus labores debe ser considerada como una de las obligaciones mínimas destinadas a la seguridad en el trabajo que corresponde realizar a los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales a que se refiere el artículo 66 de la Ley N° 16.744.

"Artículo 2°.- La promoción del adiestramiento de los trabajadores deberá llevarse a cabo mediante la realización de cursos de capacitación profesional en organismos autorizados para cumplir con esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos técnicos especializados.

"Artículo 3°.- Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los organismos administradores del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales señalados por el artículo 8° de la Ley N° 16.744, para los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se considerará, además de ellos, como organismos técnicos especializados, al Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP, filial de CORFO y al Servicio de Cooperación Técnica, filial CORFO".

(98) La Resolución N° 575 de 11.5.93, D.O. 28.5.93, del Servicio Nacional de Geología y Minería, autorizó la realización de cursos para la formación de expertos en prevención de riesgos de la industria extractiva minera y dictó normas al respecto. La referida resolución se publica en la obra señalada en la nota 92 del artículo 65.

por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978. ⁽⁹⁹⁾

Artículo 67.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo. ⁽¹⁰⁰⁾

(99) El artículo 8° de la Ley N° 18.011, D.O. 1.7.81, agregó el inciso final del artículo 66, inserto en este texto. Al respecto cabe señalar que el artículo 1°, N° 3 de la misma Ley N° 18.011, agregó al D.L. N° 2.200, de 1978 el referido artículo 162-A, del siguiente tenor:

"Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales".

Posteriormente, el artículo 1°, letra d) de la Ley N° 18.032, D.O. 25.09.81, agregó al mencionado artículo 162-A, un inciso segundo que dispuso:

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

Al presente, los incisos indicados corresponden, respectivamente, al artículo 96 y al inciso primero del artículo 133 del Código del Trabajo.

(100) Actualmente las disposiciones mencionadas se encuentran en el Título III del Libro I, "Del Reglamento Interno", arts. 153 a 157 del actual Código del Trabajo, D.F.L. N° 1, de 2002, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 16.1.2003.

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

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley. ⁽¹⁰¹⁾

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

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

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

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

(101) El Libro X del Código Sanitario, "De los procedimientos y sanciones", artículos 151 a 181, se publica en la obra mencionada en la nota 92 del artículo 65, de la presente ley.

- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral. ⁽¹⁰²⁾

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

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

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

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

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

(102) El artículo 7° del Decreto N° 20, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 16.6.2001, Reglamento sobre Normas de Seguridad para el Transporte Privado de los Trabajadores Agrícolas de Temporada, dispone que el empleador que realice o contrate este transporte con infracción a sus normas, será sancionado de acuerdo a los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, y agrega que, sin perjuicio de ello, en caso de accidentes se aplicará el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

TITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Párrafo I

Administración delegada

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

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos: ⁽¹⁰³⁾

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

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

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los

(103) En relación a sueldos vitales, véase nota 70 del artículo 26 de la presente ley.

demás organismos administradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglamento. ^{(104) (105)}

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

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

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

Párrafo II

Procedimientos y recursos

Artículo 76.- La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derecho habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. ⁽¹⁰⁶⁾

(104) Respecto del Servicio Nacional de Salud, véase nota 23 del artículo 7° de la presente ley.

(105) Véase nota al artículo 25 del Reglamento de la presente ley.

(106) Véase artículo 71 del Reglamento de esta ley y sus notas.

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

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

Artículo 77.- Los afiliados o sus derecho habientes así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. ⁽¹⁰⁷⁾

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽¹⁰⁸⁾

(107) El artículo único, N° 7 de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83, modificó el inciso primero del artículo 77, como figura en el texto.

(108) El artículo único, N° 1 de la Ley N° 19.394, D.O. 21.6.95, derogó el inciso cuarto que tenía el primitivo artículo 77, sobre el reclamo directo que cualquier persona podía hacer ante la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional, resolviendo el problema en el artículo 77 bis que agrega.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos. ⁽¹⁰⁹⁾

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

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto

(109) El artículo 62 de la Ley N° 18.899, D.O. 30.12.89, reemplazó el inciso final por el inserto en este texto.

de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. ^{(110) (111)}

(110) El artículo único, N° 2 de la Ley N° 19.394, D.O. 21.6.95, agregó el artículo 77 bis, inserto en este texto.

(111) El artículo 6° de la Ley N° 18.010, D.O. 27.6.81, que estableció normas para las operaciones de crédito y otras obligaciones de crédito de dinero que indica, modificado por el art. 3°, N° 2 de la Ley N° 19.528, D.O. 4.11.97 prescribe:

"Artículo 6°.- Interés corriente es el interés promedio cobrado por los bancos y las sociedades financieras establecidas en Chile en las operaciones que realicen en el país, con exclusión de las comprendidas en el artículo 5°. Corresponde a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras determinar las tasas de interés corriente, pudiendo distinguir entre operaciones en moneda nacional, reajutable o no reajutable, en una o más monedas extranjeras o expresadas en dichas monedas o reajustables según el valor de ellas, como asimismo, por el monto de los créditos, no pudiendo establecerse más de dos límites para este efecto, o según los plazos a que se hayan pactado tales operaciones.

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

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médi-

Continuación Nota (111)

"Los promedios se establecerán en relación con las operaciones efectuadas durante cada mes calendario y las tasas resultantes se publicarán en el Diario Oficial durante la primera quincena del mes siguiente, para tener vigencia hasta el día anterior a la próxima publicación.

"Para determinar el promedio que corresponda, la Superintendencia podrá omitir las operaciones sujetas a refinanciamientos o subsidios u otras que, por su naturaleza, distorsionen la fase del mercado.

No pueden estipularse un interés que exceda en más de un 50% al corriente que rija al momento de la convención, ya sea que se pacte tasa fija o variable. Este límite de interés se denomina interés máximo convencional.

"Será aplicable a las operaciones de crédito de dinero que realicen los bancos, lo dispuesto en el inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 19.496 y la obligación de información que contempla la letra c) del artículo 37 de la misma ley citada, debiendo identificarse el servicio que la origina".

cas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares. ^{(112) (113)}

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

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

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

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que, en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽¹¹⁴⁾

Párrafo III

Prescripción y sanciones

Artículo 79.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la

(112) El artículo único, N° 2 de la Ley N° 19.394, D.O. 21.6.95, incorporó el artículo 77 bis, inserto en este texto.

(113) Véase Circular N° 1.974, de la Superintendencia de Seguridad Social.

(114) Véanse, más adelante, artículos 77 a 94 permanentes y 17 a 23 transitorios del reglamento de la presente ley, Decreto N° 101, de 1968, de Previsión Social, D.O. 7.6.68.

enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de diez y seis años. ⁽¹¹⁵⁾

Artículo 80.- Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores. ⁽¹¹⁶⁾

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

Párrafo IV

Disposiciones varias

Artículo 81.- Fusi6nense la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que será su continuador legal y al cual se transferirá el activo y pasivo de esa Caja. ⁽¹¹⁷⁾

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

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes del Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o médicos en general y a la prevención de riesgos profesio-

(115) El artículo 34 de la Ley N° 18.591, D.O. 3.1.87, prescribe:

"El derecho a impetrar subsidio por incapacidad temporal de la ley, prescribirá en seis meses desde el término de la respectiva licencia".

El artículo transcrito rige a contar del 1° de enero de 1987, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 110 de la mencionada Ley N° 18.591.

(116) En relación con sueldo vital y con la Ley N° 7.295, véase nota 70 del artículo 26 de la presente ley.

(117) En relación con el Servicio de Seguro Social, Servicio Nacional de Salud, Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, véanse nota

nales, serán transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud.

Las transferencias a que se refiere este artículo estarán exentas de todo impuesto, así como también del pago de los derechos notariales y de inscripción.

Artículo 82.- El personal que trabaja en la Caja de Accidentes del Trabajo en funciones relacionadas con atención médica, hospitalaria y técnica de salud, higiene y seguridad industrial, pasará a incorporarse al Servicio Nacional de Salud. El resto del personal se incorporará a la planta del Servicio de Seguro Social. Con motivo de la aplicación de la presente ley no se podrán disminuir remuneraciones, grados o categorías ni suprimir personal o alterarse el régimen previsional y de asignaciones familiares que actualmente tienen. Asimismo, mantendrán su representación ante el Consejo del organismo previsional correspondiente por un plazo de dos años.

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo y Administrativa de Accidentes del Trabajo en las Compañías de Seguros, será absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempeñe, a medida que las Compañías de Seguros empleadoras lo vaya desahuciendo por terminación de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales serán incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuarán recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el año 1967, con más un 15%, si la incorporación les fuere hecha durante 1968, o la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969, el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporación es hecha durante el curso del año 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habría correspondido además por aplicación de la Ley N° 7.295. ^{(116) (117) (118)}

Continuación Notas (116)(117)

23 del artículo 7° y nota 24 del artículo 8° de la presente ley.

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

Artículo 83.- El Servicio de Minas del Estado 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 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 152, de 1960, y por el Reglamento de Policía Minera aprobado por Decreto N° 185, de 1916, del Ministerio de Economía y Comercio y sus modificaciones posteriores. ^{(119) (120) (121)}

(118) El D.F.L. N° 63, de 1969, de Previsión Social, D.O. 27.5.69, creó los cargos que señala en las plantas del personal del antiguo Servicio de Seguro Social para incorporar en dicha institución a los funcionarios y ex agentes oficiales de la ex Caja de Accidentes del Trabajo, que fue después Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social.

(119) El artículo 200 de la Ley N° 16.840, D.O. 24.5.68, reemplazó el inciso primero del artículo 83, por el inserto en este texto.

(120) El artículo 25, del D.L. N° 3.525, D.O. 2.12.80, derogó el D.F.L. N° 152, de 1960, que creó el Servicio de Minas del Estado. El mencionado D.L. N° 3.525, de 1980 creó el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), como continuador y sucesor legal del Servicio de Minas del Estado y del Instituto de Investigaciones Geológicas. Ha sido modificado por la Ley N° 18.330, D.O. 22.8.84. El artículo 21 del D.L. N° 3.525, de 1980, establece que las referencias que el Código de Minería y otras leyes hacen al Servicio de Minas del Estado, se entenderán hechas al SERNAGEOMIN.

(121) El Reglamento de Policía Minera, Decreto N° 185, de 1946, de Economía, fue derogado por el N° 2 del Decreto N° 32, de 1969, de Minería, D.O. 25.3.69, cuyo N° 1° aprobó un nuevo Reglamento de Policía y Seguridad Minera. Este último fue a su vez derogado por el art. 523 del Decreto N° 72, de 1985, de Minería, D.O. 27.1.86, actual Reglamento de Seguridad Minera, que se publica en el libro indicado en la nota 92 del artículo 65 de la presente ley.

Facúltase al Presidente de la República para modificar las plantas del Servicio Nacional de Salud o del Servicio de Seguro Social con el objeto de incorporar en ellas a los personales a que se refieren este artículo y los anteriores.

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

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

Los antecedentes de los profesionales afectados a la Ley N° 15.076 que tengan acreditados ante la Caja de Accidentes del Trabajo y que, por aplicación de la presente ley deban ingresar al Servicio Nacional de Salud, valdrán ante este último organismo en idéntica forma que si los hubieren acreditado ante él. ⁽¹²²⁾

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

(122) El Decreto N° 252, de 1976, de Salud, D.O. 26.11.76, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.076, D.O. 8.1.63, Estatuto para los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos-dentistas.

Artículo 85.- Reemplázase el artículo transitorio N° 3 de la Ley N° 8.198 por el siguiente: ⁽¹²³⁾

"Artículo 3° transitorio.- Los aparatos y equipos de protección destinados a prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los instrumentos científicos destinados a la investigación y medición de los riesgos profesionales que el Servicio Nacional de Salud indique, así como también los instrumentos quirúrgicos, aparatos de rayos X, y demás instrumentales que sean indicados por dicho Servicio, serán incluidos en las listas de importación permitida del Banco Central de Chile y de la Corporación del Cobre y estarán liberados de depósitos, de derechos de internación, de cualquier otro gravamen que se cobre por las Aduanas y de los otros impuestos a las importaciones, a menos que ellos se fabriquen en el país en condiciones favorables de calidad y precio".

Artículo 86.-Sustitúyese en el inciso primero del artículo 62 de la Ley N° 16.395, la frase "uno por mil", por "dos por mil". ⁽¹²⁴⁾

Artículo 87.- La Superintendencia de Seguridad Social podrá aplicar a las Compañías de Seguros que no den completo y oportuno cumplimiento a las disposiciones de esta ley, las sanciones establecidas en la Ley N° 16.395. ⁽¹²⁵⁾

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

Artículo 89.- En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar

(123) El artículo 24 de la Ley N° 17.365, D.O. 6.10.70, reemplazó, en el inciso primero del artículo 85, el guarismo "8.918" por "8.198", inserto en este texto. La Ley N° 8.198, D.O. 14.9.45 introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo.

(124) La Ley N° 16.395, D.O. 28.1.66, fijó el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social. Cabe señalar que el artículo 62 que se modifica en el artículo 86 de la Ley N° 16.744, fue derogado por el artículo 11, letra b) del D.L. N° 786, D.O. 4.12.74.

(125) Véase nota precedente.

disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

Artículo 90.- Derógase el Título II del Libro II del Código del Trabajo, la Ley N° 15.477 y toda otra norma legal o reglamentaria contraria a las disposiciones contenidas en la presente ley. ⁽¹²⁶⁾

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

TITULO IX

Artículo 92.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 32 de la Ley N° 6.037, por los siguientes: ⁽¹²⁷⁾

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

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

Artículo 93.- Agrégase el siguiente inciso a continuación del inciso primero del artículo 33 de la Ley N° 6.037: ⁽¹²⁷⁾

(126) La Ley N° 15.477, D.O. 3.2.64 sustituyó el artículo transitorio de la Ley N° 14.996, D.O. 11.12.62, que modificó y aclaró el artículo 303 del Código del Trabajo de la época, referente a enfermedades profesionales.

(127) La Ley N° 6.037, D.O. 5.3.37, creó la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, señaló su organización y determinó sus atribuciones y deberes.

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

Artículo 94.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30 de la Ley N° 10.662: ⁽¹²⁸⁾

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

Artículo 95.- Aclárase que, a contar desde la fecha de vigencia de la Ley N° 15.575, el fallecimiento de cualquiera de los beneficiarios ha estado y está incluido entre las causales que dan lugar al acrecimiento de montepío contemplado en el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 6.037. ⁽¹²⁸⁾⁽¹²⁹⁾

Artículo 96.- Agrégase el siguiente inciso al artículo 40 de la Ley N° 15.386: ⁽¹³⁰⁾

"Gozarán también del beneficio de desahucio establecido por el presente artículo los beneficiarios de montepío del imponente fallecido sin haberse acogido al beneficio de

(128) La Ley N° 10.662, D.O. 23.10.52 creó en la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional una sección destinada a asegurar a los tripulantes de naves y operarios marítimos contra los riesgos de enfermedad, vejez y muerte; reajuste de pensiones; continuidad de la previsión, sanciones.

(129) La Ley N° 15.575, D.O. 15.5.64 aumentó en las condiciones que indica y con las excepciones que señala, la rentas de los funcionarios y los salarios de los obreros de los Servicios del Estado; concede una bonificación especial a los mismos servidores; otras materias.

(130) La Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, creó el Fondo de Revalorización de Pensiones.

jubilación. El desahucio se distribuirá en este caso en el orden y proporción que establecen los artículos 30 y 33 de la Ley N° 6.037".⁽¹³¹⁾

Artículo 97.- La modificación del artículo 40 de la Ley N° 15.386 ordenada por el artículo precedente regirá a contar desde el 1 de enero de 1967.⁽¹³²⁾

Artículo 98.- Los beneficiarios de montepío de los imponentes de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos de la misma, desaparecidos en el naufragio de la nave "Santa Fe" tendrán derecho a optar a la adjudicación de viviendas que pueda tener disponible la institución, sin sujeción al sistema de puntaje, establecido en el Reglamento General de Préstamos Hipotecarios para las instituciones de previsión regidas por el D.F.L. N° 2 de 1959, siempre que el causante no hubiese obtenido de la institución un beneficio similar, o un préstamo hipotecario destinado a la adquisición, construcción o terminación de viviendas.⁽¹³³⁾

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

El precio de venta se cancelará en conformidad a las disposiciones del D.F.L. N° 2, de 1959.⁽¹³²⁾

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

(131) La Ley N° 6.037, D.O. 5.3.37, creó la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, señaló su organización y determinó sus atribuciones y deberes.

(132) La Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, creó el Fondo de Revalorización de Pensiones.

(133) El D.F.L. N° 2, de 1959, D.O. 31.7.59, señaló normas para la realización de un Plan Habitacional de Viviendas Económicas. El Decreto N° 1.101, de 1960, de Obras Públicas, D.O. 18.7.60, fijó el texto definitivo del D.F.L. N° 2, de 1959, el que ha sido modificado por numerosas disposiciones legales, desde la Ley N° 14.171 (art. 83), D.O. 28.10.60, hasta la 19.506 (art. 2°), D.O. 30.7.97.

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

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

ARTICULOS TRANSITORIOS

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

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

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

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

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

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad y se encuentran a la fecha de la publicación de la presente ley como activos en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la Ley N° 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base. ⁽¹³⁴⁾

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% del ingreso global anual del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Para este efecto, los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al determinado por el Servicio. ^{(134) (135)}

(134) El N° 3 del artículo 7° de la Ley N° 18.754, D.O. 28.10.88, intercaló en el inciso sexto del artículo 1° transitorio, entre comas, la siguiente frase: "con excepción de las Mutualidades de Empleadores", como figura en el texto. Por otra parte, el Decreto N° 163 de 1968, de Previsión Social, D.O. 13.9.68, fijó el texto refundido de la mencionada Ley N° 10.383, D.O. 8.8.52 que declara obligatorio el seguro contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, para las personas que indica.

(135) El N° 2 del Decreto N° 80, de 2002, D.O. 7.2.2003, prescribe:

"Durante el año 2003 el Instituto de Normalización Previsional aportará al Fondo de Pensiones Asistenciales el 1,5% de sus ingresos por cotizaciones de la Ley N° 16.744.

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 anteprecedente al que se realiza el aporte, sin perjuicio de los ajustes que ordene efectuar la Superintendencia de Seguridad Social".

Un reglamento que dictará el Presidente de la República fijará las normas y demás requisitos para el otorgamiento de estos beneficios; como, también, la forma y condiciones en que podrán tener derecho a otros beneficios previsionales en sus calidades de pensionados del Servicio de Seguro Social. ⁽¹³⁶⁾

Concédese el plazo de un año, contado desde la fecha de vigencia de la presente ley o desde la fecha del fallecimiento del causante en el caso de los que fallezcan en el futuro, para acogerse a los beneficios que otorga el presente artículo. ⁽¹³⁷⁾

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

Artículo 2°.- El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesio-

(136) El Decreto N° 208, de Previsión Social, D.O. 9.10.68, aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 1° transitorio de la Ley N° 16.744.

(137) El artículo 13 del Decreto N° 208 citado en la nota precedente, establece que los derechos a los beneficios a que se refiere, se ejercerán en el plazo de un año, contado desde el 1° de mayo de 1968. En el caso de las viudas de causantes fallecidos con posterioridad al 30 de abril de 1968, el plazo de un año se contará desde la fecha del deceso. La Ley N° 17.163 (arts. 2° y 3°), D.O. 1.8.69, concedió un nuevo plazo de un año, contado desde el 1.5.69, para que los interesados se acojan a los beneficios del artículo 1° transitorio. Posteriormente, el artículo 19 de la Ley N° 17.417, D.O. 23.3.71 concedió un nuevo plazo de un año y, finalmente, el artículo 22 de la Ley N° 17.940, D.O. 6.6.73, concedió otro año de plazo para estos efectos. No obstante, debe tenerse presente que el artículo 4° de la Ley N° 19.260, D.O. 4.12.93, dispuso que "en los regímenes de previsión social fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social, el derecho a las pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivencia, y a las de jubilación por cualquier causa, será imprescriptible", por lo cual deben entenderse modificados en su parte pertinente, tanto el artículo 1° transitorio de la Ley N° 16.744, como el artículo 13 del Decreto N° 208, de 1968 mencionado. Así también lo ha manifestado la Superintendencia de Seguridad Social en su Dictamen N° 13.587, de 20 de abril de 2000.

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

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

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

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

Artículo 4º.- Las garantías constituidas en conformidad al artículo 22 de la Ley N° 4.055, continuarán vigentes y se entenderán hechas para todos los efectos legales, ante el Servicio de Seguro Social. ⁽¹³⁸⁾

(138) La Ley N° 4.055, D.O. 26.9.24, creó en la Caja Nacional de Ahorros una Sección de Accidentes del Trabajo.

No obstante, los patrones podrán rescatar la obligación correspondiente pagando a dicho servicio el capital representativo de las respectivas pensiones.

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

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

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

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

Artículo 7°.- Las rebajas a que se refiere el artículo 16 sólo podrán comenzar a otorgarse después de un año contado desde la promulgación de la presente ley.

Además, el Presidente de la República queda facultado para prorrogar el plazo anterior hasta por otro año más. ⁽¹³⁹⁾

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

(139) El Decreto N° 44, de 1969, D.O. 14.5.60, prorrogó por un año el plazo señalado en el inciso primero del artículo 7° transitorio.

Artículo 9°.- El personal de la Caja de Accidentes del Trabajo que a la fecha de vigencia de la presente ley desempeñe de hecho las funciones de auxiliar de enfermería, podrá obtener dicho título, previo examen de competencia rendido ante una comisión designada por el Director del Servicio Nacional de Salud, sin que para ello se necesiten otros requisitos.

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

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

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

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY N° 16.744, QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES^(*)(1)(2)(3)(4)

DECRETO SUPREMO N° 101

Núm. 101.- Santiago, 29 de abril de 1968.-
 Vistos, lo dispuesto en la Ley N° 16.744, publi-
 cada 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 Constitu-
 ción Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para
 la aplicación de la Ley N° 16.744, que esta-
 blece normas sobre Accidentes del Trabajo y
 Enfermedades Profesionales:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7 de junio de
 1968.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han
 incorporado las modificaciones introducidas por
 los siguientes Decretos Supremos de Previsión
 Social N°s. 120, de 1968, D.O. 9.07.68; 143,
 de 1968, D.O. 30.07.68; 176, de 1969, D.O.
 22.08.69; 236, de 1969, D.O. 27.10.69; 205,
 de 1970, D.O. 24.10.70; 26, de 1974, D.O.
 23.03.74; 282, de 1975, D.O. 6.08.75; 75, de
 1978, D.O. 18.12.78; 179, de 1979, D.O.
 14.04.80, 202 (art. 51), de 1981, de Salud,
 D.O. 13.10.81; 85, de 1982, D.O. 3.08.82, 79,
 de 1983, D.O. 4.11.83; 3, de 1984, de Salud,
 D.O. 28.05.84; 45, de 1984, D.O. 19.02.85;
 47, de 1984, D.O. 31.10.84; 86, de 1985, D.O.
 21.1.86; 53, de 1988, D.O. 18.6.88; 50, de
 1990, D.O. 23.11.91; 116, de 1992, D.O.
 20.11.92; 61, de 1993, D.O. 4.08.93, y 131,
 de 1994, D.O. 23.11.94, y 5, D.O. 10.03.2000.

(2) La Contraloría General se abstuvo de dar curso
 regular a este decreto y, por Oficio N° 27.589,
 de 15.05.68 dirigido al Ministro del Trabajo y
 Previsión Social, se hizo presente que así proce-
 día por las siguientes razones:

Continuación Notas (2)(3)(4)

I.- El artículo 50 del Reglamento, al señalar que
 los beneficios del artículo 29 de la ley serán los
 únicos a que tendrán derecho las víctimas de
 accidentes debidos a fuerza mayor extraña que
 no tenga relación alguna con el trabajo o produ-
 cidos intencionalmente por ellas, vulnera los tér-
 minos del artículo 6° de la Ley N° 16.744, que
 faculta a los Consejos de los organismos admi-
 nistradores del Seguro para acordar el otorga-
 miento de todos los beneficios establecidos en
 ella cuando, en el caso de accidentes debidos a
 fuerza mayor, el afiliado haya debido residir ne-
 cesariamente en el lugar del siniestro.

II.- El artículo 52 del Reglamento no indica la
 base de cálculo de los beneficios que puedan
 corresponder al afiliado en su régimen previo-
 sional cuando es titular de subsidio, punto que es
 necesario reglamentar, por cuando dicho subsi-
 dio no es imponible y su beneficiario tampoco
 goza de sueldo por prestación de servicios.

III.- Para los efectos de conceder el aumento de
 pensiones contemplado en el artículo 49 de la
 ley no es posible establecer, como lo hace el
 Reglamento en su artículo 58, que "se entende-
 rán faltar el padre y la madre cuando, en el caso
 de los hijos, no hubiere cónyuge sobreviviente",

TITULO I

Definiciones y afiliación

Artículo 1°.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderá:

Continuación Notas (2)(3)(4)

ya que tales términos comprenderían exclusivamente el caso de los hijos legítimos, en circunstancias de que ese beneficio corresponde también a los hijos naturales e ilegítimos, quienes podrían considerarse con derecho a él aun cuando tuvieran padre o madre vivos, porque jurídicamente no podría darse nunca a su respecto la existencia de cónyuge sobreviviente. (*)

IV.- El artículo 67 del Reglamento limita, para el cálculo del beneficio que en esa norma se indica, el incremento de pensiones previsto por el artículo 41 de la ley, fijando al efecto un máximo ascendente al 20% del sueldo base amplificado. Dicha restricción excede de los términos del texto legal respectivo, que contempla porcentajes superiores para el monto de las pensiones a que alude su artículo 41, precitado.

V.- El artículo 68 del Reglamento, al hacer aplicables a los pensionados por invalidez parcial a que se refiere el tercer inciso del artículo 53 de la ley, las mismas normas que consulta el artículo anterior de ese documento, deja incumplida la superior protección que, en el caso de los afiliados de que se trata, establece la Ley N° 16.744 y que alcanza al 100% del sueldo base mensual amplificado.

VI.- El artículo 71 del Reglamento instituye una acción pública para denunciar, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ante el Organismo administrador que debe pagar el subsidio, la que, a juicio del Contralor General infrascrito, no podría establecerse por la vía reglamentaria, menos aun cuando el artículo 76 de la ley impone la obligación de denunciar esos hechos a entidades o personas determinadas".

No obstante por decreto de insistencia 119, de 31.05.68, D.O. 7.06.68, se ordenó la toma de razón de este decreto.

(*) Con la dictación de la Ley N° 19.585, D.O. 26.10.98, vigente a contar del 26.10.99, que modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación, desaparecen las calidades de "legítimo", "ilegítimo" y "natural". La oración final del nuevo texto del artículo 33 del Código Civil, prescribe: "la ley considera iguales a todos los hijos".

(3) El artículo 65 del Decreto N° 3, de 1984, de Salud, D.O. 28.05.84, que aprobó el Reglamento

- a) Por "trabajador" a toda persona, sea empleado, obrero, aprendiz, servidor doméstico o que en cualquier carácter preste servicios a las "entidades empleadoras" definidas por el artículo 25 de la ley y por los cuales obtenga una remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica; ⁽⁵⁾
- b) Por "trabajadores por cuenta ajena" a todos los trabajadores cuyas relaciones laborales con las entidades empleadoras, de cualquier naturaleza que sean, se rijan por las disposiciones del Código del Trabajo y leyes complementarias;
- c) Por "trabajadores independientes" a todos aquellos que ejecutan algún trabajo o desarrollan alguna actividad, industria o comercio, sea independientemente o asociados o en colaboración con otros, tengan o no capital propio y sea que en sus profesiones, labores u oficios predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico o éste sobre aquél y que no estén sujetos a relación laboral con alguna entidad empleadora, cualquiera sea su naturaleza, derivada del Código del Trabajo o estatutos legales especiales, aun cuando estén afiliados obligatoria o voluntaria-

Continuación Notas (3)(4)

de Autorización de Licencias Médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional, y que derogó el Decreto N° 202, de 1981, sobre la misma materia, derogó, entre otras, las disposiciones del presente Decreto N° 101, de 1968, en lo que le fueren contrarias o incompatibles. Cabe mencionar que el Decreto N° 202, contenía la misma derogación que el referido artículo 65 del Decreto N° 3, de 1984.

- (4) Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional de Salud, deben entenderse hechas al Servicio de Salud correspondiente, según se señala en la nota 23 del artículo 7° de la Ley N° 16.744. Asimismo, las referencias al Servicio de Seguro Social y a las Cajas de Previsión deben entenderse hechas al Instituto de Normalización Previsional, según se expresa en la nota 24 del artículo 8° de la misma ley.
- (5) En relación con los aprendices y servidores domésticos –hoy trabajadores de casa particular–, véase nota 4 de la letra a) del inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 16.744.

- mente a cualquier régimen de seguridad social; ⁽⁶⁾
- d) Por "Servicio", el Servicio de Seguro Social; y por "Departamento", al Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social; ⁽⁷⁾
- e) Por "seguro", al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- f) Por "Mutualidades", las Mutualidades de Empleadores que podrán administrar el seguro a las que se refiere el artículo 12 de la ley; ⁽⁸⁾
- g) Por "organismos administradores" al Servicio, al Servicio Nacional de Salud, las Mutualidades y todos los organismos de previsión social a que se encuentren afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones;
- h) Por "administradores delegados" o "administradores delegados del seguro" a las entidades empleadoras que, en la forma y condiciones establecidas en la ley y en el presente reglamento, tomen a su cargo el otorgamiento de las prestaciones derivadas del seguro, exceptuadas las pensiones;
- i) Por "organismos intermedios o de base" las Oficinas, Servicios o Departamentos de Bienestar, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y los sindicatos legalmente constituidos; ⁽⁹⁾
- j) Por "Superintendencia", la Superintendencia de Seguridad Social; y,
- k) Por "ley", sin especificación de su número o desprovista la expresión de toda mención, la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, publicada en el Diario Oficial N° 26.957, de 1° de febrero de 1968.

Artículo 2°.- Las disposiciones de la ley y de este reglamento regirán, a partir del 1° de mayo de 1968, sólo para los trabajadores por cuenta ajena a que se refiere la letra b) del artículo anterior.

En aquella oportunidad se tendrá, por el solo ministerio de la ley, hecha la afiliación de estos trabajadores al sistema de seguro.

Artículo 3°.- Sin perjuicio de lo dispuesto por los artículos 7° y 9° transitorios, hasta tanto no se organicen las Mutualidades o se autoricen Administradores Delegados, las entidades empleadoras deberán dar fiel y cabal cumplimiento a las obligaciones que les impone la ley y sus reglamentos.

Artículo 4°.- Las entidades empleadoras que se constituyan con posterioridad a la vigencia de la ley deberán entregar, en el acto del pago de la primera cotización, una declaración jurada ante notario que definirá su actividad, entendiéndose por tal aquella que constituya su objeto principal. En caso de pluralidad de actividades, éstas se iniciarán según su orden de importancia, determinado por el número de trabajadores que presten servicios en cada una de ellas.

(6) Sobre trabajadores independientes, véase la nota 11 del artículo 2° de la Ley N° 16.744.

(7) Sobre el "Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", véase nota 29 del artículo 9° de la Ley N° 16.744.

(8) Sobre Mutualidades de Empleadores, véase notas del artículo 12 de la Ley N° 16.744.

(9) La Ley N° 18.833, D.O. 26.09.89 estableció un nuevo Estatuto General para las Cajas de

Continuación Nota (9)

Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), sustitutivo del actual, contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La Ley N° 18.833 mencionada, ha sido modificada por las Leyes N°s. 18.840 (ART. SEGUNDO, N° IV), D.O. 10.10.89; 18.899 (art. 81), D.O. 30.12.89, y 19.221 (art. 13), D.O. 1.06.93.

Igual procedimiento se observará en los casos en que cualquiera entidad empleadora cambie de actividad.

Artículo 5°.- La responsabilidad subsidiaria del dueño de las obras operará, en el caso de los subcontratistas a que se refiere el inciso final del artículo 4° de la ley, sólo en subsidio de la responsabilidad de los contratistas.

Artículo 6°.- Las garantías y/o retenciones establecidas y/o que se establezcan para caucionar el cumplimiento de las obligaciones previsionales derivadas de la ejecución de contratos de construcción de obras, reparación, ampliación o mejoras, comprenderán las cotizaciones fijadas para el financiamiento del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

TITULO II

Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales

Artículo 7°.- El trayecto directo, a que se refiere el inciso 2° del artículo 5° de la ley, es el que se realiza entre la habitación y el lugar de trabajo; o viceversa.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 8°.- La pérdida de órganos o partes artificiales que substituyen a los naturales y ejercen sus funciones debe estimarse como accidente del trabajo, si concurren los demás requisitos legales.

Artículo 9°.- Las expresiones "a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales", empleadas por el inciso 3° del artículo 5° de la ley, comprenden no sólo los accidentes ocurridos durante la faena y en sitio en que ella o las actuaciones sindicales

se realizaban, sino también los acaecidos antes o después, fuera de dichos lugares, pero directamente relacionados o motivados por las labores gremiales que el dirigente va a cumplir o ha cumplido.

Los trabajadores señalados en el artículo 2° de este reglamento que, además, tuvieren la calidad de dirigentes de instituciones sindicales gozarán, a partir de la vigencia de la ley, de los derechos establecidos en el presente artículo.

Artículo 10.- En el caso a que se refiere el artículo 6° de la ley y luego que el Consejo respectivo haya acordado conceder los beneficios, el organismo previsional correspondiente practicará una liquidación de las prestaciones de diversa naturaleza e incompatibles a las establecidas en la ley que habrían correspondido al afiliado accidentado, y la someterá a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social. Esta liquidación será puesta en conocimiento de la Superintendencia dentro de los 30 días siguientes a la fecha del acuerdo del Consejo del organismo administrador. En su aprobación, la Superintendencia ordenará efectuar el traspaso de fondos que corresponda.

Artículo 11.- Las condiciones y modalidades que regirán para la calificación de las enfermedades profesionales serán determinadas en un reglamento especial para facilitar la revisión ordenada por la ley. ⁽¹⁰⁾

TITULO III

Administración del seguro

Artículo 12.- El seguro será administrado:

(10) Véase Decreto N° 109, de 1968, de Previsión Social, D.O. 7.06.68, que aprobó el Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus modificaciones.

- a) Por el Servicio Nacional de Salud y el Servicio de Seguro Social, respecto de los trabajadores afiliados a este último;
- b) Por las Cajas de Previsión, respecto de sus imponentes;
- c) Por las Mutualidades constituidas con arreglo a la ley y al Estatuto Orgánico que al efecto se dicte, respecto de los trabajadores de las entidades empleadoras miembros de ellas; y
- d) Por los administradores delegados.

Artículo 13.- El Servicio cumplirá sus fines a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el cual tendrá a su cargo; ⁽¹¹⁾

- a) Determinar y conceder las prestaciones de orden económico establecidas en la ley para caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con excepción de los subsidios;
- b) Organizar y mantener en coordinación con el Servicio Nacional de Salud, estadísticas completas sobre los diversos aspectos relacionados con la aplicación de la ley, en lo que se refiere a los afiliados al Servicio;
- c) Preparar la parte del proyecto de presupuesto del Servicio que se refiere al Fondo del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- d) Proponer las medidas de fiscalización que podrá adoptar el Servicio en las materias que la ley o los reglamentos entregan a su competencia;
- e) Realizar los estudios que se le encomienden o estime convenientes en orden a perfeccionar el sistema de seguro;

(11) Véase nota 7 del artículo 1° del presente Reglamento.

- f) Organizar fuentes permanentes de información técnica tanto en lo nacional como en lo internacional;
- g) Disponer la suspensión del pago de las pensiones en los casos a que se refiere el artículo 42 de la ley; y,
- h) Las demás funciones que, en razón de su especialidad, le asigne el Director del Servicio.

Artículo 14.- Las funciones relacionadas con el seguro que sean de orden administrativo o no especializadas, serán desempeñadas por los demás Departamentos del Servicio.

Artículo 15.- Corresponderá, principalmente, al Servicio Nacional de Salud;

- a) Otorgar las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal a los afiliados al Servicio;
- b) Otorgar las prestaciones médicas a los imponentes de las Cajas de Previsión con quienes hubiese celebrado convenios para este fin. La celebración de estos convenios le será obligatoria respecto de aquellas Cajas de Previsión que lo soliciten y no contaren con adecuados servicios médicos propios.

La determinación acerca de si son o no adecuados estos servicios médicos, será hecha por el Servicio Nacional de Salud. De esta resolución podrá reclamarse, dentro del plazo de 30 días de notificada que sea, ante la Superintendencia, la que resolverá sin ulterior recurso;

- c) Administrar el producto de las cotizaciones y demás recursos que le corresponda o deba entregársele en la forma y para los fines señalados en la ley y en los reglamentos;
- d) Emitir los informes a que estuviere obligado, como en el caso del inciso final del artículo 7° de la ley y proporcionar, al

Servicio y a las Cajas de Previsión cuyos imponentes atienda, los antecedentes que sean necesarios para el otorgamiento de las prestaciones que a ellos corresponda y con fines estadísticos y de control;

- e) Desempeñar todas las funciones de atención y fiscalización que le encomiendan la ley y los reglamentos; y
- f) Requerir de los demás organismos administradores, administradores delegados y organismos intermedios o de base todos los antecedentes e informaciones que estime convenientes para fines estadísticos y de control.

Artículo 16.- El Servicio Nacional de Salud controlará que, dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que conceda personalidad jurídica a alguna Mutualidad, ésta cumpla con las exigencias de disponer de servicios médicos adecuados y de realizar actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Deberá dar cuenta, asimismo, a la Superintendencia, de las condiciones de mantenimiento de dichos servicios médicos y actividades de prevención, particularmente cuando a su juicio hubieren disminuido su aptitud en términos de no resultar adecuados o satisfactorios.

Artículo 17.- El Comité contemplado en el inciso 2° del artículo 9° de la ley asesorará al Director del Servicio Nacional de Salud en las materias señaladas en dicha disposición, y estará integrado por los funcionarios técnicos que aquél designe.

Artículo 18.- El Servicio Nacional de Salud contabilizará separadamente de sus propios recursos, e individualmente, las sumas que le corresponda percibir por aplicación de las disposiciones de la ley, debiendo destinarlas exclusivamente a los objetivos encomendados.

Igualmente, los demás organismos administradores llevarán contabilidad separada de sus ingresos.

Artículo 19.- Derogado ⁽¹²⁾

Artículo 20.- Las prestaciones médicas que otorgue el Servicio Nacional de Salud con ocasión de los convenios que celebre con las Cajas de Previsión se regirán por las tarifas establecidas en el "Arancel de Prestaciones Asistenciales" de dicho Servicio.

Artículo 21.- Las Cajas de Previsión administrarán el seguro en beneficio de sus respectivos imponentes, otorgándoles todas las prestaciones médicas y pecuniarias que contempla la ley.

Artículo 22.- También administrarán el seguro las Mutualidades de Empleadores que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas, cuando cumplan con las exigencias establecidas en la ley y en el Estatuto Orgánico que se dicte al efecto. ⁽¹³⁾

Artículo 23.- Las entidades empleadoras que, según informe de la Dirección del Trabajo, ocupen habitualmente en sus faenas 2.000 ó más trabajadores, y cuyo capital y reservas sea superior a siete mil sueldos vitales anuales escala A) del departamento de Santiago, podrán actuar como administradores delegados del seguro previa autorización de la Superintendencia, en las siguientes condiciones: ⁽¹⁴⁾

(12) El N° 1 del Decreto N° 144, D.O. 30.07.68, derogó el artículo 19.

(13) Véase nota del artículo 1°, letra f) del presente Reglamento.

(14) 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

- a) Deberán poseer y mantener servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) Deberán realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El Servicio Nacional de Salud fiscalizará e informará la subsistencia de las condiciones indicadas en las letras anteriores al Servicio o Cajas que hubieren delegado su administración y a la Superintendencia;

- c) Deberán otorgar beneficios iguales o superiores a los que conceda el delegante;
- d) No podrán otorgar ni pagar pensiones. Estas prestaciones se seguirán otorgando y pagando por el Servicio o Caja de Previsión respectivos;
- e) Deberán constituir, para asegurar el fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, una garantía que consistirá en un depósito al contado y en dinero efectivo, hecho en el Servicio o Caja de Previsión delegante, equivalente a dos meses de las cotizaciones que les hubiere correspondido enterar en conformidad a la ley;
- f) Deberán contar con el o los Comités Paritarios a que se refiere el artículo 66 de la ley;

Continuación Nota (14)

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 en seguida 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.

- g) Deberán incluir en la protección que otorguen a la totalidad de sus trabajadores para lo cual gestionarán la delegación ante las diversas instituciones de previsión a que éstos puedan estar afiliados. En caso de desacuerdo, resolverá la Superintendencia de Seguridad Social siendo su decisión obligatoria para las instituciones de previsión; y
- h) No podrán deducir suma alguna del aporte a que se refiere el artículo 25 para gastos de administración.

Las Empresas del Estado podrán sustituir el depósito a que se refiere la letra e) del inciso anterior por pólizas de garantías de un valor equivalente emitidas por el Instituto de Seguros del Estado. ⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾

Artículo 24.- El sueldo vital a que se refiere el inciso 1° del artículo 23 será el que hubiere regido el año inmediatamente anterior a aquel en que se solicitare la delegación; y el monto del capital y reservas se determinará en base al balance correspondiente al mismo año. ⁽¹⁷⁾

Artículo 25.- Las entidades empleadoras que tengan la calidad de administradores delegados no estarán obligadas a efectuar las cotizaciones generales que establece la ley. En su lugar, aportarán al Servicio o Caja de Previsión delegante el porcentaje que esta-

(15) El N° 1 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, agregó el inciso final del artículo 23, inserto en este texto.

(16) El artículo 2° de la Ley N° 18.679, D.O. 31.12.87, que dispuso la reorganización del Instituto de Seguros del Estado (ISE) y autorizó la actividad empresarial del Estado en materia de seguros y reaseguros, determinó que el Fisco y la CORFO constituyan dos sociedades anónimas de seguros que se regirán por el D.F.L. N° 1, de 1931 y por la Ley N° 18.046. Las empresas formadas son "ISE Cia. de Seguros Generales S.A.", e "ISE, Cia de Seguros de Vida S.A. (D.O. 1.07.88). La Ley N° 18.679 ha sido modificada por las Leyes N°s. 18.737 (art. 12), D.O. 1.09.88, y 18.814 (art. quinto), D.O. 28.07.89.

(17) Véase nota 14 del artículo 23, precedente.

blezca el Presidente de la República, de acuerdo con las pautas que se señalen en el reglamento que se dicte con arreglo al inciso 3° del artículo 72 de la ley. ⁽¹⁸⁾

Artículo 26.- Las condiciones a que se refiere el artículo 23 deberán subsistir durante todo el tiempo que los administradores delegados desempeñen las funciones de tales. La falta de una cualquiera de ellas, en cualquier momento que se produzca, dará margen para que la Superintendencia revoque la delegación.

El mismo efecto señalado en el inciso anterior producirá la mora o el simple retardo en el entero del aporte mencionado en el artículo 25.

Artículo 27.- Revocada la delegación, el Servicio, Servicio Nacional de Salud o Caja de Previsión delegante asumirá respecto de sus correspondientes afiliados o imponentes todas las obligaciones que le impone la ley. Igualmente, las entidades a quienes se hubieren revocado la delegación deberán efectuar todas las cotizaciones establecidas para el financiamiento del seguro.

Los subsidios e indemnizaciones que se estuvieren pagando al momento de la revocación, serán de responsabilidad de la entidad empleadora hasta su extinción.

(18) El N° 1 del Decreto N° 80, de 2002, D.O. 7.02.2003, dispone:

"Las empresas con administración delegada del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán aportar durante el año 2003, al Instituto de Normalización Previsional, en la misma forma y oportunidad que las imposiciones previsionales, una cotización equivalente al 50% de las que le hubiere correspondido enterar por concepto de cotizaciones básica y adicional. Además, deberán enterar, conjuntamente con el aporte antes señalado, la cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles, conforme lo establece el inciso segundo del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578". Respecto a esta última ley, véase nota 45 del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

Artículo 28.- Las entidades empleadoras que, cumpliendo con las exigencias legales y reglamentarias, ejerciten el derecho a ser administradores delegados, deberán solicitarlo por escrito al Servicio o Caja de Previsión respectiva, acompañando los documentos justificativos del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso 1° y en las letras a), f) y g) del artículo 23.

El Servicio o la Caja ante la que se hubiere hecho la petición elevará, previo acuerdo de su Consejo Directivo o de Administración, los antecedentes a la Superintendencia, quien resolverá con informe del Servicio Nacional de Salud.

La garantía a que se refiere la letra e) del artículo 23 deberá constituirse dentro de los 20 días siguientes a la fecha en que la Superintendencia otorgue su autorización, bajo sanción de caducidad de la misma.

Artículo 29.- El organismo delegante invertirá la garantía que se le depositare en certificados de ahorro reajutable del Banco Central de Chile, en cuotas de ahorro para la vivienda en la Corporación de la Vivienda o en depósitos en alguna Asociación de Ahorro y Préstamo, o en Valores Hipotecarios Reajustables o en Pagarés Reajustables de la Caja Central de Ahorro y Préstamo. Los reajustes que se produzcan incrementarán el monto de la garantía, y los intereses tendrán el destino indicado en el inciso 3° de este artículo. ⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾⁽²¹⁾

(19) El Decreto N° 236, D.O. 27.10.69, agregó a continuación de la primera parte del inciso primero del artículo 29, sustituyendo el punto (.) colocado después de las expresiones "Asociación de Ahorro y Préstamo" por una (,), la frase que sigue, inserta en este texto.

(20) El artículo 3° del D.L. N° 1.305, de 1975, D.O. 19.02.76, fusionó las Corporaciones de Servicios Habitacionales, de Mejoramiento Urbano, de la Vivienda y de Obras Urbanas, estableciendo un Servicio Regional de Vivienda y Urbanismo, en cada una de las regiones del país, los que podrán usar la sigla SERVIU, agregando la mención de la región a que corresponden. De

El capital y reajuste de la garantía constituida ante los organismos previsionales cederá a favor del Servicio Nacional de Salud en las situaciones previstas en el artículo 26.

El administrador delegado tendrá derecho a la restitución de la garantía y sus reajustes en el evento de que por propia voluntad resolviera poner término a la delegación y estuviere al día en el cumplimiento de todos los requisitos y obligaciones. La voluntad de poner unilateralmente término a la delegación deberá ser comunicada al delegante, a lo menos, con 6 meses de anticipación. La restitución no comprenderá los intereses devengados y/o percibidos, los que acrecerán el fondo del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Servicio o Caja que hubiere hecho la delegación.

Artículo 30.- Los organismos intermedios o de base podrán ser autorizados por el Servicio, Servicio Nacional de Salud, las Cajas de Previsión y las Mutualidades para el otorgamiento de determinadas prestaciones del seguro, siempre que tengan un número de afiliados no inferior a 200, cuenten con personalidad jurídica y constituyan, en los términos señalados en los artículos 23 y 28 una garantía cuyo monto fijará el organismo administrador.

La autorización a que se refiere el inciso anterior deberá ser acordada, en todo caso,

Continuación Notas (20)(21)

acuerdo al artículo 26 del decreto ley mencionado, los Servicios Regionales y Metropolitano de Vivienda y Urbanismo, son sucesores legales de las Corporaciones fusionadas y por tanto tienen todas las facultades y obligaciones de esas Corporaciones, en el ámbito de su Región.

(21) La Ley N° 18.900, D.O. 16.01.90, puso término a la existencia legal de la Caja Central de Ahorros y Préstamos y a la autorización de existencia a la Asociación Nacional de Ahorro y Préstamos.

Por su parte, el artículo 1° de la Ley N° 19.229, D.O. 16.07.93, traspasó a dominio fiscal, de pleno derecho, los bienes raíces y la cartera de créditos hipotecarios que no fueron enajenados o liquidados por la Caja Central de Ahorro y Préstamos en liquidación.

por los Consejos Directivos y Directorios, según correspondiere, del Servicio, Cajas de Previsión o Mutualidades.

Artículo 31.- Las prestaciones que se podrán convenir con los organismos intermedios o de base, serán:

- a) El otorgamiento de prestaciones médicas, las que no podrán ser inferiores a las que proporcionen los organismos administradores;
- b) La entrega de subsidios, y
- c) La entrega de indemnizaciones.

Artículo 32.- Los organismos administradores deberán proporcionar a los organismos intermedios o de base los recursos para atender el pago de las prestaciones médicas y pecuniarias que les encomienden.

Los recursos a que se refiere el inciso 1° los deberán destinar los organismos intermedios o de base a sus específicas finalidades, quedándose absolutamente prohibido deducir suma alguna para gastos de administración o bajo cualquier otro título.

Artículo 33.- Respecto de la garantía que constituyan los organismos intermedios o de base regirá lo prescrito en el artículo 29.

Artículo 34.- Si por cualquiera circunstancia dejare de subsistir alguna de las condiciones señaladas en el artículo 30, o si se deja de cumplir oportuna e íntegramente alguna de las prestaciones convenidas, se podrá término inmediato al convenio celebrado con los organismos intermedios o de base. La decisión de ponerle término será adoptada por el Consejo Directivo o Directorio del o de los organismos administradores, en su caso.

Artículo 35.- Cuando el término del convenio tuviere por causa el incumplimiento de las prestaciones convenidas, la garantía constituida con arreglo al artículo 30 cederá en beneficio del organismo administrador. En los demás casos, se procederá en la forma indicada en el inciso 2° del artículo 29.

Artículo 36.- El Servicio de Seguro Social, el Servicio Nacional de Salud, las Cajas de Previsión y las Mutualidades, no podrán destinar a los gastos de administración del Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro.

Corresponderá a la Superintendencia establecer las normas que servirán para calificar la propiedad de estos gastos independientemente de aquellos relacionados con las demás actividades o funciones de cada organismo administrador.

Anualmente, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, fijará el porcentaje máximo de los ingresos a que podrán ascender los gastos de administración.

Artículo 36 bis.- Los administradores del seguro y los administradores delegados estarán obligados a mantener las estadísticas y la contabilidad del sistema en la forma que determine la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽²²⁾

TITULO IV

Cotizaciones y financiamiento

Artículo 37.- Los porcentajes de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley y señalados en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se sumarán a la cotización básica general del 1%, ⁽²³⁾ esta-

(22) La letra a) del Decreto N° 176, D.O. 22.08.69 agregó el artículo 36 bis, inserto en este texto.

(23) 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 en 1%, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90", que actual y transitoriamente es de 0,95, según se explica en la nota 45 del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

blecida en la letra a) del artículo 15 de la ley, se calcularán en conjunto sobre las remuneraciones o rentas indicadas en el artículo 17 de la ley y el producto se enterará en la misma forma y oportunidad que las demás cotizaciones previsionales en la Caja de Previsión u organismo administrador que corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos transitorios de este reglamento, las cotizaciones antes señaladas se efectuarán por la totalidad de los trabajadores de cada empresa, sin distinción de sus labores específicas ni de su calidad jurídica, habida consideración únicamente a la actividad principal de la empresa determinada con arreglo a las normas contempladas en el artículo 4° de este reglamento.

La ampliación o recargo, la reducción y exención de las cotizaciones adicionales a que se refieren los artículos 16 y 7° transitorio de la ley, serán materia de un reglamento especial. ⁽²⁴⁾

Artículo 38.- El porcentaje aplicado para gastos de administración, el que se determine para formar el fondo de eventualidades y el que sea destinado al financiamiento de pensiones asistenciales, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 14, 19, y 1° transitorio de la ley, respectivamente, se calcularán sobre el total de los ingresos o recursos establecidos para el seguro dentro de cada organismo administrador.

Artículo 39.- Los Consejos Directivos o Directorios de los organismos administradores, con excepción de los administradores delegados, deberán aprobar anualmente, de acuerdo a las instrucciones que imparta la Superintendencia, un presupuesto para la aplicación del seguro. En el caso de los organismos de previsión, este presupuesto podrá contemplarse dentro de sus respectivos presupuestos generales.

(24) La letra b) del Decreto N° 176, D.O. 22.08.69, reemplazó el artículo 37 por el inserto en este texto.

Los presupuestos a que se refiere el inciso anterior estarán sujetos a la revisión e informe de la Superintendencia, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395. ⁽²⁵⁾

Artículo 40.- Las Mutualidades deberán, además, formar con arreglo al Estatuto Orgánico, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y sus futuros reajustes. ⁽²⁶⁾

Artículo 41.- En el decreto supremo a que se refiere el inciso 1° del artículo 37, el Presidente de la República fijará:

- a) El porcentaje de las cotizaciones establecidas en las letras a) y b) del artículo 15 de la ley que el Servicio debe entregar al Servicio Nacional de Salud, conforme a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 21 de la misma;
- b) El porcentaje de los ingresos que los organismos administradores a que se refiere la letra g) del artículo 1°, con excepción del Servicio de Seguro Social, deben entregar al Servicio Nacional de Salud, para los fines señalados en el inciso 2° del artículo 21 de la ley. Respecto de las Mutualidades de Empleadores, el porcentaje a que se refiere este inciso será de hasta el dos por ciento de sus ingresos. ⁽²⁷⁾

Los porcentajes antes indicados podrán ser modificados por el Presidente de la República cuando lo estime necesario, previo informe de la Superintendencia.

Artículo 42.- Los excedentes que se produzcan en los fondos del seguro que el Servicio y las Cajas de Previsión deben formar con

(25) La Ley N° 16.395, D.O. 28.01.66, fijó el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

(26) Véase nota del artículo 1°, letra f) del presente Reglamento.

(27) El N° 1 del Decreto N° 45, D.O. 19.02.85, agregó a la letra b) del inciso primero del artículo 41, la oración que sigue al punto seguido, inserta en este texto.

arreglo a la ley serán distribuidos por el Presidente de la República entre estos organismos y el Servicio Nacional de Salud.

Esta distribución se hará por medio de decreto supremo que atenderá, para estos efectos, a las necesidades del Servicio, Cajas de Previsión y Servicio Nacional de Salud, indicándose el destino que cada una de ellas dará a estos recursos.

En el decreto deberá consultarse un porcentaje de los excedentes para el Fondo Especial de Rehabilitación de Alcohólicos creado por el artículo 24 de la ley.

El decreto supremo a que se refiere esa disposición se dictará, previo informe de la Superintendencia, en el mes de noviembre de cada año, con el fin de que tales aportes sean incorporados en los presupuestos que para el año siguiente deben confeccionar las instituciones antes señaladas.

Artículo 43.- Las instituciones indicadas en el artículo anterior que deban realizar aportes con cargo a sus excedentes, de conformidad con el decreto que dicte el Presidente de la República, lo harán directamente a las en él señaladas, por duodécimos presupuestarios y dentro de los primeros 10 días de cada mes.

Artículo 44.- La Superintendencia, con ocasión de la revisión de los balances, procederá a determinar los ajustes de los aportes a que se refiere el inciso 3° del artículo 21 de la ley, estableciéndose, cuando procediere, las compensaciones necesarias en los presupuestos correspondientes al ejercicio siguiente a la fecha de la aprobación de los balances.

Artículo 45.- En la distribución de excedentes que se realice de acuerdo con los artículos 42, 43 y 44 de este reglamento, no se incluirán en forma alguna las mutualidades ni los administradores delegados.

Artículo 46.- El aporte a los fondos de pensiones de las instituciones de previsión social de que sean imponentes los afiliados al

seguro, equivalente al 15% del monto total de los subsidios pagados con cargo a éste, se registrará por las normas siguientes:

- a) En las Cajas de Previsión, se efectuará mediante un traspaso interno contable al término del ejercicio anual y en relación a los subsidios pagados por cada una de ellas;
- b) El Servicio lo efectuará ciñéndose al mismo procedimiento indicado en la letra anterior, sobre el monto de los subsidios pagados por el Servicio Nacional de Salud, de acuerdo con la información que éste deberá proporcionarle oportunamente;
- c) Las Mutualidades integrarán este aporte mensualmente, para cuyo efecto confeccionarán una plantilla especial; y,
- d) Los administradores delegados harán efectivo el aporte incluyéndolo en la planilla que deban presentar en los organismos de previsión para el pago de las cotizaciones generales.

Los aportes a que se refieren las letras c) y d) se registrarán por lo prescrito en el artículo 17 de la ley. Las planillas mencionadas se confeccionarán de acuerdo con las instrucciones que impartan las respectivas Cajas de Previsión.

TITULO V

Prestaciones

Artículo 47.- Para los efectos contemplados en el inciso 3° del artículo 26 de la ley, el trabajador podrá servirse ante el organismo administrador de cualquier medio de prueba tendiente a acreditar que ha percibido una remuneración superior a aquélla por la que se le hicieron cotizaciones.

No obstante, el cálculo del sueldo base sobre la renta indicada como efectivamente percibida sólo se hará cuando existiere infor-

me favorable de la Fiscalía o Departamento Jurídico del organismo administrador, que atribuya a la prueba rendida mérito bastante para establecerla, y a contar de la fecha de dicho informe.

Resuelto el juicio por cobro de imposiciones seguido al efecto, se reliquidará la pensión del asegurado conforme al mérito de la sentencia.

Artículo 48.- Si la entidad empleadora retarda el pago de las cotizaciones por más de seis meses, en el caso a que se refiere el artículo 56 de la ley se tendrá, como sueldo base para el cálculo de las pensiones de seguro, el último sueldo o renta sobre el que se hubieren efectuado cotizaciones.

Las pensiones así determinadas deberán revisarse al ser enteradas las cotizaciones adeudadas.

Los reajustes de sueldo o renta sólo se considerarán cuando reúnan los requisitos señalados en el artículo 53.

Artículo 49.- Los gastos de traslado y otros necesarios, contemplados en la letra f) del artículo 29 de la ley, serán procedentes sólo en el caso que la víctima se halle impedida de valerse por sí misma o deba efectuarlos por prescripción médica, certificada y autorizada una y otra circunstancia por el médico tratante.

Artículo 50.- Las víctimas de accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producidos intencionalmente por ellas, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en el artículo 29 de la ley.

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el empleador en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al organismo administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presen-

tando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate. ⁽²⁸⁾

Artículo 51.- En los trabajos a jornal, por tiempo, por medida u obra, de temporada u otros en que la remuneración no sea mensual, el subsidio diario establecido en el artículo 30 de la ley se determinará considerando el jornal, sueldo o renta que en el último período de pago hubiere percibido o estuviere percibiendo el afiliado.

Se entenderá, para estos efectos, por períodos de pago, el establecido en el respectivo contrato de trabajo.

Artículo 52.- El monto de subsidio se determinará sobre las remuneraciones o rentas imponibles que el afiliado esté percibiendo o haya percibido en el último período de pago, independientemente de la circunstancia de que se hayan o no hecho cotizaciones sobre ellas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 56 de la ley.

Durante el período en que el asegurado goce de subsidio se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social, disfrutando de todos los beneficios que rijan en ella. Estos beneficios gravarán a la institución de previsión correspondiente, aún cuando no sea la llamada a pagar el subsidio. Para los efectos anteriores y el registro del tiempo durante el que se pague el subsidio el organismo que lo otorgue deberá comunicarlo mensualmente a la Caja de Previsión respectiva. ⁽²⁹⁾

Artículo 53.- El monto de los subsidios será reajustado por los organismos administradores, cuando así proceda, por el alza que experimenten los sueldos y salarios en virtud

(28) Véase nota 2.I, puesta al comienzo del presente texto.

(29) Véase nota 2.II, puesta al comienzo del presente texto.

de leyes generales o por aplicación de convenios colectivos del trabajo, debiendo pagarse el reajuste a partir de la fecha en que comience a regir dicha alza.

Artículo 54.- En la determinación de las indemnizaciones y cuotas mortuorias se tendrá por sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago, el vigente a la época del nacimiento del derecho. ⁽³⁰⁾

Artículo 55.- La cónyuge superviviente cesará en el goce de su pensión, sea ésta vitalicia o temporal, a partir de la fecha en que contraiga nuevas nupcias.

Con todo, la que disfrutaba de pensión vitalicia tendrá derecho a que se le pague de una sola vez el equivalente a dos años de su pensión, calculada según su monto vigente a la época del nuevo matrimonio.

Artículo 56.- La circunstancia de haber vivido la madre de los hijos naturales del causante a sus expensas, y el viudo inválido a expensas de la cónyuge afiliada, sólo podrá ser establecida por informe de asistente social del organismo administrador. Sin este requisito, no podrá darse curso a las pensiones contempladas en los artículos 45 y 46 de la ley.

Artículo 57.- Los descendientes del causante tendrán derecho a la pensión fijada en los artículos 47 y 48 de la ley hasta el último día del año en que cumplieron los 18 ó 23 años de edad, según el caso.

Artículo 58.- Para los efectos de conceder el aumento de pensiones contemplado en el artículo 49 de la ley, se entenderá faltar el padre y la madre cuando, en el caso de los hijos, no hubiere cónyuge sobreviviente y, en la situación de los demás descendientes, tal circunstancia sea anterior a la fecha de fallecimiento del asegurado. ⁽³¹⁾

(30) Véase nota del encabezamiento del artículo 23 del presente reglamento.

(31) Véase nota 2.III, puesta al comienzo del presente texto.

Artículo 59.- Las personas designadas en el artículo 48 de la ley sólo serán llamadas al goce de pensiones de supervivencia en el caso de faltar, a la muerte del asegurado, todos los beneficiarios indicados en los artículos 44 a 47 de la misma ley.

Artículo 60.- En términos generales, no existe acrecimiento en las pensiones de supervivencia.

El acrecimiento de pensiones regulado en el artículo 50 de la ley, sólo operará si hubiese existido reducción y hasta alcanzar los límites que dichas pensiones hubieren tenido de no haber mediado dicha reducción.

Artículo 61.- Las pensiones de supervivencia que correspondieren a descendientes del asegurado fallecido que careciere de padre y madre podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, siempre que:

- a) El descendiente sea menor de 18 años, o inválido de cualquiera edad;
- b) La persona o institución a cuyo cargo éste comprueba hallarse atendiendo a su educación escolar o técnica, o preste garantía suficiente de que proveerá a ella; y
- c) Medie informe favorable de asistente social sobre las condiciones de vida proporcionadas al descendiente.

Artículo 62.- Las prestaciones indicadas en el artículo 51 de la ley favorecerán, exclusivamente, a los beneficiarios señalados en dicho artículo cuando el fallecimiento se produzca antes de que el trabajador haya obtenido derecho a pensión. ⁽³²⁾

(32) El artículo 51 de la Ley N° 16.744, fue derogado por el artículo 12 del D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.01.79.

En los demás casos, regirán las disposiciones sobre cuotas mortuorias vigentes en las instituciones de previsión respectivas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 54 de la ley.

Artículo 63.- En el caso del inciso 3° del artículo 51 de la ley la suma de cuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, se dividirá entre los descendientes y ascendientes que vivían a expensas del fallecido por partes iguales. ⁽³²⁾

Artículo 64.- Por regla general, las prestaciones médicas, los subsidios, las indemnizaciones, las pensiones y las cuotas mortuorias establecidas en la ley, se otorgarán y pagarán sin necesidad de previo conocimiento o acuerdo de los Consejos Directivos o Directorios de los organismos administradores.

Artículo 65.- Exceptuándose de lo dispuesto en el artículo anterior, las pensiones y cuotas mortuorias que deban concederse conforme a los artículos 6°, 26 incisos 3° y 4° y 56 de la ley y el pago de la indemnización global en la forma a que se refiere el inciso 2° del artículo 36 de la misma ley.

Artículo 66.- Se requerirá acuerdo de los Consejos Directivos o Directorios de los organismos administradores en los casos establecidos expresamente por la ley, y para la entrega a terceros de las pensiones de menores contemplada en el inciso 2° del artículo 49 de ella.

Artículo 67.- Para determinar, de acuerdo con el artículo 53 de la ley, en conformidad con las normas generales que rijan en el organismo de previsión respectivo, el sueldo base que servirá para calcular la pensión de vejez que sustituirá a la del seguro, se tendrá como renta a las pensiones que hubiere percibido el accidentado o enfermo profesional durante el período requerido.

La pensión de vejez extinguirá, a contar de la fecha de su vigencia, la pensión del

seguro, sea ésta pagada por el mismo organismo administrador que la concede o por otro diverso.

En ningún caso la pensión de vejez podrá ser inferior a la que sustituye ni al monto que resulte del siguiente cálculo: 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión del seguro, amplificado de acuerdo con el artículo 26 de la ley en relación a los sueldos vitales escala A) del departamento de Santiago vigentes a esa fecha, y a aquélla en que se cumplió el requisito para obtener pensión de vejez. La suma resultante se incrementará en la forma prevenida por el artículo 41 de la ley en consideración al número de hijos del beneficiario a la fecha en que hubiere cumplido la edad necesaria para tener pensión de vejez. Este incremento no podrá exceder del 20% del sueldo base amplificado, sin perjuicio del incremento de gran invalidez, si procediere, y será aumentado o disminuido en los términos establecidos en el inciso 3° del artículo 41 citado. ⁽³³⁾

El pago de la pensión de vejez será de cargo del organismo administrador que la conceda, sin perjuicio de las concurrencias que correspondan de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes. ⁽³⁴⁾

Artículo 68.- En el caso de los pensionados por invalidez parcial, a que se refiere el inciso 3° del artículo 53 de la ley, regirán las mismas normas establecidas en el artículo anterior, pero el sueldo base que servirá para calcular la nueva pensión estará constituido por la suma de la renta de actividad imponible y la pensión del seguro que percibían al cumplir la edad requerida.

Artículo 69.- Los pensionados del seguro que reciben el beneficio de alguna Mutualidad

(33) En relación a los sueldos vitales, véase nota 14 del artículo 23 del presente reglamento.

(34) Véase nota 2.IV, puesta al comienzo del presente texto.

quedarán obligados a efectuar las cotizaciones a que se refiere el artículo 54 de la ley en la institución previsional correspondiente, la que a su vez les otorgará las prestaciones señaladas en dicho artículo.

Las Mutualidades tendrán la obligación de efectuar los descuentos correspondientes e integrarlos en la institución previsional, dentro de los plazos establecidos, pudiendo operar, cuando sea procedente, los sistemas de compensación.

Artículo 70.- Las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedades profesionales serán pagadas en su totalidad, por el organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre acogida la víctima al tiempo de adquirir el derecho a pensión o indemnización.

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

Tratándose de una pensión, los organismos concurrirán al pago del monto del beneficio que otorgue el organismo pagador del mismo.

Con respecto a las indemnizaciones, deberán enterarse las concurrencias que procedieren, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de recepción del requerimiento efectuado por el organismo pagador del beneficio.

Las empresas de administración delegada concurrirán también, en la forma y oportunidad que se ha señalado, al pago de las correspondientes indemnizaciones. Igualmente, los organismos administradores concurrirán al pago de las indemnizaciones concedidas por las empresas de administración delegada.

Trimestralmente los organismos deberán compensar los valores pagados que corres-

pondan a la parte proporcional de las pensiones con las cuales contribuyen a la pensión total, debiendo liquidarse las diferencias que resultaren.

En cuanto al reajuste de pensiones se observará lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 15.386. ⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾

TITULO VI

Reclamaciones y procedimientos

Artículo 71.- Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio Nacional de Salud, deberá

(35) El N° 2 del Decreto N° 45, de 1984, D.O. 19.02.85, reemplazó el artículo 70, por el inserto en este texto.

(36) El artículo 10 de la Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, que estableció el sistema de revalorización de pensiones y creó el Fondo de Revalorización de Pensiones, prescribe:

"En los casos de concurrencia de dos o más entidades al pago de una pensión, el derecho a la revalorización o a otro sistema de reajuste se determinará según las disposiciones aplicables a la entidad que concedió la pensión y sobre el monto total de ésta. El mayor gasto por revalorización o reajuste, se distribuirá entre las entidades concurrentes en proporción a sus cuotas iniciales de concurrencia. En los casos en que se aplique la revalorización complementaria dispuesta en el inciso 2° del artículo 1°, el aumento derivado de este beneficio será también de cargo proporcional de cada una de las instituciones concurrentes".

A propósito de la disposición transcrita cabe tener presente que el artículo 1° de la Ley N° 18.250, D.O. 5.10.83, suprimió las transferencias de recursos entre las instituciones de previsión social afectas o que queden afectas al D.L. N° 1.263, de 1975, D.O. 28.11.75, que fijó la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado.

poner en conocimiento de ésta dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique. ⁽³⁷⁾⁽³⁸⁾

Artículo 72.- La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio Nacional de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas.

1. Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 71 del presente reglamento;
2. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
3. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

(37) Véase nota 2.VI, puesta al comienzo del presente texto.

(38) El artículo 119 del Decreto N° 15, de 1992, del Ministerio de Obras Públicas, D.O. 06.04.92, que aprobó el Reglamento para contratos de Obras Públicas, establece la obligación del contratista de efectuar la denuncia de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales en conformidad con las disposiciones legales, debiendo informar a la inspección fiscal de la respectiva obra los hechos ocurridos, haciendo entrega cuando corresponda, de tales denuncias. La norma impone sanciones especiales para el incumplimiento del contratista.

4. La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional.

Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio. ⁽³⁹⁾

Artículo 73.- Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la ley.

Artículo 74.- El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 72 de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

Las informaciones a que se refiere el inciso 3° del artículo 76 de la ley se proporcionarán por trimestres calendarios y en el mismo formulario indicado en el artículo 72 del reglamento.

Artículo 75.- La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

Artículo 76.- Corresponderá, exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

(39) El N° 2 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, sustituyó el artículo 72, por el inserto en este texto.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones. ⁽⁴⁰⁾

Artículo 77.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad autónoma y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 78.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud. ⁽⁴¹⁾

Artículo 79.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. ⁽⁴²⁾

(40) El N° 3 del decreto 45, de 1984, D.O. 19.02.85, agregó el inciso final del artículo 76, inserto en este texto.

(41) El decreto 179, de 1979, D.O. 14.04.80, reemplazó el artículo 78, inserto en este texto.

(42) El N° 4 del decreto 45, D.O. 19.02.85, intercaló en el inciso primero del artículo 79, entre las expresiones "Servicio Nacional de Salud", y "recaídas", la frase "y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados", inserta en este texto.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Areas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 80.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 81.- El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 82.- Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de Circulación Nacional. ⁽⁴³⁾

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o de empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades. ⁽⁴⁴⁾⁽⁴⁵⁾

Artículo 83.- El abogado integrante de la Comisión Médica será designado libremente por el Presidente de la República.

Artículo 84.- Los miembros de la Comisión Médica durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. ⁽⁴⁶⁾

La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, sólo se hará por el resto del período que habría correspondido servir al reemplazado.

(43) El artículo 1º, N° 1 del Decreto N° 61, D.O. 4.08.93, sustituyó, en el inciso tercero del artículo 82, la frase "de aviso publicado en el Diario Oficial" por "de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional", inserta en este texto.

(44) El artículo 1º, N° 2 del Decreto N° 61, D.O. 4.08.93, agregó el inciso final del artículo 82, inserto en este texto.

(45) El artículo 1º del Decreto N° 116, D.O. 20.11.92, sustituyó el artículo 82 por el inserto en este texto, al cual se han incorporado las modificaciones a que aluden las notas 43 y 44 precedentes.

(46) El artículo 1º del Decreto N° 50, D.O. 23.11.91, sustituyó el inciso 1º del artículo 84, inserto en este texto.

Los cargos de médicos integrantes de la Comisión Médica serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva y de la Comisión Central de Reclamos de Medicina Preventiva.

Artículo 85.- La Comisión Médica será convocada por su Presidente cada vez que tenga asuntos que tratar y funcionará, en primera citación, con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará en segunda situación con los que asistan.

Artículo 86.- La Comisión Médica deberá presentar al Director del Servicio Nacional de Salud una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos nombres el Director designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 87.- Los miembros de la Comisión Médica gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales. ⁽⁴⁷⁾ ⁽⁴⁸⁾

Artículo 88.- El Secretario de la Comisión Médica tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se podrán hacer también por algún empleado del Servicio Nacional de Salud o personal de Carabineros a quien se encomendare

(47) El Decreto N° 5, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 10.03.2000, sustituyó en el artículo 87, la palabra "trimestralmente" por "mensualmente" y la cifra "dos" por "cuatro".

(48) El Decreto N° 47, D.O. 31.10.84, reemplazó el artículo 87 por el inserto en este texto, al que se han incorporado las modificaciones a que alude la nota precedente.

la diligencia, quienes procederán con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 89.- Los gastos que demande el funcionamiento de la Comisión Médica serán de cargo del Servicio Nacional de Salud y se imputarán a los fondos que le corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 90.- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395. ⁽⁴⁹⁾
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 91.- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

Artículo 92.- La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los organismos administradores, o directamente de los servicios que de ellos dependan o establezcan, de los Comités Paritarios, y de los propios afectados, todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

(49) En relación con la Ley N° 16.395, véase nota 25 del artículo 39 del presente Reglamento.

Artículo 93.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

Artículo 94.- Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80 de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. ⁽⁵⁰⁾

TITULO VII

Disposiciones transitorias

Artículo 1°.- Las entidades empleadoras efectuarán, a partir de la vigencia de la ley y ante las instituciones de Previsión Social que correspondan, las cotizaciones que el Presidente de la República fije de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la misma ley, sobre las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, cuyos riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no estén asegurados al 1° de mayo de 1968, sea por sistema de pólizas, afiliación a mutualidades o por autoseguro.

Las instituciones de previsión social condicionarán la recepción del pago de cotizaciones que las entidades empleadoras deban hacer por el mes de mayo del año actual, a la entrega por parte de éstas de una declaración jurada ante notario que contendrá los siguientes datos:

(50) El N° 3 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, sustituyó el artículo 94, por el inserto en este texto.

- a) Actividad, entendiendo por tal aquella que constituye el objeto principal de la entidad empleadora. En el caso de pluralidad de actividades, éstas se enunciarán según su orden de importancia, determinado por el número de trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en cada una de ellas;
- b) Número de trabajadores asegurados por los que estén exentos de cotizar con expresión del monto global de sus remuneraciones imponibles. Para estos efectos, se tendrán por remuneraciones imponibles las determinadas en el artículo 17 de la ley, y
- c) Fecha de expiración de las respectivas pólizas con indicación de las remuneraciones de los trabajadores en la forma indicada en el número anterior.

La falta de oportuno entero de las cotizaciones derivadas de la condición impuesta en el inciso 2°, no liberará a las entidades de los intereses, sanciones y multas establecidas sobre la materia por las leyes vigentes.

Artículo 2°.- Se entenderá que han dado cumplimiento a las disposiciones de la ley y de su reglamento las entidades empleadoras que al 1° de mayo de 1968, tengan contratos de seguro vigentes sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en compañías mercantiles o en la Caja de Accidentes del Trabajo, y hasta el término de los respectivos contratos. Vencidos éstos, las entidades empleadoras quedarán sometidas a todas las disposiciones de la ley y sus reglamentos.

Lo dispuesto en el inciso anterior será también aplicable a las entidades empleadoras actualmente afiliadas a una mutualidad o al sistema denominado de autoseguro.

Artículo 3°.- Dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial", los organismos administradores que no posean servicios médicos adecuados deberán convenir el otorgamiento de las prestaciones médicas.

En tanto se perfecciona el convenio respectivo, el Servicio Nacional de Salud estará obligado a proporcionar las prestaciones médicas con cargo a las Cajas de Previsión, las que deberán cancelarlas de acuerdo con las tarifas del "Arancel de Prestaciones Asistenciales" de dicho Servicio.

Artículo 4°.- Los excedentes a que se refieren los artículos 42, 43 y 44 de este reglamento y que correspondan al ejercicio de 1968, serán determinados por el Presidente de la República en el decreto que dicte con arreglo al inciso 1° del artículo 37 de este reglamento. En dicho decreto se establecerá también la oportunidad y forma en que se harán efectivos los aportes correspondientes.

Artículo 5°.- Todos los beneficios acordados o establecidos con anterioridad a la ley, y que no se encuentren en las situaciones previstas en los artículos 1° y 6° transitorios de ella, subsistirán en igual forma.

Artículo 6°.- Las Compañías de Seguros darán cumplimiento a los contratos a que se refiere el artículo 5° transitorio de la ley en los términos estipulados, entendiéndose incorporadas a ellos, las leyes vigentes al tiempo de su celebración.

Artículo 7°.- Reconócese, para los efectos del seguro, las Mutualidades de entidades empleadoras que, al 1° de mayo de 1968, se hallaban legalmente constituidas.

Los trabajadores de las entidades empleadoras que, a la señalada fecha, estuvieren asegurados en alguna de dichas Mutualidades, se considerarán afiliados al sistema de seguro instituido en la ley a partir de ese momento y tendrán derecho a la totalidad de las prestaciones que en ella se establecen.

Estos organismos deberán exigir de sus afiliados las mismas cotizaciones generales establecidas en la ley, a contar desde su vigencia, sin perjuicio de observar las estipulaciones de los contratos o convenios celebrados con anterioridad a esa fecha, en la

forma establecida en el artículo 5° transitorio de la ley para las compañías privadas de seguros.

Las referidas Mutualidades deberán dar cumplimiento a los requisitos establecidos en los artículos 12 y 13 de la ley y en el Estatuto Orgánico que para ella se dicte en la fecha que éste se determine. ⁽⁵¹⁾

Las entidades empleadoras podrán asegurar en las Mutualidades a que se hallen adheridas a sus nuevos trabajadores. Las Mutualidades podrán, también, aceptar la adhesión de nuevas entidades empleadoras. ⁽⁵²⁾

Artículo 8°.- No podrán crearse nuevas Mutualidades en tanto no sea dictado por el Presidente de la República el Estatuto Orgánico respectivo.

Artículo 9°.- Reconócese la calidad de administradores delegados del seguro a las entidades empleadoras que al 1° de mayo de 1968 se hallen otorgando prestaciones por el sistema denominado de autoseguro.

A partir de la indicada fecha, dichos administradores delegados quedarán sometidos en todas sus partes a las prescripciones de la ley y de sus reglamentos, especialmente en lo relativo a aportes y a prestaciones.

Dentro del plazo de seis meses, contado desde el 1° de mayo de 1968, deberán celebrar nuevos convenios que contemplen debidamente la totalidad de los requisitos exigidos por el sistema de seguro. Sin embargo, si al suscribirse el nuevo convenio se comprueba que el administrador delegado no puede cumplir con las exigencias de número de trabajadores y de capital y reservas mínimas establecidas en el inciso 1° del artículo 23 del reglamento, el Presidente de la República po-

(51) Véase nota a la letra f) del artículo 1° del presente reglamento.

(52) El N° 2° del Decreto N° 143, D.O. 30.07.68, reemplazó el inciso final del artículo 7° transitorio, por el inserto en este texto.

drá autorizar su subsistencia, previo informe favorable de la Superintendencia y mientras den cumplimiento a los demás requisitos. La garantía a que se refiere la letra e) del artículo 23 de este reglamento se constituirá a la suscripción del nuevo convenio.

Las entidades empleadoras que, con anterioridad al 1° de mayo de 1968, hubieren estado otorgando prestaciones por el sistema de autoseguro y no desearan continuar haciéndolo, deberán comunicarlo al Servicio Nacional de Salud y a los organismos administradores que corresponda dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial".

Artículo 10.- Los ingresos que corresponden al Fondo de Garantía, que es absorbido por el Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de acuerdo con el artículo 81 de la ley, continuarán efectuándose en este último, el que, a su vez, tendrá a su cargo todos los compromisos que gravaban al Fondo de Garantía.

De consiguiente, el Fondo de Accidentes continuará percibiendo los aportes de carácter permanente, como los que debe hacer el Fisco en conformidad a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la Ley N° 14.688, el producto de las primas provenientes de las pólizas contratadas por la Caja de Accidentes del Trabajo con anterioridad a la vigencia de la ley; y, en general, los demás recursos asignados al Fondo de Garantía.

Artículo 11.- Las garantías constituidas directa o indirectamente por las entidades empleadoras en los casos a que se refiere el artículo 22 de la Ley N° 4.055, podrán ser rescatadas en los términos del inciso 2° del artículo 4° transitorio de la ley.

El monto del capital representativo que, en tal caso, deberán pagar el Servicio, será calculado actuarialmente por éste y estará sujeto a la aprobación de su Consejo Directivo.

Artículo 12.- Al Jefe del Departamento del Servicio le corresponderá, hasta tanto dicho cargo sea servido por el funcionario que al 1° de mayo de 1968 tenía el carácter de Vicepresidente Ejecutivo de la Caja de Accidentes del Trabajo.

- a) Seguir integrando el Consejo de la Caja de Previsión y estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile, y
- b) Seguir integrando el Consejo Consultivo del Ministerio de Salud Pública.

Artículo 13.- El Servicio designará, en lo sucesivo, a sus representantes ante el Directorio de la Compañía de Seguros Generales "El Trabajo", S.A.C. Uno de ellos deberá ser el ex Vicepresidente de la Caja de Accidentes del Trabajo, mientras desempeñe el cargo de Jefe del Departamento.

Artículo 14.- Las obras de reparación y construcción efectuadas o iniciadas con fondos provenientes del artículo 104 de la Ley N° 14.171, se proseguirán en la misma forma hasta su total terminación.

Los fondos respectivos serán puestos a disposición del Servicio de Seguro Social, quien los contabilizará separadamente.

Artículo 15.- Los empleadores a que se refiere el artículo 6° transitorio de la ley deberán comunicar al Servicio, dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial", los nombres de los trabajadores comprendidos en el seguro que tengan vigente.

Respecto de los demás trabajadores, deberán efectuar en los organismos administradores que corresponda la totalidad de las cotizaciones ordenadas por la ley a contar desde la fecha de su vigencia.

Artículo 16.- Cuando el seguro que tuvieran vigente los empleadores a que se refiere el artículo anterior sólo cubrieren indemnizaciones calculadas sobre una renta inferior a

la percibida realmente por el trabajador, deberán enterarse las cotizaciones establecidas por la ley sobre la diferencia existente entre ambas rentas, desde la fecha de su vigencia.

Artículo 17 transitorio.- El Supremo Gobierno, durante el año 1978, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵³⁾

Artículo 18 transitorio.- El Supremo Gobierno durante los años 1974 y 1975, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵⁴⁾

Artículo 19 transitorio.- El Supremo Gobierno, durante los años 1982, 1983, 1985 y 1986 designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵⁵⁾

(53) El artículo 17 transitorio, que fue agregado por el Decreto N° 26, D.O. 23.03.74, fue modificado por el Decreto N° 282, D.O. 6.08.75, en el sentido de sustituir la expresión "el año 1974" por "los años 1974 y 1975", inserta en este texto.

(54) El Decreto N° 75, D.O. 18.12.78, agregó el artículo 18 transitorio, inserto en este texto.

(55) El artículo 19 transitorio, agregado por Decreto N° 85, D.O. 3.08.82, fue modificado primero por el Decreto N° 79, D.O. 4.11.83, y enseguida por el Decreto N° 79, de 1985, D.O. 21.01.86.

Artículo 20 transitorio.- El Supremo Gobierno, durante el año 1988, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵⁶⁾

Artículo 21 transitorio.- Prorrógase por 8 meses la duración de las funciones de los miembros de la actual Comisión Médica de Reclamos, a que se refiere el artículo 84 del presente Reglamento. ⁽⁵⁷⁾

Artículo 22 transitorio.- Prorrógase por seis meses la duración de las funciones de los miembros de la actual Comisión Médica de Reclamos, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744. ⁽⁵⁸⁾

Artículo 23 transitorio.- Convalídese la designación del miembro de la Comisión Médica de Reclamos a que se refiere la letra d) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, hasta el 30 de junio de 1994. ⁽⁵⁹⁾

(56) El Decreto N° 53, D.O. 18.06.88, agregó el artículo 20 transitorio, inserto en este texto.

(57) El artículo 2° del Decreto N° 116, D.O. 20.11.92, agregó el artículo 21 transitorio inserto en este texto.

(58) El artículo 2° del Decreto N° 61, D.O. 4.08.93, agregó el artículo 22 transitorio, inserto en este texto.

(59) El Decreto N° 131, D.O. 23.11.94, agregó el artículo 23 transitorio, inserto en este texto.

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

APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA

DECRETO N° 67 (*) (1)

Núm. 67.- Santiago, 24 de noviembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

TITULO I

DE LAS EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL POR SINIESTRALIDAD EFECTIVA

Artículo 1°.- Las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional a que se

refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744, se determinarán por las Mutualidades de Empleadores respecto de las entidades empleadoras adheridas a ellas y por los Servicios de Salud respecto de las demás entidades empleadoras, incluso de aquellas que tengan la calidad de administradoras delegadas. Lo anterior se efectuará en relación con la magnitud de la siniestralidad efectiva, de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 2°.- Para los efectos de este decreto se entenderá por:

a) *Siniestralidad Efectiva:*

Las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Quedan excluidas las incapacidades y muertes originadas por los accidentes a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 5° de la Ley N° 16.744.

Se excluyen además, las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada, o por enfermedades profesionales contraídas como

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2000.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por Decreto N° 34, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 11.08.2001.

consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. Estas incapacidades y muertes deberán considerarse en la evaluación de la entidad empleadora en que ocurrió el accidente o se contrajeron las enfermedades, siempre que ello haya ocurrido dentro de los cinco años anteriores al 1° de julio del año en que se efectúe el Proceso de Evaluación.

b) *Entidad Empleadora:*

Las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 16.744 y los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por dicha ley.

c) *Período Anual:*

El lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de junio de un año y el 1° de julio del año precedente.

d) *Período de Evaluación:*

Los tres períodos anuales inmediatamente anteriores al 1° de julio del año respectivo. Tratándose de entidades empleadoras que hubieran estado adheridas al seguro de la Ley N° 16.744 por menos de tres años, se considerarán sólo dos períodos anuales.

e) *Proceso de Evaluación:*

Proceso por el cual los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores determinan la magnitud de la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora en el Período de Evaluación.

f) *Promedio Anual del Trabajadores:*

El que resulte de la suma del número de trabajadores, con remuneración o renta sujeta a cotización, de cada uno de los meses de un Período Anual, dividida por

doce y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Cualquiera que sea el número de contratos que un trabajador suscriba en el mes con la misma entidad empleadora se le deberá considerar, para estos efectos, como un solo trabajador.

g) *Día Perdido:*

Aquel en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

h) *Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:*

Es el cociente entre el total de días perdidos en un Período Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

i) *Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:*

Es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado sin decimales, elevándolo al entero inmediatamente superior si el primer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el primer decimal si fuere inferior a cinco.

j) *Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes:*

Es la que se determina conforme al siguiente procedimiento:

1. A cada incapacidad se le asignará según su grado de invalidez, el valor que le corresponda según la siguiente tabla:

Grado de Invalidez	Valor
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran Invalidez	2,00

2. Por la muerte corresponderá el valor 2,50.
3. La suma de los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada Período Anual se multiplicará por cien y se dividirá por el Promedio Anual de Trabajadores y se expresará con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco. Este cociente se denominará Factor de Invalideces y Muertes.
4. Al promedio de Factores de Invalideces y Muertes de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado con dos decimales y ajustado a la centésima más próxima en los términos señalados en la letra h), corresponderá el valor que se denominará Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, señalado en la siguiente tabla:

Promedio de Factores de Invalideces y Muertes	Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes
0,00 a 0,10	0
0,11 a 0,30	35
0,31 a 0,50	70
0,51 a 0,70	105
0,71 a 0,90	140
0,91 a 1,20	175
1,21 a 1,50	210
1,51 a 1,80	245
1,81 a 2,10	280
2,11 a 2,40	315
2,41 a 2,70	350
2,71 y más	385

- k) *Tasa de Siniestralidad Total:*

Es la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

Artículo 3°.- Para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se considerarán aquellas invalideces declaradas por primera vez en el Período de Evaluación siempre que sean iguales o superiores al 15%.

En caso de aumento del grado de incapacidad en el Período de Evaluación, para la aplicación de la tabla contenida en el número 1 de la letra j) del artículo anterior, se considerará el nuevo grado de invalidez profesional y al valor que le corresponda en dicha tabla deberá descontársele el valor que se hubiere computado anteriormente. ⁽²⁾

En el caso que el aumento del grado de incapacidad se produzca en una entidad empleadora distinta a aquella en que se originó la anterior incapacidad, para los efectos de la aplicación de la tabla de la letra j), número 1.- del artículo anterior, el grado de invalidez profesional a considerar, será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

La muerte se considerará siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada del siniestro que la causó.

Artículo 4°.- La magnitud de la siniestralidad efectiva existente en la entidad empleadora se medirá en función de la Tasa de Siniestralidad Total.

Artículo 5°.- La Tasa de Siniestralidad Total calculada conforme a los artículos ante-

(2) El artículo único N° 1 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 reemplazó al final del inciso segundo del artículo 3°, la frase "en un anterior Proceso de Evaluación", por la palabra "anteriormente", como figura en el texto.

rios determinará la exención de cotización adicional, su rebaja o recargo conforme a la siguiente tabla:

Tasa de Siniestralidad Total	Cotización Adicional (%)
0 a 32	0,00
33 a 64	0,34
65 a 96	0,68
97 a 128	1,02
129 a 160	1,36
161 a 192	1,70
193 a 224	2,04
225 a 272	2,38
273 a 320	2,72
321 a 368	3,06
369 a 416	3,40
417 a 464	3,74
465 a 512	4,08
513 a 560	4,42
561 a 630	4,76
631 a 700	5,10
701 a 770	5,44
771 a 840	5,78
841 a 910	6,12
911 a 980	6,46
981 y más	6,80 ⁽³⁾

Si durante el Período de Evaluación en una entidad empleadora hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el respectivo Organismo Administrador deberá investigar las causas de los siniestros y, si se formare la convicción de que éstos se han originado por falta de prevención por parte del empleador, la tasa de Cotización Adicional resultante del Proceso de Evaluación se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la tabla precedente.

TITULO II

PROCEDIMIENTO DE EVALUACION

Artículo 6°.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores evaluarán cada dos años la siniestralidad efectiva ocurrida en

(3) El artículo único, N° 2 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 reemplazó la tabla contenida en el inciso primero del artículo 5° por la inserta en este texto.

las respectivas entidades empleadoras en el Período de Evaluación. Dicho proceso se realizará durante el segundo semestre del año calendario que corresponda efectuar la evaluación.

La evaluación la efectuarán obligatoriamente respecto de todas las entidades empleadoras con las solas excepciones que se indican en este Reglamento.

Respecto de aquellas entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional, la evaluación que realicen los Servicios de Salud, se hará teniendo en cuenta el informe emitido por dicho Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde. Este informe deberá ingresar a los Servicios de Salud a más tardar el 15 de agosto del año en que se realice la evaluación.

Para la emisión del informe por parte del Instituto de Normalización Previsional, los Servicios de Salud proporcionarán a aquél, semestralmente, la información respecto del número de días de subsidio otorgados por ellos conforme a la Ley N° 16.744, desglosado por entidad empleadora y dentro de ésta por trabajador, indicando en cada caso el período a que corresponde cada subsidio. La información anterior deberá ingresar al Instituto de Normalización Previsional, a más tardar el 15 del mes siguiente al término del semestre al cual corresponda.

Artículo 7°.- Sólo deberá evaluarse la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que, al 1° de julio del año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 o tengan la calidad de administradores delegados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Periodos Anuales consecutivos.

Las entidades empleadoras cuya siniestralidad efectiva no pueda evaluarse conforme a lo dispuesto en el inciso precedente, mantendrán, hasta el 31 de diciembre del año

subsiguiente, la cotización adicional a que se encontrasen afectas.

No obstante, si la entidad empleadora deriva de otra que podría ser evaluada y de la cual tenía carácter de sucursal o dependencia, será evaluada si mantiene la misma actividad, considerando los antecedentes estadísticos de los tres períodos anteriores al 1° de julio del año respectivo, correspondientes a esta última entidad.

Artículo 8°.- Las rebajas y exenciones de la cotización adicional procederán sólo respecto de las entidades empleadoras que hayan acreditado ante el Organismo Administrador, al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, que cumplen los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744;
- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto, y
- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Períodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades empleadoras que no puedan acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional por no haber dado cumplimiento a lo requerido en el inciso anterior y que lo hagan con posterioridad pero antes del 1° de enero del año siguiente, tendrán derecho a que la tasa de

cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Artículo 9°.- Cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en sus planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones.

Si la entidad empleadora no declarase sus cotizaciones en uno o más meses del Período Anual, el Promedio Anual de Trabajadores se obtendrá dividiendo por doce el número total de Trabajadores declarados en los restantes meses del Período.

Artículo 10.- Las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán enviar en el mes de octubre del año en que se realice la evaluación, al Instituto de Normalización Previsional o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, las copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Períodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes Períodos Anuales. ⁽⁴⁾

Artículo 11.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores remitirán por carta certificada a las respectivas entidades empleadoras, o por carta entregada personalmente al representante legal de ellas, a más

(4) El artículo único, N° 3 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, reemplazó en el artículo 10, la frase "cada entidad empleadora deberá" por "las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán", como figura en el texto.

tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación, el Promedio Anual de Trabajadores y una nómina de sus trabajadores que durante el Período de Evaluación hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. La nómina señalará respecto de cada trabajador, el número de Días Perdidos y los grados de invalideces.

Además, en dicha carta los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación, y a las que pudieran acceder a rebaja o exención de la cotización adicional se lo señalarán expresamente y les comunicará, además, los requisitos que deben acreditar para acceder a dicha rebaja o exención, indicándoles el plazo para ello. ⁽⁵⁾

No regirá esta obligación respecto de las entidades empleadoras que no cumplen el requisito para ser evaluadas, señalado en el artículo 7°. Sin embargo, en tales casos los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores emitirán una resolución fundada acerca de las causas por las que no procede la evaluación, la que notificarán a la correspondiente entidad empleadora.

La entidad empleadora podrá solicitar la rectificación de los errores de hecho en que hayan incurrido el Servicio de Salud respectivo o la Mutualidad de Empleadores, dentro de los quince días siguientes a la recepción de la carta certificada o a la notificación personal efectuada al representante legal, a que se refiere el inciso primero de este artículo. Para tales efectos, se entenderá que la carta certificada ha sido recibida al tercer día de recibida por la Oficina de Correos de Chile.

Artículo 12.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores notificarán a

(5) El artículo único, N° 4 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, reemplazó el inciso segundo del artículo 11 por el inserto en este texto.

las respectivas entidades empleadoras durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, la resolución mediante la cual hayan fijado la cotización adicional a la que quedarán afectas, para lo cual deberán considerar la información señalada en el artículo anterior actualizada considerando los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social que incidan en ella. Junto a dicha resolución les remitirán todos los antecedentes que hayan considerado para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad Total.

Remitirán, asimismo, a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8° para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido.

Artículo 13.- La cotización adicional registrará entre el 1° de enero del año siguiente al del respectivo Proceso de Evaluación y el 31 de diciembre del año subsiguiente al de dicho Proceso, no obstante la existencia de los recursos pendientes en contra de las resoluciones dictadas por el Servicio de Salud correspondiente o la Mutualidad de Empleadores.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de recursos cuya resolución no haya alcanzado a ser considerada en la fijación de la tasa de cotización adicional y que incidan en el Período de Evaluación, el Servicio de Salud o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, deberá proceder a efectuar en su oportunidad el recálculo pertinente, fijando la nueva tasa en reemplazo de la anterior con su misma vigencia, debiendo notificar de ello a la entidad empleadora.

Artículo 14.- El aporte que deberán efectuar las empresas administradoras delegadas del seguro, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley N° 16.744, será el porcentaje que se establezca en el decreto que apruebe el presupuesto anual de esa ley, el que se calculará sobre la suma de la cotización básica y la cotización adicional que re-

sulte de la aplicación de las disposiciones del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de este Reglamento. ⁽⁶⁾

TITULO III

RECARGOS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, PREVENCIÓN E HIGIENE

Artículo 15.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores, de oficio, o por denuncia del Instituto de Normalización Previsional, cuando corresponda, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante o de cualquier persona, podrán, además, imponer recargos de hasta un 100% de las tasas que establece el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las causales que más adelante se indican. Dichos recargos deberán guardar relación con la magnitud del incumplimiento y con el número de trabajadores de la entidad empleadora afectada con el mismo.

Las causales por las que se podrá imponer el recargo a que alude este artículo son las siguientes:

- a) La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo;
- b) La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los respectivos Organismos Administradores del Seguro o por el Servicio de Salud correspondiente;
- c) La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas

(6) El artículo único, N° 5 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, sustituyó el artículo 14 por el inserto en este texto.

por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente mediante resolución o reglamento.

- d) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Los recargos señalados en este artículo, se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16.- El recargo a que se refiere el artículo anterior regirá a contar del 1° del mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirá mientras la entidad empleadora no justifique ante el Servicio de Salud o Mutualidad a la que se encuentre adherida, según corresponda, que cesaron las causas que lo motivaron. Para este último efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito a la entidad competente las medidas que ha adoptado. El Servicio de Salud o la Mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

En todo caso, estos recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acreditado que cesaron las causas que le dieron origen. Para estos efectos, dicho plazo se contará a partir de la fecha en que el Servicio de Salud o la Mutualidad reciba la comunica-

ción escrita de la entidad empleadora a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 17.- Las variaciones que experimente la cotización adicional de una entidad empleadora, como consecuencia de la evaluación de su siniestralidad efectiva, no afectará al recargo impuesto conforme al artículo 15. Aquella cotización se sumará a este recargo, pero si la suma excede el 6,8% se rebajará dicho recargo hasta alcanzar ese porcentaje. En caso que la sola cotización adicional por siniestralidad efectiva alcance al 6,8% quedará sin efecto el recargo impuesto de acuerdo al artículo 15.

TITULO IV

NOTIFICACIONES, PLAZOS Y RECURSOS

Artículo 18.- Las resoluciones a que se refiere este decreto se notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora o personalmente al representante legal de la misma. Si se hubiere notificado por carta certificada se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida dicha carta en la Empresa de Correos de Chile.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una Mutualidad de Empleadores, su domicilio será para estos efectos el que hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquella, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto.

Tratándose de las demás entidades empleadoras, su domicilio será el que hayan consignado ante el respectivo Organismo Administrador.

Artículo 19.- En contra de las citadas resoluciones procederá el recurso de reconsideración, el que deberá interponerse ante el Servicio de Salud o la Mutualidad que emitió la resolución, dentro de los quince días siguientes a su notificación, señalando las ra-

zones que fundamentan la reconsideración solicitada. Dicho recurso deberá resolverse dentro de los treinta días siguientes a su interposición.

Lo anterior, es sin perjuicio del recurso de reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social, establecido en el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744. La Superintendencia podrá solicitar, si lo estima pertinente, informe del Servicio de Salud correspondiente, el que deberá informar en el plazo de quince días.

En caso de haberse solicitado la reconsideración de la resolución, el plazo para interponer la reclamación correrá a contar desde la notificación de la resolución que se pronuncie sobre la reconsideración.

Artículo 20.- Las diferencias de cotización originadas al resolverse un recurso, se restituirán o integrarán, según corresponda, durante el mes siguiente al de la notificación respectiva, sin reajuste, ni intereses, ni multas.

TITULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 21.- Las entidades empleadoras no podrán cambiar de Organismo Administrador durante el segundo semestre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Asimismo, no podrán cambiarse de Organismo Administrador entre el 1° de enero y el 31 de marzo del año siguiente al de la aplicación de un Proceso de Evaluación, las entidades empleadoras a las que, como resultado de dicho Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 22.- Cuando una entidad empleadora cambie de Organismo Administra-

dor, el anterior Organismo Administrador deberá proporcionar al nuevo los antecedentes estadísticos necesarios para la aplicación de este Reglamento y la tasa de cotización adicional a que se encuentra afecta, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

Artículo 23.- Las referencias que las normas legales o reglamentarias hagan a las disposiciones del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se entenderán hechas a las del presente decreto.

Artículo 24.- Este Reglamento regirá a contar del 1° de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se deroga el Decreto Supremo N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

No obstante, el inciso primero del artículo 9° entrará en vigencia a contar del primer día del tercer mes siguiente al mes de la publicación en el Diario Oficial de este Reglamento.

Artículo 25.- Las resoluciones sobre fijación de la cotización adicional dictadas por los Servicios de Salud y Mutualidades de Empleadores conforme al Decreto Supremo N° 173 en consideración a la tasa de riesgo, que se encuentren vigentes al 1° de julio del año 2001, regirán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- El primer Proceso de Evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que se efectúe conforme a este Reglamento, se hará a contar del 1° de julio del año 2001 sobre las bases de los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores, vale decir, de los comprendidos entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2001; entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 y entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999. En caso que el Período de Evaluación deba con-

siderar sólo dos Períodos Anuales, éstos corresponderán a los dos primeros indicados. Para tales efectos, las nóminas a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento corresponderán, según el caso, a las de los tres o dos períodos a que se refiere este artículo.

No estarán afectas a la aplicación del primer Proceso de Evaluación, precisado en el inciso anterior, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados sólo a los trabajadores de casa particular, ni los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por la Ley N° 16.744, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2001 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al segundo Proceso de Evaluación. ⁽⁷⁾

Las cotizaciones adicionales a que dé lugar el primer Proceso de Evaluación regirán a partir del 1° de enero del año 2002.

No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 21, las entidades empleadoras a las que, como resultado del primer Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el citado D.S. N° 110, de 1968, no podrán cambiar de Organismo Administrador hasta el segundo semestre del año siguiente.

Artículo 2°.- En los cálculos de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes correspondientes a los Procesos de Evaluación se excluirán las incapacidades permanentes y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1° del mes siguiente al de la publicación de este Reglamento.

(7) El artículo único, N° 6 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 agregó el inciso segundo del artículo primero transitorio, pasando los primitivos incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente.

Asimismo, en el primer Proceso de Evaluación a que se refiere el artículo anterior, en el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, se excluirán las invalideces y muertes causadas por enfermedades profesionales, evaluadas, en su caso, con menos de un 40% de incapacidad antes de la fecha indicada en el inciso anterior.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar al Instituto de Normalización Previsional a solicitud de éste, la información sobre número de trabajadores de la empresa y de días sujetos a pago de subsidio, que se

requiera para efectuar el primer Proceso de Evaluación.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION
SUBSECRETARIA DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION

ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO

RESOLUCION EXENTA N° 57 (*)

Núm. 57 exenta.- Santiago, 28 de julio de 2003.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994.

Resuelvo:

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

- Ferrocarril Arica-La Paz
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Metrogas S.A.
- Energas S.A.
- Empresa de Gas de la Quinta Región S.A.
- Gas Sur S.A.
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica Emec S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.

- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- Compañía General de Electricidad S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.
- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Aguas Andina S.A.
- Aguas Cordillera S.A.
- Servicomunal S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Biobío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.07.03.

- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile.
- Empresa Portuaria de Arica.
- Empresa Portuaria de Iquique.
- Empresa Iquique Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria de Antofagasta.
- Antofagasta Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria de Coquimbo.
- Empresa Portuaria Valparaíso.
- Empresa Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A.
- Empresa Portuaria San Antonio.
- Empresa San Antonio-Terminal Internacional S.A.
- Empresa Puerto Panul S.A.
- Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente.
- Empresa San Vicente-Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria Puerto Montt.
- Empresa Portuaria Chacabuco.

- Empresa Portuaria Austral.

Artículo 2°.- En la misma situación señalada en el artículo 1° estará el personal de las empresas concesionarias de los frentes de atraque de las entidades portuarias señaladas precedentemente, que durante el período comprendido entre el primero de agosto de 2003 y el 31 de julio del año 2004, se adjudiquen las referidas concesiones.

Regístrese y publíquese.- Jorge Rodríguez Grossi, Ministro de Economía y Energía.- Michelle Bachelet Jeria, Ministra de Defensa Nacional.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribe para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Alvaro Díaz Pérez, Subsecretario del Economía, Fomento y Reconstrucción.

DEL DIARIO OFICIAL

21 - Julio

- Resolución N° 766 exenta, de 3.07.03, del Ministerio de Salud. Aprueba nómina de los trastornos mentales y del comportamiento, de la clasificación internacional de enfermedades de la Organización Mundial de la Salud 10ª Revisión.

24 - Julio

- Resolución N° 481 exenta, de 15.07.03, del Ministerio de Hacienda. Dicta normas sobre condonación de deudas para contribuyentes. (Rectificada en Diario Oficial de 30.07.03).
- Decreto N° 153, de 27.05.03, del Ministerio de Educación. Instituye el día 18 de noviembre como "Día de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos y el de sus trabajadores".

30 - Julio

- Ley N° 19.886. Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.
- Resolución N° 57 exenta, de 28.07.03, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en algunas de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).

31 - Julio

- Resolución N° 8.658 exenta, de 8.07.03, del Ministerio de Educación. Aprueba términos de referencia para la postulación y adjudicación de proyectos sobre planes de orientación vocacional y laboral, Programa de Educación y Capacitación Permanente "Chile Califica".

2 - Agosto

- Resolución N° 1.118 exenta, de 30.06.03, de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles. Prorroga vigencia de licencias a inspectores de gas y ayudantes de inspectores.

4 - Agosto

- Extracto de Circular N° 39, de 29.07.03, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto a la derogación del artículo 4° de la Ley N° 18.402, de 1985, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo por la Ley N° 19.879. (D.O. 24.06.03).

5 - Agosto

- Ley N° 19.884. Sobre transparencia, límite y control del gasto electoral.

6 - Agosto

- Ley N° 19.885. Norma el buen uso de donaciones de personas jurídicas que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos.
- Extracto de Resolución exenta N° 41, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos, que modifica Resolución N° 16 exenta, de 2003, que dispone plazo para dar aviso de inicio de actividades a los contribuyentes que indica.

13 - Agosto

- Ley N° 19.888. Establece financiamiento necesario para asegurar los objetivos sociales prioritarios del Gobierno
- Ley N° 19.893. Adelanta los plazos del procedimiento para nombrar Fiscales Regionales del Ministerio Público en la Región Metropolitana de Santiago y determina tribunal competente para la comuna de Curacaví.

14 - Agosto

- Decreto N° 131, de 10.04.03, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 683, de 2002, en la forma que señala y fija texto refundido (educación para adultos).
- Decreto N° 142, de 28.04.03, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 445, de 1997, que reglamenta entrega de premios nacionales a la excelencia docente.

18 - Agosto

- Ley N° 19.899. Modifica la Ley N° 19.848, sobre reprogramación de deudas a los fondos de crédito solidario.
- Ley N° 19.887. Modifica la Ley N° 18.490, sobre seguro de accidentes del tránsito.
- Circulares N°s. 71 y 2.067, de 31.07.03, de las Superintendencias de ISAPRES y de Seguridad Social. Imparte instrucciones a las Unidades de Licencias Médicas, a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud y a las ISAPRES sobre la forma en que deben emitir las resoluciones que recaen sobre licencias médicas (*publicadas en esta edición del boletín*).

19 - Agosto

- Decreto N° 238, de 18.07.03, del Ministerio de Educación. Declara el 7 de noviembre de cada año "Día Nacional del Artesano".

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

Una de las finalidades centrales de la Dirección del Trabajo es obtener el cumplimiento de las normas laborales. Para ello cuenta con distintos instrumentos –fiscalización de oficio, fiscalización programada, asistencia técnica, conciliación, mediación, etc.– todos los cuales deben operar en forma integrada y coordinada.

El artículo 477, modificado por la Ley N° 19.759, entrega un nuevo instrumento, dentro de las facultades de la Dirección del Trabajo. En efecto, los incisos 5° y 6° regulan la denominada "sustitución de multa", beneficio del cual pueden hacer uso los empleadores que tuvieren nueve o menos trabajadores.

Cuando a uno de estos empleadores se aplica una multa por infracción al Código o a sus leyes complementarias, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la sustitución de dicha multa por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo. La sustitución es una facultad del Inspector, quien podrá o no acceder a la misma, según lo estime pertinente, la cual requiere solicitud del interesado, beneficio que sólo procederá una vez en el año. Si se autoriza la sustitución, el empleador deberá cumplir con su obligación de asistir al programa de capacitación dentro del plazo de dos meses, y si no concurre, la Inspección deberá aplicar la multa sustituida, aumentada en un ciento por ciento.

Mediante Dictamen N° 2.930/78, de fecha 23 de julio de 2003, se ha precisado el alcance de esta disposición en distintos aspectos. Surgía la duda sobre la expresión "sólo una vez en el año", contenida en el

inciso 5°, en el sentido si se refería al año calendario o a otra alternativa. Se concluyó que debía entenderse como el período de doce meses, contados desde la fecha de la respectiva autorización de sustitución de la multa.

También se zanjó la duda sobre si se requería aprobar el curso, o era suficiente la asistencia del empleador, optándose por esto último, ya que así aparecía tanto de la letra de la norma como del objetivo que había tenido en vista el legislador.

Esta nueva facultad de la Dirección del Trabajo es expresión de un concepto moderno de actividad inspectiva, cuyo objetivo no es sancionar, sino obtener efectivamente el cumplimiento normativo, utilizando la sanción y el apremio como un instrumento más, entre otros varios. En el caso particular comentado, es evidente que empresas pequeñas no tienen prácticamente acceso a asesoría legal, y probablemente ignoran muchas de las disposiciones que incumplen. Por otra parte, la Inspección del Trabajo aparece para ellos como una institución más represora que promotora. Por lo mismo, la posibilidad de esta sustitución permite por una parte educar en las normas laborales y en la importancia de su cumplimiento, y por otra acercar a este pequeño empresario, de modo que también se considere usuario de la Dirección del Trabajo.

En otro ámbito de materias, se emitió Dictamen N° 3.090/86, de 31 de julio de 2003, el cual se refiere a descuento por vacuna contra la fiebre tifoidea, en empresas del rubro de alimentos.

El D.S. N° 977, de 1997, de Salud, que aprueba el Reglamento Sanitario de los Alimentos, establece la responsabilidad de la dirección del establecimiento de que todas las personas que manipulen alimentos reciban instrucción en manipulación higiénica. Agrega que cualquier persona que trabaje en estos establecimientos debe mantener un estado de salud que garantice que no represente riesgo de contaminación. Finalmente se dispone que el personal que manipule directamente alimentos, menor de 30 años, deberá vacunarse anualmente contra la fiebre tifoidea.

El citado dictamen concluye que corresponde al empleador asumir el costo de dicha vacuna. El fundamento de esta conclusión se encuentra en que la necesidad de vacunarse por parte de los trabajadores "deriva de una obligación legal inherente a la actividad propia de la empresa en que laboran y que constituye (...) un requisito esencial para el desarrollo del rubro alimenticio".

Corolario de lo anterior es que no resulta procedente que el monto de la vacuna se descuenta de la remuneraciones de los trabajadores afectados.

Interesa destacar también el Dictamen N° 2.904/74, de 23.07.2003, que incide en el tantas veces objeto de pronunciamiento artículo 346, referido a la extensión de bene-

ficios contenidos en un instrumento colectivo negociado por un sindicato.

El caso planteado es de un trabajador que se desafilia de un sindicato, el cual lo había representado en la negociación colectiva, y se afilia a otro sindicato de la empresa, el que también había negociado colectivamente.

El inciso 3° del citado artículo dispone que "el trabajador que se desafilie de la organización sindical estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo".

La particularidad del caso está dada por el hecho que ambos sindicatos habían negociado conjuntamente, suscribiendo un mismo convenio colectivo. Dada esta circunstancia se concluye que la "obligación establecida en la disposición legal citada no resulta aplicable a este caso, ya que los trabajadores no obstante desafiliarse de uno de los sindicatos, pasaron "a formar parte de la otra organización que obtuvo los beneficios" en conjunto con la primera".

Rafael Pereira
Abogado
Jefe Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Beneficios. Contrato individual. Modificaciones.....	2.933/81	23.07.03	116
Comités bipartitos	3.167/90	7.08.03	144
Comités bipartitos. Representantes.....	3.167/90	7.08.03	144
Contrato de trabajo. Existencia. Asociación gremial	2.903/73	23.07.03	99
Derechos fundamentales. Derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores. Mecanismos de control audiovisual. Procedencia	2.875/72	22.07.03	95
Derechos fundamentales. Mecanismos de control audiovisual. Requisitos.....	2.875/72	22.07.03	95
Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia	3.091/87	31.07.03	132
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Procedencia	3.093/89	31.07.03	138
Estatuto de Salud. Asignación de responsabilidad. Procedencia	2.931/79	23.07.03	113
Estatuto de Salud. Capacitación Ley N° 19.518. Procedencia	3.167/90	7.08.03	144
Estatuto de Salud. Capacitación. Puntaje	3.167/90	7.08.03	144
Estatuto de Salud. Indemnización. Artículo 1° transitorio Ley N° 19.813. Reglamento. Decreto N° 50, de Salud. Diario Oficial 17.04.2003	2.927/75	23.07.03	104
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Actualización	3.093/89	31.07.03	138
Fuero. Comités Paritarios	2.929/77	23.07.03	107
Libertad de trabajo. Incidencia en las remuneraciones	2.932/80	23.07.03	114
Manipuladoras de alimentos. Estado de Salud. Obligación del empleador	3.090/86	31.07.03	130
Multa. Sustitución	2.930/78	23.07.03	110
Negociación Colectiva. Existencia de beneficios. Aporte sindical	2.904/74	23.07.03	102
Organizaciones Sindicales. Permiso Sindical. Acuerdo. Modificación	2.934/82	23.07.03	118
Organizaciones Sindicales. Permiso Sindical. Finalidad	2.934/82	23.07.03	118
Práctica antisindical. Aporte Sindical. Descuento.....	3.092/88	31.07.03	134
Protección a la maternidad. Descanso postnatal. Procedencia	2.974/85	25.07.03	129
Reglamento interno. Comunidad de edificios. Procedencia	2.936/84	23.07.03	127
Remuneración. Descuentos. Aporte Sindical	3.092/88	31.07.03	134
Remuneración. Descuentos. Aporte Sindical. Obligación del empleador	3.092/88	31.07.03	134

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Remuneración. Descuentos. Aporte Sindical. Obligación del empleador. Tribunales de Justicia. Competencia	3.092/88	31.07.03	134
Remuneraciones. Descuentos. Créditos sociales	2.935/83	23.07.03	123
Remuneraciones. Reajuste. I.P.C. negativo	2.928/76	23.07.03	105
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales	2.935/83	23.07.03	123

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

DERECHOS FUNDAMENTALES. DERECHO A LA INTIMIDAD, VIDA PRIVADA Y HONRA DE LOS TRABAJADORES. MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL. PROCEDENCIA. REQUISITOS.

2.875/72, 22.07.03.

El sistema de videocámaras implementadas por la empresa ..., al interior de sus instalaciones, según lo explicitado por el propio empleador y por lo constatado en la fiscalización realizada, en la práctica ha constituido una forma de control ilícito, en cuanto supone un sacrificio del derecho a la intimidad de los trabajadores que no es razonable o proporcional a los fines reales perseguidos, no cumpliéndose a su respecto los requisitos generales contemplados por nuestra legislación para su implementación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, inciso primero, y 154, inciso final.

Concordancias: Ordinarios N°s. 2.856/162, de 30 de agosto de 2002 y 2.852/130, de 19 de julio de 2002.

Mediante presentación individualizada en el Ant..., se ha consultado a este Servicio sobre la legalidad de los sistemas de vigilancia y control, a través de videocámaras, implementados por la empresa ...

Al respecto, cúmpleme informar a Uds., lo siguiente:

A partir del 1º de diciembre del 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, se ha incorporado en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, de forma expresa en el inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo, la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo.

Dicho precepto legal, prescribe:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite

el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Tal y como se señaló en Ordinario N° 2.856/162, de 30 de agosto de 2002, dictamen marco sobre derechos fundamentales que se acompaña en copia adjunta, en el referido artículo 5º, inciso primero, "se ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como "ciudadanía en la empresa"; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones al interior de la empresa.

Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador."

"En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores supe-

riores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal, que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Siendo su categorización de "fundamentales" una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona."

El poder de dirección del empresario, si bien reconoce como fundamento las garantías constitucionales de la libertad de empresa y el derecho de propiedad —artículo 19, N.ºs. 21 y 24 de la Constitución, respectivamente—, se define y concretiza jurídicamente, en el específico ámbito laboral, en relación al contrato de trabajo —no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador—, a lo que debemos agregar la ley —será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario—.

En síntesis, la conformación de este poder empresarial ha de suponer en cuanto a su ejercicio el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador. El ejercicio de los poderes empresariales no puede suponer a *priori* una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual —modalización de la vida dentro de la empresa según las directrices o la organización empresarial—, tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categoriza-

ción como trabajador para amoldarse a un plano omnicomprensivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder —expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley— necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador.

En la especie, de conformidad a la fiscalización efectuada a la empresa ..., se pudo constatar que los dispositivos de control consisten en 16 videocámaras instaladas en el exterior de las instalaciones (patios) y 16 en su interior (sólo en el área de producción), activándose la grabación, según lo declarado por el empleador al detectarse problemas, tales como: congestión vehicular en las áreas de carga, situaciones de riesgo provocadas por los trabajadores, personas laborando sin sus implementos de protección personal, etc.

Asimismo, se pudo constatar que existen dos tipos de cámaras: aquéllas dirigidas directamente a los procesos productivos o áreas específicas, y las cámaras "domos", las cuales tienen un radio mayor de captación de imagen, por ejemplo, toda una nave de producción.

El sistema permite acercamientos y reproducción de los cuadros necesarios, existiendo dos pantallas con 16 cuadros cada una ubicadas en la sala de control desde donde, además, se observan todos los sistemas de emergencia, alarmas y evacuación.

Los videos se almacenan en una caja de seguridad a la que sólo tienen acceso dos personas (jefe de seguridad y encargado de seguridad). El medio de almacenamiento es magnético, accesándose por medio de DVD.

En cuanto, a la finalidades buscadas por el empleador con la implementación y utilización de estos mecanismos de control visual, según lo constatado en la fiscalización, ésta

se fundamentarían por razones de seguridad, para evitar atentados desde el exterior de la empresa y al proceso productivo mismo, así como asegurar la producción y su manipulación, objetivos estos últimos, según lo declarado por la propia empresa, que se habrían logrado, ya que han disminuido considerablemente los rechazos por control de calidad.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, esto es, el ejercicio de los poderes empresariales manifestados en la implementación y utilización de sistemas de control visual, la procedencia o improcedencia de dichos mecanismos como formas de control empresarial, debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidas en vista para su implementación, antecedentes que permitirán en definitiva establecer si dicho control afecta o no la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores.

Se trata en concreto, de determinar en qué medida la utilización de tecnologías de control pueden llegar a afectar el derecho a la intimidad del trabajador, garantía que como se sabe, le es reconocida por la propia Carta Fundamental (artículo 19 N° 4) y que ha de suponer para éste, tanto el reconocimiento de un ámbito propio y excluido a la intromisión o invasiones no queridas, como el derecho a controlar los datos e información relativas a su persona.

Al respecto, como lo estableció la doctrina de este Servicio en relación a los sistemas de control audiovisual (Ordinario N° 2.328/130, de 19 de julio de 2002), *"el reconocimiento del carácter de límites infranqueables que los derechos fundamentales, en particular del derecho a la intimidad, vida privada u honra de los trabajadores, poseen respecto de los poderes empresariales (inciso primero, del artículo 5° del Código del Trabajo), así como la prevalencia que la dignidad de los trabajadores tiene respecto de los mecanismos de control empresarial (inciso final, del artículo 154 del Código del Trabajo), lleva necesariamente a concluir que la utilización de meca-*

nismos de control audiovisual (grabaciones por videocámaras) ..., sólo resulta lícita cuando ellos objetivamente se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad ..., debiendo ser el control de la actividad del trabajador sólo un resultado secundario o accidental del mismo".

Asimismo, se establece en el pronunciamiento jurídico citado que, *"por el contrario, su utilización ... como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que en buenas cuentas significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad."*

Es decir, de conformidad a la doctrina vigente de este Servicio, sólo resulta procedente la utilización de sistemas de control visual en la medida que tengan por finalidad velar por la seguridad de las personas o de las instalaciones o cuando el proceso productivo, desde el punto de vista técnico, así lo exija. Se trata pues, de supuestos en los cuales la instalación de mecanismos de control audiovisual, tiene como fundamento motivaciones diferentes al control laboral, siendo su razón de ser la prevención de situaciones de riesgo consideradas preponderantes en atención a los bienes jurídicos protegidos.

Ahora bien, como consecuencia de la posibilidad de instalar o emplazar videocámaras por razones técnico productivas o de seguridad, se puede llegar a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello como una consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero *accidental*, en cuanto constituye un efecto

secundario. En estos casos, el control sobre la actividad del trabajador debe valorarse en función de los objetivos perseguidos —técnico productivos y de seguridad—, de suerte, que el sacrificio de la intimidad del trabajador sea un resultado, como se apuntó, *accidental*, nunca la intensión primaria por parte del empleador.

En el caso en análisis, se desprende claramente que la finalidad principal buscada por el empleador con la instalación de dispositivos de control audiovisual en el interior de las instalaciones se orienta a controlar el quehacer laboral de los trabajadores sin que a su respecto se haya justificado su utilización por razones de seguridad o por exigencias técnicas objetivas de los procesos productivos, no siendo en consecuencia el control de la actividad del trabajador un resultado secundario o *accidental* del mismo sino principal y deseado.

En efecto, en lo relacionado con las cámaras ubicadas al interior de las instalaciones ligadas al área de producción, de conformidad a lo declarado por la propia empresa, se ha buscado con su instalación, y por cierto se habría logrado, aumentar el control de calidad en los procesos productivos, en definitiva, optimizar la labor de los trabajadores que allí laboran.

De esta manera, estamos en presencia de una forma de control empresarial permanente y continuada, que provoca en el trabajador, inexorablemente, un estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana. El trabajador, al verse expuesto de forma ininterrumpida al ojo acusador de la cámara, será objeto de una forma intolerable de hostigamiento y acoso por parte de su empleador.

Este control sujeta a los trabajadores a una exasperante e irritante presión. Tales controles continuados importarían en el trabajador un verdadero temor reverencial frente a su empleador, haciendo inexistente toda esfera de libertad y dignidad.

El control permanente por las cámaras constituye un atentado desproporcionado a

la intimidad del trabajador, ya que permite también evidenciar aspectos de la conducta del trabajador que no dicen relación con la actividad laborativa, es decir con la actividad desarrollada para el cumplimiento de la prestación de trabajo (*strictu sensu*), sino que obedecen a situaciones, que si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios, se expresan en las naturales pausas que toda actividad humana supone, denominadas por la doctrina "licencias comportamentales", y que como tales no tienen porque ser conocidas por el empleador.

Por otra parte, la utilización de estos mecanismos de control visual, con el objetivo principal de vigilar el cumplimiento de la prestación de trabajo, importa a todas luces una limitación del derecho a la intimidad del trabajador no idónea a los fines perseguidos, al no cumplirse a sus efectos los requisitos propios de todo límite que se quiera imponer a un derecho fundamental y que omnicomprendidamente podemos englobar en la aplicación del denominado "*principio de proporcionalidad*", y que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Principio que se traduce en un examen de admisibilidad —ponderación— de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado —constricción del derecho fundamental— y el fin deseado —ejercicio del propio derecho.

En virtud de este principio de proporcionalidad, se exige que la medida limitativa, en este caso el control visual, sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, lo que en la situación en análisis evidentemente no ocurre, ya que existen variadas formas que el empleador puede utilizar para controlar la prestación de los servicios y optimizar el control de calidad de los productos y que son menos restrictivas de la libertad del trabajador.

A mayor abundamiento, de la fiscalización efectuada se pudo constatar que el sistema de control en análisis no está incorpo-

rado en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley, incumpléndose en consecuencia, con los requisitos generales de toda medida de control a que alude el inciso final del artículo 154.

Se observa pues, que en el caso concreto de las videocámaras implementadas por la empresa ..., al interior de las instalaciones,

según lo explicitado por el propio empleador y por lo constatado en la fiscalización realizada, que en la práctica estos mecanismos de control han constituido una forma de control ilícito, en cuanto suponen un sacrificio del derecho a la intimidad de los trabajadores que no es razonable o proporcional a los fines reales perseguidos, no cumpliéndose a su respecto los requisitos generales contemplados por nuestra legislación para su implementación.

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA. ASOCIACION GREMIAL.

2.903/73, 23.07.03.

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la Asociación Gremial de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Isla Toto, Caleta Andrea, Isla Antonio Ronchi, Puerto Gala, Comuna de Cisnes, contrate a sus asociados como trabajadores dependientes.**
- 2) Los servicios que prestan los socios contratados por la asociación gremial citada precedentemente se ejecutan en condiciones de subordinación y dependencia y, por tanto, la relación que une a las partes es de carácter laboral.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, letra b; 7º y 8º, inciso 1º; D.L. N° 2.757, artículo 1º.

Mediante la presentación citada en el antecedente..., se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente que la Asociación Gremial recurrente contrate a sus asociados como trabajadores dependientes y, en caso afirmativo, si en la especie existe vínculo laboral entre las partes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1º del D.L. N° 2.757, que establece normas sobre Asociaciones Gremiales, en su texto actualizado, dispone:

"Son asociaciones gremiales las organizaciones constituidas en conformidad a esta ley, que reúnan personas naturales, jurídicas, o ambas, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes.

"Estas asociaciones no podrán realizar actividades políticas ni religiosas".

Ahora bien, del análisis de las disposiciones contenidas en el D.L. N° 2.757 y de la normativa laboral vigente es dable colegir que no existen normas que impidan a una Asociación Gremial contratar a sus asociados para el mejor logro de sus objetivos y,

por consiguiente, en opinión de esta Dirección, resulta posible sostener que la Asociación Gremial de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Isla Toto se encuentra facultada para contratar a sus asociados como trabajadores dependientes.

Cabe señalar que en la especie, un grupo de pescadores artesanales y buzos mariscadores de Puerto Gala, Comuna de Cisnes, constituyó la Asociación Gremial recurrente, precisamente, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes en razón de su oficio y de las conexas a ellas, regida por sus estatutos e inscrita en el Registro de Asociaciones Gremiales, Subsecretaría de Economía, bajo el N° 87-11, de 4.08.80, cuya personalidad jurídica se encuentra vigente conforme lo señala el Certificado de fecha 20.08.2002, emitido por dicha Subsecretaría de Estado.

En el mes de abril del año 2002, la referida Asociación inició actividades con el giro de "Extracción compra y venta de productos del mar", lo que le permitió operar como empresa extractora y comercializadora de todo tipo de recursos del mar, a fin de eliminar los intermediarios y negociar directamente con otras empresas superando así los bajos índices socio-económicos que los afectaban.

En relación con la segunda parte de la consulta que nos ocupa, esto es, existencia de vínculo laboral entre la Asociación Gremial en referencia y sus actuales socios contratados, cabe señalar que el artículo 3° del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por otra parte, el artículo 7° del mismo Código, prescribe:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

A su vez, el artículo 8° , inciso 1°, del ya citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir, en armonía con la jurisprudencia reiterada de este Servicio, que, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia y,
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

En relación con el elemento signado con la letra b), esto es, el vínculo de subordinación o dependencia, cabe señalar que según la reiterada doctrina de esta Dirección, éste se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como, "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de

las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Ahora bien, en el caso en estudio, con el mérito de los antecedentes acompañados, particularmente del informe de fiscalización emitido por la Inspección Comunal del Trabajo de Puerto Cisnes, es posible determinar que los dependientes de que se trata prestan servicios personales a la Asociación Gremial consultante, a cambio de una remuneración mensual constituida por un sueldo fijo mensual y una asignación o bono por participar en la faena de pesca previamente determinada por la empleadora y cuyo producto debe ser entregado a la A.G., quien realiza la venta del mismo a las distintas empresas o industrias. El aludido informe de fiscalización señala que la entidad referida provee a sus trabajadores de carnada, combustible, víveres e insumos en general para cada faena de pesca.

De los mismos antecedentes consta que la asociación gremial en comento se encuentra formada por 50 socios, todos ellos pescadores artesanales y buzos mariscadores del sector denominado Grupo Gala, siendo 40 de ellos contratados por la propia A.G. como extractores de productos del mar. Asimismo aparece que todos los socios forman parte del Sindicato de Trabajadores Independientes de Pesca Artesanal, Armadores y Buzos Mariscadores de Isla Toto. El informe de fiscalización en comento expresa que los contratos de trabajo, liquidaciones de sueldo y

las cotizaciones previsionales, se encuentran escriturados y pagadas correctamente en tiempo y forma, respectivamente. Finalmente, respecto al registro de asistencia se manifiesta que no se utiliza toda vez que de acuerdo a la cláusula segunda de los contratos de trabajo, dichos trabajadores están excluidos de la limitación de jornada, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 22 del Código del Trabajo.

De esta manera, entonces, analizados los hechos expuestos a la luz de lo expresado en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir, en opinión de esta Dirección, que los socios contratados por la asociación gremial que nos ocupa se desempeñan bajo vínculo de subordinación y dependencia y, por tanto, la relación que los une es de carácter laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, jurisprudencia administrativa y consideraciones expuestas, cumpíame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la Asociación Gremial de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Isla Toto, Caleta Andrea, Isla Antonio Ronchi, Puerto Gala, Comuna de Cisnes, XI Región contrate a sus asociados como trabajadores dependientes.
- 2) Los servicios que prestan los socios contratados por la asociación gremial nombrada precedentemente se ejecutan en condiciones de subordinación y dependencia y, por tanto, la relación que une a las partes es de carácter laboral.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXISTENCIA DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL.**2.904/74, 23.07.03.**

Los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato ... N° 1, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que ingresaron al Sindicato Nacional de empresa ..., –ambas organizaciones del actual ...–, no están obligados a cotizar en favor de la primera de las nombradas el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria, previsto en el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto, los beneficios obtenidos en la negociación de la cual formaron parte se lograron mediante la celebración de un convenio colectivo suscrito por ambas organizaciones sindicales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato ... N° 1, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que ingresaron al Sindicato Nacional de empresa ..., ambas organizaciones del actual ..., están obligados a cotizar a favor de la primera de las nombradas el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, teniendo presente que ambos sindicatos negociaron conjuntamente, proceso que culminó con la celebración de un convenio colectivo vigente a contar del 1 de noviembre de 2001.

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

El artículo 346, inciso 3°, del Código del Trabajo, establece:

"El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo".

De la norma legal antes transcrita se

infiere que aquel trabajador que siendo socio de una organización sindical, negoció colectivamente representado por ésta y que, posteriormente se desafilia de la misma, debe continuar pagando el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo.

Al respecto, este Servicio ha sostenido, a través de Dictamen N° 124/2, de 11.01.2002, que la obligación de efectuar el aporte que la citada norma contempla, rige para todos los trabajadores que se desafiliaron de la organización sindical que obtuvo los beneficios, sin distinción alguna respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical en la empresa.

Lo anterior, por cuanto, la intención del legislador al imponer la obligación establecida en la disposición legal en análisis, ha sido la de fomentar la actividad sindical, permitiendo que las organizaciones recojan el fruto de su esfuerzo y de su capacidad negociadora, lo cual no puede verse disminuido por la posterior marginación de ella uno o más de sus afiliados.

Ahora bien, en la situación sometida a un pronunciamiento por parte de este Servicio, fueron dos las organizaciones sindicales que negociaron conjuntamente con la empre-

sa y luego de suscrito el convenio colectivo por éstas y su empleador, algunos trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo, en su calidad de socios de una de las organizaciones sindicales involucradas, se marginaron de ésta, afiliándose posteriormente a la otra, que negoció conjuntamente con la primera.

En efecto, de los antecedentes recabados, en especial, de informe evacuado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, señora C. P. A., aparece que los sindicatos ... N° 1 y Nacional de Trabajadores empresa ..., ambas organizaciones pertenecientes actualmente a la empresa ..., negociaron en forma conjunta, suscribiendo un convenio colectivo, cuya vigencia se extiende desde el 1° de noviembre de 2001 al 30 de octubre de 2005.

De las nóminas acompañadas al referido informe, consta igualmente que cuatro trabajadores afectos al referido instrumento colectivo, socios del Sindicato ... N° 1, se desafiliaron de dicha organización en el transcurso del año 2002, para luego afiliarse al Sindicato Nacional empresa

De las liquidaciones de sueldo adjuntas al mismo informe, se acredita, por su parte, el descuento de la cotización del 75% de la cuota sindical ordinaria previsto por la norma antes analizada, efectuado por el empleador de las remuneraciones de los trabajadores de que se trata.

Por su parte, el Gerente de Relaciones con el Personal de la empresa empleadora, en respuesta a traslado conferido por el Departamento Jurídico de este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad, señala que, el descuento de que se trata se efectúa, por una parte, para cumplir con la disposición prevista en el inciso 3° del citado artículo 346, la cual no contempla excepción alguna al respecto y por otra, porque la empresa que representa tiene por norma inamovible abstenerse de efectuar cualquier actuación que importe una injerencia, sea directa

o indirecta, en las organizaciones sindicales constituidas en dicha entidad, pudiendo considerarse como tal la interpretación de una norma legal que implique apartarse de su letra.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio y corroborando, por lo demás, lo sostenido por el Departamento de Relaciones Laborales, a través de Memorandum N° 84, de 4.04.2003, si se tiene en consideración que el convenio colectivo de que se trata ha sido gestionado por la agrupación de dos sindicatos que en forma mancomunada llevaron a cabo una negociación directa con el empleador, que dio origen a dicho instrumento, la desafiliación de los trabajadores de que se trata de una de las organizaciones involucradas, luego de la referida suscripción del convenio colectivo y su posterior incorporación al otro sindicato que negoció, importa que dichos dependientes siguen, no obstante, afiliados a uno de los sindicatos impulsores y suscriptores de los beneficios contenidos en el referido instrumento colectivo del que son titulares de derechos, sin que se cumpla, en este caso, con el fundamento que tuvo en vista el legislador para imponer la obligación contenida en el citado inciso 3° del artículo 346.

A lo anterior debe agregarse que los trabajadores de que se trata han debido continuar cotizando la cuota sindical ordinaria, pago éste que, si bien, debe seguir efectuándose en favor de una organización distinta, recae igualmente en una entidad que fue parte en el esfuerzo común de la agrupación sindical que suscribió en forma conjunta un convenio colectivo, con iguales beneficios para los asociados de ambas organizaciones.

Por consiguiente, en opinión de la suscrita, no cabe sino concluir que la obligación establecida en la disposición legal analizada no resulta aplicable al caso en estudio, por cuanto, según ya se expresara, los trabajadores por los cuales se consulta, no obstante su desafiliación, luego de la suscripción del instrumento colectivo, de uno de los sindica-

tos involucrados, pasaron, no obstante, a formar parte de la otra organización que obtuvo los beneficios de que se trata, en conjunto con la primera.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, así como de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato ... N° 1, con posterioridad a la negocia-

ción colectiva de que fueron parte y que ingresaron al Sindicato Nacional de empresa ..., –ambas organizaciones del actual ...–, no están obligados a cotizar en favor de la primera de las organizaciones nombradas el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria, previsto en el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto, los beneficios obtenidos en la negociación de la cual formaron parte se lograron mediante la celebración de un convenio colectivo suscrito por ambas organizaciones sindicales.

ESTATUTO DE SALUD. INDEMNIZACION. ARTICULO 1° TRANSITORIO LEY N° 19.813. REGLAMENTO. DECRETO N° 50, DE SALUD. DIARIO OFICIAL 17.04.2003.

2.927/75, 23.07.03.

Reemplaza la conclusión 4) del Dictamen N° 1.608/36, de 28.04.2003, por la siguiente: "4) El Decreto N° 50, de Salud, publicado en Diario Oficial de 17.04.2003, contiene el Reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.813".

Fuentes: Ley N° 19.813, artículo primero transitorio. Decreto N° 50, de Salud, de 2003.

Concordancias: Dictamen N° 1.608/36, de 28.04.2003.

En la respuesta 4), del Dictamen N° 1.608/36, de 28.04.2003, la Dirección del Trabajo había señalado que "El Decreto N° 324, de Salud, publicado en el Diario Oficial de 14.01.2003, aprueba Reglamento de la Ley N° 19.813", ello en respuesta a la consulta formulada por la corporación municipal ocurrente si se había dictado y estaba vigente el reglamento a que hace alusión el inciso cuarto del artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813.

En la oportunidad en que se formuló la respuesta, se había dictado solamente el Decreto N° 324, de Salud, publicado en el Dia-

rio Oficial de 14.01.2003, que aprueba Reglamento de la Ley N° 19.813 que otorga beneficios a la salud primaria: De la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, lo que fue informado erróneamente a la ocurrente porque, a esa época, aún no se dictaba el reglamento del artículo primero transitorio de la misma Ley N° 19.813.

En ese contexto, y teniendo presente que, con posterioridad a ello, ocurrió la dictación y publicación correspondiente, cabe reemplazar el pronunciamiento en cuestión, en el sentido de que el Decreto N° 50, de Salud, publicado en Diario Oficial de 17.01.2003, que aprueba Reglamento de la Indemnización por Retiro Voluntario que establece la Ley N° 19.813, para los funcionarios de atención primaria de salud municipal, se encuentra vigente desde la fecha de publicación más arriba indicada y que dicho cuerpo reglamentario regula la postulación, otorgamiento

y demás exigencias establecidas por la ley, para acceder al beneficio indemnizatorio que concede la Ley N° 19.813, en su artículo primero transitorio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y

administrativas, cúpleme informar que se reemplaza la conclusión 4) del Dictamen N° 1.608/36, de 28.04.2003, por la siguiente: "El Decreto N°50, de Salud, publicado en el Diario Oficial de 17.04.2003, contiene el Reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.813".

REMUNERACIONES. REAJUSTE. I.P.C. NEGATIVO.

2.928/76, 23.07.03.

No resulta procedente que la empresa Distribuidora de Industrias ... rebaje el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo vigente, por la circunstancia de que en el trimestre abril, mayo y junio de 2003, período en que debía operar la reajustabilidad allí establecida, la variación del I.P.C. haya sido negativa.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Ordinario N° 4.467/195, de 12.08.92. Ordinario N° 2.643/0124, de 13.07.01.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la empleadora empresa Distribuidora de Industrias ..., interpretando la cláusula Segunda, Reajuste Futuro, del contrato colectivo vigente suscrito entre ésta y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de dicha empresa, rebaje las remuneraciones de sus trabajadores en el evento que la variación del I.P.C. fuere negativa en el respectivo período.

Sobre el particular, cabe señalar que la citada cláusula Segunda del contrato colectivo suscrito entre la empresa Distribuidora de Industrias ... y el Sindicato N° 1 de trabajadores de la misma, con fecha 26.12.01, en su parte pertinente dispone:

"SEGUNDO: SUELDOS BASE.

"Reajuste Futuro. Los sueldos base y aquellos beneficios expresados en dinero, que más adelante se consignan, se reajustarán cada tres meses en la misma variación que experimente el I.P.C., a partir del 1° de enero del 2002. En consecuencia, el calendario de reajustes será el siguiente:

"a) El 1° de abril del 2002, se reajustarán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de enero, febrero y marzo del 2002.

"b) El 1° de julio del 2002, se reajustarán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de abril, mayo y junio del 2002.

"c) El 1° de octubre del 2002, se reajustarán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de julio, agosto y septiembre del 2002.

"d) El 1° de enero del 2003, se reajusta-

rán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2002.

"e) El 1° de abril del 2003, se reajustarán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de enero, febrero y marzo del 2003.

"f) El 1° de julio del 2003, se reajustarán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de abril, mayo y junio del 2003.

"g) El 1° de octubre del 2003, se reajustarán los sueldos base en la misma variación que experimente el I.P.C. en los meses de julio, agosto y septiembre del 2003.

"Para el supuesto caso que en algún trimestre la variación del I.P.C. superare el 3%, el reajuste se anticipará en dicha fecha y al cumplirse el trimestre respectivo se pagará la diferencia".

De la norma convencional antes transcrita se desprende que las partes convinieron un calendario de reajustabilidad de los sueldos y beneficios expresados en dinero de los trabajadores involucrados, estipulando que el cálculo del respectivo reajuste se practicará trimestralmente y de manera sucesiva desde el 1° de abril de 2002 hasta el 1° de octubre de 2003, comprendiéndose en cada trimestre la variación que conforme al I.P.C., hayan experimentado dichos estipendios en los meses que conforman cada período trimestral.

Ahora bien, la consulta específica que plantean los recurrentes dice relación con el período de reajustabilidad del trimestre conformado por los meses de abril a junio del año en curso, atendido que en dicho lapso la variación del I.P.C. fue negativo, situación que, a juicio de los consultantes, podría implicar una rebaja de los sueldos y demás beneficios expresados en dinero, pactados en el aludido instrumento.

Al respecto, es necesario precisar que la

jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 2.643/124, de 13.07.01, y 4.467/195, de 12.08.92, pronunciándose sobre un caso similar, estableció que en el evento de que las partes hayan pactado una reajustabilidad vinculada a la variación experimentada por el I.P.C. durante un período determinado, el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el mismo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas.

La misma jurisprudencia agrega que dicha conclusión no puede verse alterada por la circunstancia que durante algún mes del período pactado por las partes el referido organismo hubiere registrado una variación negativa, habida consideración de que por expresa disposición de aquellas, debe considerarse la variación experimentada en el período completo que hubieren convenido para tales efectos.

Finalmente la citada doctrina concluye que para el eventual e improbable caso de que la variación del índice en referencia resultare negativa al término del período convenido para el reajuste de las remuneraciones, no resultaría procedente rebajar nominalmente el monto de las mismas atendido a que conforme al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el vocablo reajustar es "*hablando de precios, salarios, impuestos, etc., aumentar su cuantía, subirlos*", efecto éste que no se lograría si se sostuviera que en tal caso procede una rebaja de remuneraciones.

Aplicando la doctrina precedente al caso que nos ocupa y teniendo presente que durante el trimestre por el cual se consulta la variación del I.P.C. fue negativa, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que la empresa Distribuidora de Industrias ..., rebaje el monto nominal de los sueldos y demás beneficios convenidos en el instrumento colectivo de que se trata, debiendo éstos, de consiguiente, mantener el valor vigente a la fecha en que se hubiere aplicado la última reajustabilidad, en conformidad a lo pactado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta procedente que la empresa Distribuidora de Industrias ... rebaje el

monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo vigente, por la circunstancia de que en el trimestre abril, mayo y junio de 2003, período en que debía operar la reajustabilidad allí establecida, la variación del I.P.C. haya sido negativa.

FUERO. COMITES PARITARIOS.

2.929/77, 23.07.03.

Goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aun cuando de ello no se hubiere comunicado al empleador y el Comité se haya reunido sólo una vez al cabo de un año luego de constituido.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 238, inciso 1º, y 243, inciso 4º. D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 21.

Concordancias: Dictamen Ordinario Nº 3.672/225, de 26.07.93.

Mediante presentación del Ant. solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si goza de fuero laboral el presidente de Comité Paritario de Higiene y Seguridad a quien se le asignó fuero por los demás representantes de los trabajadores, cuya designación se comunicó a la Inspección del Trabajo pero no al empleador, y que constituido el Comité en junio del año 2002, se ha reunido con posterioridad sólo en una oportunidad.

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

El inciso 4º, del artículo 243 del Código del Trabajo, dispone:

"En las empresas obligadas a constituir

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste".

De la disposición legal anterior se deriva que gozará de fuero hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según lo determinen los mismos representantes titulares de los trabajadores en dicho Comité, y si cesare en el cargo, el fuero recaerá en otro representante titular, por el resto del mandato, y en defecto de éstos en un suplente de la misma representación.

Se desprende, por otra parte, que la

designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa, el día hábil siguiente.

Como es dable apreciar, y acorde a la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinario N° 3.672/225, de 26.07.93, *"el fuero laboral del representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario opera desde la designación de los demás miembros titulares de los dependientes ante dicho organismo, estableciendo, además, que dicha prerrogativa sólo se extiende hasta el término del mandato del representante aforado, previendo, finalmente, quienes se beneficiarán con dicho fuero en el evento que cese en el cargo el representante aforado del Comité Paritario de Higiene y Seguridad"*.

"Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que el fuero del representante titular de los trabajadores ante el respectivo Comité Paritario, se extiende desde la fecha en que los demás representantes titulares de los dependientes le confieren tal prerrogativa y hasta el término de su mandato".

De lo anteriormente expresado y doctrina citada, es posible convenir que el representante titular de los trabajadores adquiere el derecho al fuero laboral pura y simplemente, una vez elegido para tal efecto por los representantes titulares de los trabajadores al Comité, sin que pueda sostenerse, que el goce de tal prerrogativa pudiera quedar condicionada legalmente a otro requisito distinto, como podría ser la comunicación de la designación del aforado al empleador.

En efecto, la comunicación al empleador de la designación del representante titular de los trabajadores al Comité Paritario que detentará el fuero, aparece, atendido el tenor literal de la disposición legal, como una simple formalidad de información, pero no como requisito de existencia del fuero, como ocurre cuando el legislador lo ha precisado en casos como el de los candidatos a directores de la organización sindical, en el artículo

238, inciso 1°, del Código del Trabajo, que en lo pertinente, dispone: *"Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios y eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última.."*

Como es dable colegir de la disposición anterior, el fuero a que alude queda condicionado en su existencia a la comunicación al empleador y a la Inspección del Trabajo de la fecha en la cual se realizará la elección en la que participarán los candidatos que se hayan presentado a dirigentes de las organizaciones sindicales.

De esta suerte, como en el caso en estudio, el propio legislador no le ha conferido similar efecto que la comunicación de la fecha de la elección de directores sindicales a la efectuada al empleador del representante de los trabajadores al Comité Paritario que detentará fuero, no es posible al intérprete hacerlo, por la vía de una interpretación extensiva o analógica, si se trata de prerrogativas excepcionales en la legislación como el fuero, lo que lleva a que por la misma razón se deba considerar restrictivamente su regulación legal, con el sentido y alcances precisos que el legislador le ha conferido.

Por otra parte, también al tenor de la consulta, cabe dilucidar si por la circunstancia de haberse reunido sólo una vez el Comité Paritario desde su constitución en junio del año 2002, se afectaría por ello el fuero laboral de que gozaría el representante de los trabajadores.

Al respecto, corresponde señalar en primer término, que la propia disposición legal antes citada y comentada, el inciso 4° del artículo 243 del Código del Trabajo, consig-

na que el representante titular designado por los mismos representantes gozará del fuero "hasta el término de su mandato", y "si por cualquier causa cesare en el cargo", será reemplazado por otro de los representantes titulares, no precisando como motivo de cesación del fuero el hecho que el Comité no se hubiere reunido más que una vez en el lapso de un año, como ocurre en la especie.

Al respecto, a mayor abundamiento, el artículo 21 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dispone:

"Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada".

De esta suerte, el reglamento ha precisado dos causales de expiración de la condición de representante ante los Comités Paritarios, haber dejado de prestar servicios para la empresa, y no asistir a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

En la especie, el representante titular de los trabajadores en el Comité no ha renunciado a la empresa y pertenece a ella mientras no sea separado legalmente, y este organismo, que se habría reunido sólo una vez después de constituido, tampoco permite concluir que el trabajador de que se trata no habría asistido a dos de sus sesiones consecutivas, si se supone que a lo menos a la primera sesión, la constitutiva, asistió este representante de los trabajadores, que goza

de fuero, por lo que en el caso no sería posible la configuración de estas causales de término de funciones del representante del Comité Paritario.

Por otra parte, tampoco aparece válido el argumento que si el Comité no se ha reunido más que una vez en el período de un año luego de constituido no existe, y por ello no habría fuero respecto del representante de los trabajadores, si jurídicamente el Comité existe legalmente una vez constituido debidamente y mientras no sea declarado formalmente disuelto, lo que no ha ocurrido en la especie, lo que lleva a concluir que tiene existencia conforme a derecho y por consiguiente sus integrantes la calidad de tales y quién goza del fuero, ha mantenido esta prerrogativa.

De este modo, en el caso en consulta, no resulta procedente el despido del representante titular de los trabajadores al Comité Paritario, basado en que éste no existe si se habría reunido solo una vez en el lapso de un año luego de constituido, si previamente no se habría instado por la declaración de su disolución por las vías legales, lo que no habría sucedido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aun cuando de ello no se hubiere comunicado al empleador y el Comité se haya reunido sólo una vez al cabo de un año luego de constituido.

MULTA. SUSTITUCION.**2.930/78, 23.07.03.**

- 1) Por la expresión "sólo una vez en el año", a que alude el inciso 5° del artículo 477 del Código del Trabajo debe entenderse el período de doce meses, contados desde la fecha de la respectiva autorización de sustitución de la multa, de manera que entre una autorización y otra, transcurra el referido lapso de tiempo.
- 2) Para que opere la sustitución de la multa, basta la asistencia obligatoria del empleador a programas de capacitación, sin que sea necesaria su evaluación por este Servicio.
- 3) Debe entenderse incumplida la obligación del empleador de asistir al programa de capacitación de que se trate, transcurrido el plazo fatal de dos meses sin que éste haya concurrido al referido programa, contados desde la respectiva autorización de sustitución de la multa.
- 4) Ante la inasistencia del empleador al programa de capacitación, sólo resulta jurídicamente procedente la aplicación de la sanción establecida en el inciso 6° del artículo 477 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo artículo 477, incisos 5° y 6°.

Mediante Memo citado en el antecedente, se ha solicitado se determine el sentido y alcance de los incisos 5° y 6° del artículo 477 del Código del Trabajo, cuyo texto ha sido fijado por el artículo único N° 99, de la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 5.10.01.

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

El artículo 477 del Código del Trabajo, dispone:

"Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con una multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere con-

tratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente autorizar, a solicitud del afectado y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con una multa a beneficio fiscal de 14 a 70 unidades tributarias mensuales".

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir que el legislador luego de establecer, para aquellos casos que no tengan señalada una sanción especial, las sanciones por infracciones al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, en sus incisos 5° y 6° contempla la posibilidad, en el caso de aquellos empleadores que tengan contratados nueve o menos trabajadores, solicitar la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo.

De la misma norma se colige que la facultad de autorizar la referida sustitución queda entregada al Inspector del Trabajo respectivo, quien deberá resolver a solicitud del afectado y sólo por una vez en el año. Asimismo que tales programas no pueden tener una duración superior a las dos semanas y en el evento, que el empleador no cumpla con su obligación de asistir a ellos, en el plazo de dos meses, se aplicará la multa original aumentada en un 100%.

Cabe hacer presente, que de acuerdo a la historia fidedigna del establecimiento de los incisos precedentes, su objetivo es permitir que la microempresa pueda acceder a programas de rehabilitación en sustitución de multas ante infracciones laborales. Asimismo, que el curso de capacitación impartido por la Dirección del Trabajo en materias laborales, debe orientarse, particularmente, a aquellas que se infringieron.

En primer término se hace necesario determinar el sentido y alcance de la expresión "sólo por una vez en el año" a que alude el inciso 5° de la norma legal en comento.

Considerando que el legislador no ha definido en el texto legal en referencia que

ha de entenderse por *año*, para los efectos en análisis, se hace necesario recurrir al significado que a tal término otorga, según la doctrina, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, dando aplicación a la regla de interpretación de la ley del artículo 20 del Código Civil, en cuanto las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, que para estos efectos indica que "*año*" es "*un periodo de doce meses, a contar de un día cualquiera*".

De esta suerte, por la expresión "sólo una vez en el año", empleada en la norma en estudio, debe entenderse el período de doce meses, contados desde un día cualquiera, que para estos efectos, en opinión de esta Dirección, sería el de la fecha de la respectiva autorización, de manera que entre una autorización y otra transcurra el lapso de doce meses, tiempo que en la práctica alcanza a 365 ó 366 días según los casos, alcance que sería coincidente con la forma de contar los plazos prevista en el artículo 48 del Código Civil.

Sostener que el año a que se refiere esta norma es aquel período de doce meses, a contar desde el día 1° de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, significaría dar a esta expresión el significado de año calendario, conclusión ésta que de manera alguna refleja la intención del legislador, por cuanto de ser así habría utilizado la expresión "año calendario" y no solamente la de "año".

Por otra parte, se hace necesario determinar si la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, implica que ésta debe aplicar algún instrumento de evaluación dirigido al empleador asistente a ellos o bastaría para que opere la sustitución que aquél asistiera al curso respectivo.

Al efecto, cabe precisar, en opinión de la suscrita, que el legislador sólo ha exigido para que opere la sustitución que nos ocupa,

la asistencia obligatoria a programas de capacitación sin agregar ninguna otra exigencia en relación a esta materia, de forma tal que pretender que además de esta obligación el empleador debería ser evaluado por este Servicio, sería darle a la norma un alcance jurídicamente improcedente, toda vez que si el legislador así lo hubiere querido, habría señalado expresamente que el curso o programa de que se trata, debía ser aprobado por el empleador.

A continuación resulta útil precisar, a la vez, los efectos que produciría el incumplimiento por parte del empleador de su obligación de asistir a los referidos programas, en el plazo previsto en la disposición que nos ocupa.

En primer término, cabe señalar que el tenor de la norma en análisis autoriza para sostener que debe entenderse incumplida la obligación del empleador de asistir al programa de capacitación de que se trata, transcurrido el plazo fatal de dos meses sin que éste haya concurrido al referido programa, plazo que esta Dirección estima debe contarse desde la respectiva autorización de sustitución de la multa.

Ahora bien, configurado el incumplimiento por parte del empleador, en los términos señalados en el párrafo que antecede, el

natural efecto que su conducta origina es la aplicación de una sanción, que en este caso, conforme lo establece expresamente el inciso 6° de la norma en análisis, es la multa originalmente impuesta, aumentada en un 100%.

En el mismo orden de ideas, se hace necesario determinar, si resultaría procedente aplicar al empleador, además, una sanción por no comparecer a la citación que eventualmente le pudiera efectuar el funcionario respectivo, a propósito de la capacitación a impartir.

Al respecto, a juicio de la suscrita, no resultaría jurídicamente procedente aplicar al empleador una sanción adicional a la establecida en la disposición en estudio, toda vez que la infracción de que se trata tiene establecida por el legislador una sanción especial, cual es el aumento al duplo del monto de la multa original, de suerte que, estimar lo contrario importaría una doble sanción no contemplada ni en el texto ni en el espíritu de la norma, atendida la historia fidedigna de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el sentido y alcance de los incisos 5° y 6° del artículo 477 del Código del Trabajo, es el señalado en cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD. PROCEDENCIA.**2.931/79, 23.07.03.**

La matrona y única profesional de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Queilén, tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva que establece el inciso segundo del artículo 27 de la Ley N° 19.378, respecto de cada uno de los programas de salud que estuvieren efectivamente a su cargo en dicha corporación empleadora.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 27, inciso 2°. Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículo 76, inciso 2°.

Mediante presentación del antecedente..., matrona dependiente de la Corporación Municipal de Queilén que desempeña, además, funciones de encargada del área de salud en la misma entidad, cumple igualmente funciones administrativas pero también tendría a su cargo los Programas de Salud Materno-Infantil, Adulto y Adulto Mayor, Odontológico y de Salud del Ambiente, solicita pronunciamiento para que se determine si le corresponde percibir la asignación de responsabilidad directiva que establece el artículo 27 de la Ley N° 19.378, para los Jefes de Programas de Salud, porque la corporación empleadora no le ha pagado dicho estipendio por este último concepto.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 27 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Asimismo, los jefes de Programas Materno, Infantil, del Adulto y Adulto Mayor, Odontológico y de Salud del Ambiente, de consultorios municipales, tendrán derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% a un 15% aplicado sobre igual base".

Del precepto legal transcrito, que aparece reproducido en iguales términos en el inciso segundo del artículo 76 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se desprende en lo pertinente, que la Ley N° 19.378 establece el derecho de los Jefes de Programas de Salud, para percibir como estipendio de su remuneración un monto equivalente entre un 5% a un 15% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria, correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria.

En la especie la trabajadora, que desde 1997 cumple funciones como matrona en el área de salud de la corporación empleadora, sería además la encargada del área de salud de esa entidad y que como único profesional en aquella, cumpliría las funciones administrativas y tendría a su cargo los Programas Materno-Infantil, Adulto y Adulto Mayor, Odontológico y de Salud del Ambiente y que, en esas circunstancias, la corporación empleadora no le ha pagado la asignación de responsabilidad directiva en un porcentaje equivalente entre el 5% a un 15%, que corresponde percibir a los jefes de programa de salud.

De acuerdo con la normativa citada, la ley establece expresamente el derecho del

funcionario de salud primaria municipal, para percibir el equivalente entre el 5% al 15% de la asignación de responsabilidad directiva, cuando aquél cumple funciones de jefe de programa de salud, y cumple al efecto el requisito de tener la calidad profesional exigida por el inciso segundo del artículo 76 del Decreto N° 1.889, esto es, ser profesional de la categoría a) o b) señaladas en el artículo 8° del Decreto N° 1.889.

En ese contexto, la funcionaria que ocurre tendrá derecho a exigir el pago de la aludida asignación, si efectivamente cumple con las exigencias descritas precedentemente, respecto de cada uno de los programas de salud que estuvieren a su cargo, porque en su caso concurren los presupuestos legales que permiten acceder a la asignación en

cuestión, a saber, tener a su cargo como jefa los programas de salud señalados e implementados por la corporación empleadora y ostentar la trabajadora el título profesional de matrona, cumpliendo con las exigencias establecidas por el artículo 27, inciso segundo de la Ley N° 19.378 y artículo 76 del Decreto N° 1.889, respectivamente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar que la matrona y único profesional de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Queilén, tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva en la forma prevista por el inciso segundo del artículo 27 de la Ley N° 19.378, respecto de cada uno de los programas de salud que estuvieren efectivamente a su cargo en dicha corporación empleadora.

LIBERTAD DE TRABAJO. INCIDENCIA EN LAS REMUNERACIONES.

2.932/80, 23.07.03.

El sistema de ofertas de créditos, parte de una campaña promocional de la empresa recurrida, en que el cliente puede realizar la operación de manera directa e inmediata ante la empresa, sin recurrir a las formas tradicionales y comunes mediante la participación de los respectivos ejecutivos de venta, no aparece como lesivo de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 19 número 16 incisos primero y segundo de la Constitución Política de la República.

Fuentes: Artículo 19, N° 16, incisos primero y segundo de la Constitución de la República.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de la empresa ..., un pronunciamiento referido a si el establecimiento de un sistema de ventas de crédito promocional, distinto a los métodos normales y tradicionales de venta, puede ser considerado atentatorio contra la libertad de trabajo de los ejecutivos de venta.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La empresa recurrida ha señalado que se trata "de un producto especial, y que es novedoso en la compañía, considerando la forma como se ofrece a los clientes (mailing), los requisitos para su otorgamiento (sólo la cédula de identidad), y por último que es de otorgamiento inmediato sin mediar el proceso de análisis de crédito normal, por estar

preaprobados por las áreas pertinentes del ...", lo que no hace necesario una gestión de venta normal en terreno, como la que corresponde como tarea habitual a los ejecutivos de venta de dicha empresa. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa formalizó "la invitación a los Ejecutivos de Venta que quisieran participar en la venta bajo modalidad de campañas promocionales, para lo cual se presentó un anexo de contrato que deberían firmar quienes quisieran sumarse a esta modalidad".

Ahora, la cuestión por determinar es si un sistema de ventas como el descrito lesiona la libertad de trabajo como lo señala el Sindicato recurrente, el que no ha especificado, en su presentación, en que sentido se produciría dicha vulneración.

El artículo 19 número 16, incisos primero y segundo, de la Constitución señala que:

"La Constitución asegura a todas las personas:

Nº16.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución".

La libertad de trabajo, como lo señala el artículo 19 de la Constitución recién citado, comprende, entonces, la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, la libertad para celebrar contratos de trabajo en el momento y con las personas que se estime conveniente y la libertad de escoger el contenido del trabajo que se va a desarrollar, tanto en forma dependiente como independiente.

De este modo, y desde el punto de vista estrictamente constitucional de la libertad de

trabajo, no se advierte con claridad en que forma la mencionada campaña promocional de créditos establecida por la empresa recurrida, afecta dicha garantía constitucional, en cuanto los trabajadores no han visto menoscabada su libertad de escoger una actividad económica lícita, ni su libertad para contratar laboralmente, ni tampoco la libertad de escoger el contenido de dicha actividad. En ese sentido, la determinación de las estrategias de venta y marketing, de productos propios del giro corresponde a una manifestación de las facultades de administración propias del empleador, como titular de la empresa en que se desarrolla el trabajo convenido por las partes.

Lo anterior, debe entenderse en el plano estrictamente referido a la garantía constitucional de la libertad de trabajo, ya que nada impide, como ha ocurrido en este caso en cuestión, según informe de fiscalización evacuado por la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar de antecedente, que se estime que conductas del empleador asociadas a la citada campaña, como no pagar las respectivas comisiones por operaciones ejecutadas por los trabajadores, importan infracciones a la ley laboral, cuestión que, en todo caso, debe resolverse por los procedimientos de fiscalización correspondientes.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es posible concluir que un sistema de ofertas de créditos, parte de una campaña promocional de la empresa, en que el cliente puede realizar la operación de manera directa e inmediata ante la empresa, sin recurrir a las formas tradicionales y comunes mediante la participación de los respectivos ejecutivos de venta, no aparece como lesivo de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 19 número 16 incisos primero y segundo de la Constitución Política de la República.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS. CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.**2.933/81, 23.07.03.**

- 1) El pago de una suma de dinero por concepto de colación y movilización que, en forma reiterada en el tiempo, se ha otorgado a algunos trabajadores de la empresa Distribuidora de Combustibles ... constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de trabajo de los mismos, de manera tal que dicha empleadora no se encuentra facultada para alterar o modificar unilateralmente tal modalidad o forma de concesión de dichos beneficios, debiendo, para ello, contar con el consentimiento o acuerdo de los involucrados.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa modifique en forma unilateral la cláusula relativa a gratificaciones inserta en el contrato individual de trabajo de sus dependientes, por cuanto para ello es necesario el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9º, inciso 1º, y 5º, inciso 3º. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.497/183, de 1º.06.98 y 1.715/145, de 2.05.2000.

Mediante presentación citada en el antecedente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente que esa empleadora cambie unilateralmente la modalidad de concesión de los beneficios de colación y movilización, que actualmente otorga en dinero a ciertos trabajadores, por el transporte de éstos, desde su lugar de residencia o morada a la empresa y viceversa y por la entrega de una colación o cena, a su costo, en la cafetería de la empresa, haciendo presente que los actuales beneficios no se encuentran estipulados en los respectivos contratos de trabajo.
- 2) Si la misma empleadora se encuentra facultada para cambiar el sistema de pago del beneficio de gratificación legal pactado en el mismo instrumento.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 9º del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"El contrato es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Cabe expresar sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contra-

tante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de prueba o validez del mismo.

Al respecto es necesario precisar que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías.

Aclarado lo anterior, debe señalarse que la manifestación a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la realización reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita se consignan en el contrato individual de trabajo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para afirmar que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino también de aquellas que derivan de la reiteración del pago y omisión de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados aparece que la empresa recurrente, en forma reiterada en el tiempo, ha otorgado a algunos de sus trabajadores, por

concepto de movilización y colación, una suma determinada de dinero, situación que a la luz de la disposición legal citada y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden permite sostener que la concesión de dichos beneficios, en las condiciones señaladas, configura una cláusula tácita que debe entenderse incorporada al contrato individual de trabajo de los respectivos dependientes.

Lo precedentemente expuesto determina que la empresa recurrente no se encuentra facultada para cambiar unilateralmente, en los términos indicados, la forma de concesión de los referidos beneficios.

- 2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 5º, inciso 3º del Código del Trabajo, preceptúa:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Del precepto legal anotado se infiere que las estipulaciones del contrato de trabajo sólo pueden ser modificadas por las partes, de común acuerdo, en aquellas materias en que éstas hayan podido convenir libremente.

A su vez, el artículo 1545 del Código Civil, establece:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la norma legal anotada se desprende que sólo resulta jurídicamente procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato individual de trabajo, por el mutuo consentimiento de los contratantes o por causas legales.

Armonizando todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que esa empresa no puede modificar unilateralmente la cláusula del contrato individual de trabajo en virtud de la cual, las partes pactaron expresamente el pago del beneficio de gratificación legal conforme al sistema previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, debiendo contar, para tal efecto, con el acuerdo o consentimiento de los respectivos trabajadores.

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

- 1) El pago de una suma de dinero por concepto de colación y movilización que, en

forma reiterada en el tiempo, se ha otorgado a algunos trabajadores de la empresa Distribuidora de Combustibles ... constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de trabajo de los mismos, de manera tal que dicha empleadora no se encuentra facultada para alterar o modificar unilateralmente tal modalidad o forma de concesión de dichos beneficios, debiendo, para ello, contar con el consentimiento o acuerdo de los involucrados.

- 2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa modifique en forma unilateral la cláusula relativa a gratificaciones inserta en el contrato individual de trabajo de sus dependientes, por cuanto para ello es necesario el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION. FINALIDAD.

2.934/82, 23.07.03.

- 1) La empresa ... no ha podido descontar de las remuneraciones de los directores del Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, el tiempo superior al promedio de 52 horas convenido, utilizado para desarrollar las funciones propias de sus cargos en recintos ubicados al interior de la empresa, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la cláusula 21 del contrato colectivo que los rige.
- 2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tiene derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 249. Código Civil, artículos 1546 y 1564.

Mediante presentación del antecedente...

te..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si se ajusta a derecho la modificación unilateral por parte del empleador de las condiciones en que se han otorgado los permisos sindicales convenidos

en la cláusula 21 del contrato colectivo que los rige, a los dirigentes del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa ... y si resulta procedente su negativa a pagar las remuneraciones de dichos dirigentes, correspondientes al mes de noviembre de 2002, así como la reinstauración del control por parte del empleador del tiempo que los dirigentes dedican a la actividad sindical dentro de la empresa, mediante su registro en un cuaderno a cargo del jefe de Sección.

Lo anterior, por cuanto, según se desprende de su presentación y comparecencia personal, los recurrentes, en el mes de junio del año 2001, pactaron con su empleador el otorgamiento de aproximadamente 52 horas mensuales de permiso sindical de cargo del empleador, por cada dirigente, considerando para ello sólo las horas utilizadas con dichos fines fuera del recinto de la empresa, acuerdo que el empleador modificó unilateralmente en el mes de noviembre de 2002, considerando para el cálculo de las horas correspondientes a permiso sindical también aquellas utilizadas al interior de la empresa, reinstaurando, asimismo, el control de éstas mediante un cuaderno de registro que no se había firmado por los dirigentes hace aproximadamente un año.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. 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.

Por su parte, la cláusula 21ª del contrato colectivo celebrado por las partes, vigente desde el 1º de julio de 2002, estipula:

"21. La empresa pagará a los directores del sindicato, las horas de permiso sindical que les concede el artículo 249 del Código del Trabajo".

A su vez, el contrato colectivo suscrito por el período comprendido entre el 1º de junio de 2000 y el 30 de junio de 2002 vigente con anterioridad al instrumento que actualmente rige a las partes, contenía, también en su numerando 21, igual cláusula sobre permisos sindicales a la antes transcrita.

De la norma convencional anotada precedentemente se infiere que el empleador se

obliga a pagar las horas correspondientes al mínimo legal establecido por la referida disposición legal para cumplir con las funciones propias de su cargo, esto es, no menos de seis horas semanales por cada director, ni de ocho, tratándose de organizaciones sindicales que afilien a 250 o más trabajadores.

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 2° 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.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes recabados acerca de la situación que nos ocupa y, en especial, del informe de fiscalización evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, se ha podido establecer, en primer término, que los dirigentes del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa ... han hecho uso de los permisos a que tienen derecho, considerando siempre como horas de permisos sindical aquellas utilizadas fuera de la empresa, no obstante que para las utilizadas al interior de la misma, existía un libro de registro de control, el que era firmado por los dirigentes, aun cuando no se les descontaban dichas horas de sus remuneraciones, sino sólo las utilizadas para fines sindicales fuera de la empresa, controladas mediante un registro a cargo de la jefatura correspondiente.

El referido pacto fue modificando de común acuerdo en el mes de junio de 2001, esto es, durante la vigencia del contrato colectivo que los rigió desde el 1° de junio de 2000 al 30 de junio de 2002, según consta de documento denominado *Procedimiento permiso horas sindicales Sindicato N° 1*, enviado por la gerente de Recursos Humanos a los dirigentes de que se trata; sistema éste que rige hasta hoy y que consiste en otorgar, además del mínimo legal de seis horas semanales, el equivalente al 50% de la jornada laboral que cumplen los trabajadores, restando a dicha cifra las correspondientes al mínimo legal mensual convenido para efectos de los permisos de que se trata y dividiendo, por último este resultado por tres, lo que arroja un total aproximado de 24 horas mensuales adicionales a las consideradas legales, esto es, un promedio de 52 horas mensuales por cada director, por concepto de permiso sindical de cargo del empleador.

El sistema antes descrito siguió operando hasta el mes de mayo de 2002, período en

que se inicia el proceso de negociación colectiva, en que las partes acuerdan no descontar las horas de permiso utilizadas fuera de la empresa, en exceso de lo ya acordado, posibilitando, de esta manera, la total dedicación de los dirigentes a labores sindicales durante dicho período

Del citado informe consta, asimismo, que la empresa en referencia, hasta el mes de noviembre de 2002, nunca descontó, según ya se señalara, las horas de permiso sindical utilizadas por los dirigentes al interior de la empresa, permitiendo que éstos efectúen labores sindicales en la sede asignada para tal efecto o en otras dependencias de la empresa, sin límite de horas, descontándose sólo aquellas utilizadas fuera del recinto en que ésta opera, registrando sus salidas y entradas mediante un documento denominado *autorización salida*, a cargo de la jefatura respectiva, y que es el mismo sistema utilizado por todos los trabajadores que hacen uso de permisos para salir del recinto con el objeto de asistir a cursos de capacitación o efectuar comisiones de servicio y gestiones personales, entre otras.

En cuanto al cuaderno de registro de horas denominadas *internas*, esto es, según ya se señalara, las utilizadas para fines sindicales por los dirigentes en la sede de la organización o en otras dependencias al interior de la empresa, se ha podido establecer, tanto del respectivo informe como de las declaraciones de los aludidos dirigentes, así como del encargado de personal de la empresa, que a partir del mes de enero de 2002, los referidos dirigentes dejaron de firmar el registro de permisos internos, por cuanto, según expresaron, por el hecho de no haberse descontado nunca dichas horas, las cuales eran utilizadas íntegramente en labores sindicales, entendían que había un acuerdo en tal sentido con el empleador sin necesidad de registrar sus salidas del puesto de trabajo.

En relación con lo anterior cabe señalar, por último, que a partir del mes de noviembre

de 2002, la jefatura de cada dirigente, a solicitud de la gerencia de recursos humanos, remite mensualmente informes acerca de la asistencia de aquéllos a sus puestos de trabajo, descontando todas las horas utilizadas para fines sindicales al interior de la empresa, pagando, por ende, en consideración a que los dirigentes de que se trata han dedicado íntegramente su jornada a labores sindicales al interior de la misma, sólo las correspondientes a los permisos equivalentes a un promedio de 52 horas mensuales, acordados por las partes en el mes de junio de 2001.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, y bajo la vigencia de los dos últimos instrumentos colectivos por ellas suscritos, han entendido y ejecutado su cláusula 21, que contempla el otorgamiento de los permisos sindicales, en forma tal que para la concesión y pago de aproximadamente 52 horas por este concepto, según ya se especificara, de cargo del empleador, siempre se ha considerado sólo aquellas horas utilizadas para dichos fines fuera de la empresa, acreditándose mediante los correspondientes registros de salida y entrada al recinto establecidos para tal efecto, sin que se haya tomado en consideración, para el cálculo de las horas de permiso sindical otorgadas, las utilizadas con dicho fin por los dirigentes dentro del recinto en que opera la empresa.

Sin perjuicio de lo antes consignado, 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, analizado el procedimiento utilizado por la empresa de que se trata respecto de los permisos sindicales a la luz de lo

señalado en párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los respectivos dirigentes, descontar de sus remuneraciones el tiempo superior a las aproximadamente 52 horas de permiso sindical convenidas por las partes, utilizadas para desarrollar las funciones propias de sus cargos, en recintos ubicados al interior de la empresa.

Por último, en lo que concierne a la facultad que tiene el empleador para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes dentro del recinto de la empresa, cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha reconocido invariablemente, a través de Dictámenes N°s. 296/9, de 16.01.95 y 2.259/127, de 29.04.99, entre otros, la facultad del empleador de conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna al reemplazante del dirigente que va a hacer uso de su permiso, encontrándose facultado, por ende, para establecer un sistema de registro tendiente a controlar dichos permisos, tanto dentro como fuera de la empresa, toda vez que ello se enmarca dentro de las facultades de administración que le son propias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La empresa ... no ha podido descontar de las remuneraciones de los directores del Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, el tiempo superior al promedio de 52 horas convenido, utilizado para desarrollar las funciones propias de sus cargos en recintos ubicados al interior de la empresa, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la cláusula 21 del contrato colectivo que los rige.

- 2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tiene derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. REMUNERACIONES. DESCUENTOS. CREDITOS SOCIALES.

2.935/83, 23.07.03.

- 1) Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales a que se refiere el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se produce estando pendiente el plazo previsto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, puesto que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.
- 2) Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán descontarse directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 162, inciso 5°. D.L. N° 3.500, artículo 19.

Concordancias: Ordinario N° 4.761/219, de 13.12.01, Ordinario N° 4.219/206, de 12.12.02, Ordinario N° 591/33, de 26.02.02 y Ordinario N° 4.316/212, de 23.12.02.

Mediante presentación del antecedente..., ha impugnado las instrucciones cursadas por el fiscalizador Sr. A. C. L., de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, en Reclamo N° 2003/727, que ordenaron a la empresa que representa, respecto de tres ex trabajadores, pagar remuneraciones hasta el día 10 de marzo de 2003, fecha en que se habría convalidado el despido de los mismos, toda vez que sus cotizaciones previsionales fueron pagadas en dicha oportuni-

dad, habiendo sido despedidos el día 7 del mismo mes y año. A la vez, se ordenó a la empresa acreditar la devolución de lo retenido a la trabajadora Gabriela Cuadra por concepto de pago de crédito a la Caja de Compensación Los Andes.

Fundamenta su solicitud en el error de interpretación que se ha hecho del artículo 162 del Código del Trabajo, lo que lo obliga a pagar diferencias de remuneraciones, en circunstancias que la empresa se acogió al plazo que el artículo 19 del D. L. N° 3.500 establece para enterar las cotizaciones previsionales. Aceptar la tesis del fiscalizador, en concepto del recurrente, haría ineficaz e imposible el ejercicio del derecho contemplado en el citado artículo 19, desvirtuaría el espíritu de la norma conocida como Ley Bustos e

importaría una interpretación abusiva y absurda de la norma contenida en el artículo 162 del Código del ramo.

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

En primer término es necesario precisar que las instrucciones cursadas por el fiscalizador Sr. A. C. que dicen relación con la oportunidad de pago de las cotizaciones previsionales cuando se despide a un trabajador estando pendiente aún el plazo previsto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, se han basado en la doctrina que sobre el particular sostiene esta Dirección y, por ende, no obedecen a una interpretación personal que él haya efectuado de las disposiciones legales que rigen la materia.

En efecto, este Servicio, mediante Ordinario N° 4.761/ 219, de 13.12.2001, en su punto 1) sostiene: "*Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales señaladas en el cuerpo del presente informe, se produce estando pendiente el plazo previsto por el D.L. N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, puesto que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo*".

El citado dictamen, después de analizar el artículo 162 del Código del Trabajo, precisó, que a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.631, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales que la misma norma contempla, debe cumplir, *previamente*, con dos obligaciones, a saber: 1) pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido y, 2) acreditar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen.

Lo anterior, por cuanto el legislador al establecer que el empleador debe informar

por escrito *el estado de pago* de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, *adjuntando los comprobantes que lo justifiquen*, ha impuesto al empleador la obligación de *acreditar*, al momento de la terminación del contrato de trabajo, que ha enterado íntegramente las referidas cotizaciones, a fin de que el término de la relación laboral produzca todos los efectos que le son propios. Por lo tanto, la única forma en que el empleador pueda acreditar la circunstancia de haber pagado las cotizaciones y adjuntar los comprobantes justificativos, es cumpliendo primero con la obligación de pagarlas.

Por otra parte, establecer, en el evento que el despido de un trabajador se produzca el día 7 de un mes determinado, que el empleador se encuentra obligado a enterar a esa fecha el pago de las respectivas cotizaciones del afectado, no implica en ningún caso hacer ineficaz e imposible el ejercicio del derecho contemplado en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, toda vez que esta norma lo que establece es un *plazo máximo de pago*, de suerte que en nada se altera por el hecho de que un empleador *para dar cumplimiento a otra normativa legal*, como lo es el artículo 162 en comento, deba enterarlas estando aún pendiente el referido plazo de carácter fatal.

Ahora bien, la circunstancia de que en ciertos casos el pago de las cotizaciones previsionales deba efectuarse estando aún pendiente el plazo máximo que para tal efecto establece el artículo 19 del mencionado decreto ley, está relacionada con la *oportunidad* en que se produce el término de la respectiva relación laboral, la cual *depende de la propia decisión del empleador*.

De esta suerte, y a vía ejemplar, si tal decisión se materializa en los primeros días de un mes determinado, el pago de las correspondientes cotizaciones deberá efectuarse en el día preciso en que ello ocurre, toda vez que de no ser así no se estaría dando cumplimiento a las exigencias que para tal efecto esta-

blece el artículo 162 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en el citado dictamen.

En lo que respecta a la instrucción relativa a la devolución de lo retenido a la trabajadora Gabriela Cuadra por concepto de pago de crédito a la Caja de Compensación Los Andes, cabe manifestar que la misma también se encuadra en la doctrina que el Servicio sustenta sobre la materia.

En efecto, el Ordinario N° 4.316/212, de 23.12.02, de esta Dirección, en el punto N° 1 concluye: *"No existe impedimento legal para que las Cajas de Compensación pacten privadamente con los trabajadores beneficiarios del crédito social y sus avales, que sus empleadores podrán descontar de sus finiquitos con cargo a la indemnización por término del contrato de trabajo, los saldos insolutos del crédito social"*.

A su vez, el punto N° 3 del mismo dictamen, reemplazando las conclusiones del Ordinario N° 519/33, de 26.02.02, sostiene lo siguiente: *"Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán hacerse efectivos directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito"*.

Cabe manifestar que esta doctrina ha sido ratificada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo de 19 de mayo de 2003, al pronunciarse en Recurso de Protección N° 47/2003 interpuesto por la Caja de Compensación Los Héroes en contra del Director del Trabajo Subrogante, Sr. Marcelo Alborno Serrano, a raíz de la emisión del dictamen contenido en Ordinario N° 4.316/212, citado en párrafos que anteceden. Este fallo, además, fue confirmado por la Excma. Corte Suprema, en recurso de apelación deducido en contra de la sentencia señalada, con fecha 26 de junio de 2003.

Cabe señalar que el problema expuesto en el recurso de protección referido, radicaba en que la Dirección en el aludido dictamen estableció una doble manifestación de voluntad por parte del trabajador para aceptar que se le haga efectivo el descuento por crédito social.

Sobre el particular, la Iltma. Corte de Apelaciones en el fallo señalado, establece lo siguiente en los considerandos que a continuación se transcriben:

13) *"Que, este nuevo acuerdo que debe manifestar el trabajador al momento de suscribir su finiquito, se justifica por el carácter protector de la legislación laboral que, ante la renuncia a futuro que está haciendo el trabajador al disponer anticipadamente de sus indemnizaciones por término del contrato de trabajo, le da la oportunidad a aquél de manifestar nuevamente su voluntad para que se le haga efectivo; 14) Que, por otra parte, dicho carácter protector de la legislación laboral está en armonía con lo que dispone el artículo 5° del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, por lo que el trabajador, al disponer anticipadamente por mandato de sus indemnizaciones, está haciendo ilusorio lo dispuesto en dicho texto legal. De aquí, que se exige una doble manifestación de su voluntad para proceder a efectuar de su finiquito, el descuento por concepto de crédito social; 15) Que, esta irrenunciabilidad de derechos importa, a diferencia del derecho civil, una limitación al principio de la autonomía de la voluntad, por lo que los derechos del trabajador no pueden ser renunciados por un simple acuerdo de las partes. Si así fuere, las normas laborales pasarían a ser supletorias de la voluntad de las partes, lo que atentaría contra el fin último del Derecho del Trabajo, esto es, la protección del trabajador, en razón de la desigualdad económica, social y cultural que existe entre él y su empleador; 16) Que, a través de dicha irrenunciabilidad, no sólo se protege al trabajador de la posible influencia de su empleador, sino que se protege al trabajador*

a pesar de sí mismo, ya que éste, por premura económica o por desconocimiento de sus derechos, puede llegar a renunciar a todas, o a algunas de sus garantías laborales". 17°.- Que, en consecuencia, el principio de la irrenunciabilidad nivela jurídicamente, a ambos sujetos del Derecho del Trabajo, y compensa, con una superioridad jurídica, la inferioridad económica del trabajador (Gallart Folch, Alejandro: Derecho español del trabajo, pág.17). Sólo así se puede explicar la exigencia de una nueva manifestación de voluntad por parte del trabajador, para que se proceda a efectuar, de su finiquito, el descuento por concepto de crédito social; 18°.- Que, debido a lo anteriormente expuesto, la Dirección del Trabajo ha sostenido que estas indemnizaciones tienen por finalidad principal contribuir al sustento del trabajador y su familia en los casos de pérdida del trabajo, propósito que se vería desvirtuado si los organismos del trabajo y previsión de la Administración validan y legitiman los actos y convenciones destinados a comprometer a futuro la mera expectativa al derecho a indemnización del trabajador, desmintiendo y anulando el rol específicamente protector de estas instituciones (Oficio Ordinario N° 401, de fecha 20 de enero de 1999, de la señora Directora del Trabajo dirigido al señor Superintendente de Seguridad Social); 19°.- Que, a mayor abundamiento, esta manifestación de acuerdo exigida por la Dirección del Trabajo al trabajador para que se proceda a efectuar, de su finiquito, el descuento por concepto de crédito social, está en armonía con lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo. En efecto, este artículo exige que el finiquito sea ratificado por el trabajador para que pueda ser invocado por el empleador. El finiquito así ratificado, establece dicho texto legal, tendrá mérito ejecutivo; 20°.- Que, aún, ante el supuesto de que el trabajador, al momento de suscribir su finiquito, se opusiera al descuento por concepto de crédito social, las Cajas de Compensación tienen, en todo caso, abierta la vía de ocurrir ante los tribunales de justicia para hacer valer sus derechos frente al trabajador reacio a cumplir con sus compromisos".

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que el empleador había descontado un saldo de préstamo a una trabajadora sin que ésta manifestara su voluntad en el finiquito respectivo, razón por la cual se ordenó a través de las instrucciones impugnadas, devolver a la misma los haberes descontados.

De los mismos antecedentes aparece, a la vez, que en audiencia celebrada en la Inspección de que se trata, con fecha 8.04.03, se llegó a una conciliación entre las partes, habiendo el empleador dado cumplimiento a las instrucciones cursadas y que han sido impugnadas ante esta Dirección.

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

- 1) Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales a que se refiere el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se produce estando pendiente el plazo previsto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, puesto que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.
- 2) Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán descontarse directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito.

Se rechaza la impugnación de las instrucciones cursadas por el fiscalizador Sr. A. C. L. a la empresa recurrente, en Acta de Comparecencia de fecha 25 de marzo de 2003, por encontrarse ajustadas a derecho.

REGLAMENTO INTERNO. COMUNIDAD DE EDIFICIOS. PROCEDENCIA.**2.936/84, 23.07.03.**

- 1) Como consecuencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, de 5.10.01, los edificios y condominios regidos por la Ley N° 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuestos por el artículo 153 del Código del Trabajo.
- 2) Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° 2.680/0127, de 16.07.01, sólo en cuanto los edificios y condominios señalados en el número anterior, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuestos por el artículo 153 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 3° y 153. Código Civil, artículo 20. Ley N° 19.759, artículo único N°18, de 5.10.01. Ley N°19.537, de 1997.

Concordancias: Ordinario N° 2.680/127, de 16.07.01.

Mediante presentación del antecedente, se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759, de 2001 al Código del Trabajo, alteran la doctrina contenida en el Ordinario N° 2.680/127, de 16.07.01, el cual determina que los edificios y condominios regidos por la Ley N° 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, conforme lo establece el artículo 67 de la Ley N° 16.744, no resultando obligatorio a su respecto la confección del reglamento interno de orden, higiene y seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que en consecuencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, de 5.10.01, el texto del nuevo artículo 153 del referido cuerpo legal, en su inciso 1° dispone:

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

De la norma legal precitada se infiere que las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que normalmente ocupen diez o más trabajadores permanentes se encuentran obligadas a confeccionar un reglamento interno en los términos señalados en la misma.

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

- a) Que se trate de una empresa, establecimiento, faena o unidad económica;
- b) Que en ellas se ocupe normalmente diez o más trabajadores permanentes.

De esta suerte para absolver la presente consulta, resulta necesario determinar previamente si la comunidad de que se trata reviste el carácter de una empresa, un establecimiento, una faena o unidad económica que requiere la norma en análisis, para lo cual debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 20 del Código Civil, que prescribe:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, la nueva redacción del artículo 153, no restringe la aplicación de sus disposiciones a las empresas industriales o comerciales, como acontecía a la fecha de emitirse por esta Dirección el pronunciamiento contenido en el Ordinario N° 2.680/0127, de 16.07.01.

De esto se sigue, que como consecuencia de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 al Código del Trabajo, debe entenderse reconsiderada y sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.680/0127, de 16.07.01.

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

- 1) Como consecuencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, de 5.10.01, los edificios y condominios regidos por la ley N°19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuestos por el artículo 153 del Código del Trabajo;
- 2) Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° 2.680/0127, de 16.07.01, sólo en cuanto los edificios y condominios señalados en el número anterior, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuestos por el artículo 153 del Código del Trabajo.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. DESCANSO POSTNATAL. PROCEDENCIA.

2.974/85, 25.07.03.

El descanso postnatal que contempla el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, procede por el solo hecho de la ocurrencia del parto y con prescindencia de la circunstancia de que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido o que este nazca muerto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 195, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3.143, de 27.05.85.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento en orden a establecer si una mujer que ha parido un hijo, tiene derecho al postnatal en caso que el menor fallezca durante ese período, agregando el ocurrente que en el caso en consulta, la mujer trabajadora inició su período de prenatal, tuvo el parto del cual nació un hijo que falleció dos días después y producto de este temprano fallecimiento, queda la duda si la madre aún mantiene el derecho al postnatal.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Los incisos primero y cuarto del artículo 195 del Código del Trabajo, disponen:

"Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

"Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas".

Del precepto legal transcrito, se desprende que la mujer trabajadora tiene el derecho irrenunciable a un descanso maternal de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él, período durante el cual no podrá ejercer trabajo alguno.

En la especie, se consulta si una mujer que ha dado a luz un hijo tiene derecho al descanso de maternidad postnatal, cuando el menor ha fallecido dentro de este período y dos días después del parto.

Sobre el particular, cabe señalar que el derecho irrenunciable al descanso de maternidad que tiene la madre trabajadora, está

inserto en el Libro II, Título II "De la Protección a la Maternidad", lo que indica que este beneficio constituye un bien jurídico protegido en razón directa de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, y así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.143, de 27.05.85.

El mismo pronunciamiento se encarga de precisar que para que se configure el derecho al descanso puerperal o postnatal, sólo es requisito indispensable que haya habido parto, ya que la ley no condiciona el ejercicio de ese derecho a la circunstancia de que la criatura resulte viva ni exige que sobreviva con posterioridad, y que la maternidad como bien jurídico protegido, particularmente en relación con el descanso postnatal, se refiere y comprende el cuidado, protección, salud y vida de las mujeres púerperas, esto es, de aquellas trabajadoras que han tenido un parto.

De ello se deriva que, si la mujer trabajadora sufre la pérdida de su hijo recién nacido o nace muerto, en tales circunstancias igualmente ha ocurrido un parto que es el presupuesto jurídico necesario para que la mujer trabajadora sea titular de la protección legal en materia de descanso postnatal, máxime si la ley no exige que para ejercer ese derecho, el producto del parto tenga que ser necesariamente una criatura viva.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que el descanso postnatal que contempla el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, procede por el solo hecho de la ocurrencia del parto, con prescindencia de la circunstancia que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido o que éste nazca muerto.

MANIPULADORAS DE ALIMENTOS. ESTADO DE SALUD. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.

3.090/86, 31.07.03.

- 1) Corresponde al empleador de los trabajadores menores de 30 años que manipulen directamente alimentos en establecimientos de dicho rubro costear el valor de la vacuna contra la fiebre tifoidea que éstos deben colocarse en cada anualidad.**
- 2) Acorde a lo señalado en el punto anterior, no resulta procedente que el monto de dicha vacuna se descuente de las remuneraciones de los trabajadores afectados.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 184, inciso 1°. D.S N° 977, de Salud, artículos 52 y 54, inciso 1°.

Mediante presentaciones citadas en antecedentes, solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la vacuna contra el tifus que deben aplicarse los trabajadores que manipulan alimentos

debe ser costeada por éstos, como asimismo, y en el evento de que se determine que el valor de la referida vacuna es de cargo del empleador, si éste debería restituir su valor a los trabajadores que asumieron personalmente dicho costo.

Hacen presente que la vacunación contra el tifus era gratuita en los diversos con-

sultorios del país y que han tomado conocimiento de que por una orden interna del Ministerio de Salud, la vacuna tendrá un costo que variará de un consultorio a otro, situación que hace necesario el pronunciamiento requerido.

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

El D.S. N° 977, de 1997, de Salud que aprueba Reglamento Sanitario de los Alimentos, en su artículo 52, inserto en el párrafo VI del Título 1°, denominado "De los requisitos de higiene del personal", prescribe:

"La dirección del establecimiento será responsable de que todas las personas que manipulen alimentos, reciban una instrucción adecuada y continua en materia de manipulación higiénica de los mismos e higiene personal."

"Cualquier persona que trabaje a cualquier título y, aunque sea ocasionalmente, en un establecimiento donde se elaboren, almacenen, envasen, distribuyan o expendan alimentos, deberá mantener un estado de salud que garantice que no representa riesgo de contaminación de los alimentos que manipule".

Por su parte, el artículo 54, inciso 1°, del mismo reglamento, establece:

"El personal que manipule directamente alimentos, menor de 30 años, deberá vacunarse anualmente contra la fiebre tifoidea".

De las normas reglamentarias antes anotadas fluye que las empresas dedicadas al rubro alimenticio se encuentran obligadas a cumplir determinadas condiciones sanitarias orientadas principalmente a proteger la salud de la población, entre las cuales se cuentan aquellas relacionadas con los requisitos de higiene que debe cumplir el personal que allí labora. De las mismas disposiciones fluye que uno de estos últimos requisitos está constituido por la obligación de vacunarse

contra la fiebre tifoidea, en cada anualidad, que asiste a los trabajadores menores de 30 años que manipulen directamente alimentos.

El análisis de la situación por la cual se consulta a la luz de las disposiciones reglamentarias citadas, permite concluir, en opinión de este Servicio, que corresponde al empleador de los trabajadores que se encuentren en la situación antes descrita, asumir el costo de dicha vacuna.

La señalada conclusión encuentra su fundamento, en que la necesidad de vacunarse que tienen los citados dependientes deriva de una obligación legal inherente a la actividad propia de la empresa en que laboran y que constituye, como ya se viera, un requisito esencial para el desarrollo del rubro alimenticio, lo cual autoriza para afirmar que recae sobre el empleador de los dependientes que manipulan directamente alimentos, como ocurre en la especie, la señalada obligación y no sobre aquéllos.

A mayor abundamiento, cabe precisar que sobre la base del análisis del concepto de contrato de trabajo que se contiene en el artículo 7° del Código del ramo, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio ha precisado que el trabajador ejecuta sus labores por cuenta de otro o por cuenta ajena, lo que se traduce en el principio de ajenidad que informa y caracteriza la relación jurídico laboral, según el cual el riesgo de la empresa es de cargo del empleador quien deberá soportar los resultados adversos y aprovechar las ganancias, como asimismo, adoptar todas las medidas de resguardo y protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que corresponda desarrollar a los dependientes.

Ello permite sostener que la obligación de cumplir con la exigencia de vacunación anual que rige respecto de los trabajadores por los cuales se consulta debe entenderse comprendida entre las medidas de resguardo y protección destinadas a garantizar el normal desempeño de las funciones encomen-

dadas a los respectivos dependientes, las que, como se dijera, se encuentran enmarcadas dentro del principio de ajenidad antes señalado.

La referida conclusión se corrobora aun más si se tiene presente lo dispuesto por el artículo 184, inciso 1º, del Código del Trabajo, que a la letra, establece:

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

Del precepto legal antes transcrito fluye que la ley ha impuesto diversas obligaciones al empleador tendientes todas ellas a proteger a los trabajadores en el desempeño de sus funciones, entre otras, las de mantener en las faenas condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Acorde a lo expresado en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el empleador no se encuentra facultado para descontar el valor de la vacuna de que se trata de las remuneraciones de sus trabajadores, debiendo en caso de así haberlo hecho, reintegrar el monto descontado indebidamente por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Corresponde al empleador de los trabajadores menores de 30 años que manipulen directamente alimentos en establecimientos de dicho rubro costear el valor de la vacuna contra la fiebre tifoidea que éstos deben colocarse en cada anualidad.
- 2) Acorde a lo señalado en el punto anterior, no resulta procedente que el monto de dicha vacuna se descuente de las remuneraciones de los trabajadores afectados.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.

3.091/87, 31.07.03.

Los trabajadores que laboran en calidad de conserjes para la Comunidad Edificio ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, incisos 1º N° 2, y 4º.

Mediante presentación citada en el antecedente..., solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente aplicar a los conserjes que

laboran para la Comunidad Edificio ... lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo,

relativo a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, en su inciso 4º dispone:

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que el legislador ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en actividades del N° 2 del inciso 1º, esto es, en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, y a aquellos comprendidos en el N° 7 del mismo inciso 1º, que prestan servicios en establecimientos de comercio o de servicios que atiendan directamente al público, el derecho a que en el respectivo mes calendario a lo menos dos de los días compensatorios de descanso que les corresponda por los días domingo y festivos laborados en el período se otorguen en día domingo.

Como es dable apreciar, la ley sólo concede a lo menos dos días de descanso en día domingo cada mes calendario a los dependientes que se encuentren comprendidos en los números 2 y 7 del artículo 38 ya citado, de forma tal que el pronunciamiento requerido obliga a determinar si las labores que realizan los "conserjes" que se desempeñan para la Comunidad Edificio ..., se encuentran o no comprendidas dentro de las situaciones previstas en los precitados numerandos o en algún otro de los que dicha norma contempla.

Al respecto, cabe tener presente que de

los antecedentes recopilados en torno al asunto que nos ocupa y, en especial, de los informes de fiscalización evacuados por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, se ha podido establecer que las labores de los trabajadores por los cuales se consulta, son las de recepción directa de visitas y residentes del edificio, reciben la correspondencia, atienden teléfono y citófonos, controlan por monitor con circuito cerrado el ingreso y salida de vehículos del edificio, mantención y aseo en su entorno de trabajo y llevan una bitácora de novedades.

Ahora bien, según se ha señalado, dentro de las labores que desempeñan los trabajadores de que se trata se encuentran las de vigilancia y control de ingreso y salida de personas y vehículos del edificio, las que han sido clasificadas por esta Dirección como labores de vigilancia e incluidas en el N° 4 del inciso 1º del referido artículo 38, lo cual podría llevar a estimar que en razón de ello les sería aplicable lo dispuesto en el N° 4 del inciso 1º de la norma legal en comento y, por tanto, excluidos del beneficio que la misma contempla. Sin embargo, considerando que estos dependientes además desempeñan otras labores que en su conjunto van más allá de la simple vigilancia o seguridad del edificio, en opinión de la suscrita, las mismas no pueden ser clasificadas entre aquellas a que se refiere el N° 4 del inciso 1º del ya citado artículo 38 del Código del Trabajo.

Teniendo presente lo expresado precedentemente y analizada la situación de los citados trabajadores a la luz de la disposición antes transcrita y comentada, resulta posible afirmar que las labores que éstos desarrollan exigen continuidad por las necesidades que satisfacen, circunstancia que, a su vez permite sostener que tales dependientes se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 precitado.

De consiguiente, con el mérito de lo expuesto en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que los trabajadores de que se

trata tienen derecho al beneficio que consagra el inciso 4° del ya citado artículo 38 y, por ende, debe otorgárseles en domingo, al menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales y reglamentarias ci-

tadas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores que laboran en calidad de conserjes para la Comunidad Edificio ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

REMUNERACION. DESCUENTOS. APOORTE SINDICAL. OBLIGACION DEL EMPLEADOR. TRIBUNALES DE JUSTICIA. COMPETENCIA. PRACTICA ANTISINDICAL.

3.092/88, 31.07.03.

- 1) **El incumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos que el artículo 346 impone al empleador, constituye una infracción a la normativa laboral vigente susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio.**
- 2) **Corresponde a los Tribunales de Justicia competentes determinar si dicho incumplimiento podría generar responsabilidad para el empleador de pagar a su costa las sumas no descontadas.**
- 3) **La situación de incumplimiento del empleador de la obligación antes referida, podría configurar una práctica antisindical en los términos previstos en el artículo 289, letra g) del Código del Trabajo.**
- 4) **El descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el empleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 346, 262, incisos 1° y 2°, 289 y 58, incisos 1° y 2°.

Concordancias: Dictamen N° 2.596/0197, de 23.06.00.

Mediante presentación del antecedente..., se ha consultado en relación a la situación de un empleador que no ha cumplido oportunamente su obligación de efectuar el aporte establecido en el artículo 346 del Có-

digo del Trabajo, precisando si el pago de la referida deuda es de su cargo, o si procede que descuenta tales sumas retroactivamente de las remuneraciones de los trabajadores.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mis-

mos cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa.

"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas".

De la norma precedentemente transcrita, fluye que extendiéndose por el empleador los beneficios de un contrato colectivo, a trabajadores ajenos a la negociación colectiva que dio origen a dicho instrumento, estos dependientes deberán aportar al sindicato que pactó tales beneficios las sumas que estas normas señalan.

Del citado precepto fluye además que la obligación de los trabajadores de aportar o cotizar a favor del sindicato que haya obtenido los beneficios, rige desde el momento en que el empleador haga efectiva dicha extensión.

Finalmente de la disposición en comento se colige que la ley asigna al empleador la obligación de descontar dichos aportes de las remuneraciones de los trabajadores y entregarlos al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias, materia que regula el artículo 262 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1º y 2º dispone:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesoroero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo

autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

"Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales".

Armonizando los preceptos que anteceden, posible es sostener que la ley establece dos tipos de imperativos; por una parte, obliga a los trabajadores beneficiados a efectuar a la organización sindical respectiva el aporte en referencia, y por otra, impone al empleador la obligación de efectuar el descuento de tales aportes y enterarlos a dicha entidad, en la forma y condiciones previstas en el artículo 262 precitado.

Como es dable apreciar, constituye una obligación legal del empleador efectuar tales descuentos y enterarlos a la respectiva organización en la forma y oportunidad señaladas, de suerte tal que su incumplimiento constituye una infracción a la normativa laboral vigente, susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio.

Ahora bien, en cuanto a la consulta específica que se formula, esto es, si el mencionado incumplimiento lo haría responsable de pagar a su costa las sumas no descontadas, es preciso señalar que, según ya se dijera, la ley ha impuesto a los trabajadores beneficiarios de la respectiva extensión la obligación de efectuar el aporte que nos ocupa, haciendo recaer sobre el empleador, exclusivamente, la de recaudar las sumas correspondientes, a través del respectivo descuento de sus remuneraciones, y de integrarlas a la organización sindical que hubiere obtenido los beneficios.

Lo expuesto precedentemente permitiría sostener que el incumplimiento del empleador de tales obligaciones no produce el efec-

to de hacer de su cargo el pago de las sumas no descontadas ni enteradas a la organización, toda vez, que ello implicaría asignarle una obligación no prevista por la ley y que, como ya se expresara, ésta ha hecho recaer exclusivamente en los trabajadores que se han visto beneficiados con la extensión de beneficios obtenidos, a través de una negociación colectiva.

Lo anterior, sin perjuicio de lo que los Tribunales de Justicia puedan resolver sobre el particular, en el evento de que la organización afectada accione judicialmente contra el empleador que ha incumplido las obligaciones ya analizadas, atendido que dicho incumplimiento tiene incidencia directa en el patrimonio sindical, cuya administración corresponde legalmente al directorio de aquella.

En relación con lo antes expresado, cabe agregar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en Dictamen N° 2.596/0197, de 23.06.00, ha sostenido que *"La directiva sindical tiene la responsabilidad de exigir al empleador que efectúe los descuentos y entere al sindicato respectivo los aportes a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo. Asimismo, se encuentra dentro del marco de sus obligaciones como administradora del patrimonio sindical, el establecer mecanismos eficientes para lograr que los trabajadores que se ven favorecidos con la extensión de beneficios indiquen la organización a la cual debe ir su aporte, cuando los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato"*.

Por otra parte, cabe agregar que la situación planteada podría configurar una práctica antisindical del empleador en los términos previstos en el artículo 289, letra g) del Código del Trabajo, que establece:

"Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

"Incorre especialmente en esta infracción:

"g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone".

Cabe precisar a este respecto que, de acuerdo a lo prescrito por el inciso 3° del artículo 292 del Código del Trabajo, corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales, sin perjuicio de las facultades que sobre la materia competen a este Servicio.

Efectuadas las precisiones precedentes, se hace necesario determinar la procedencia de que el empleador pueda descontar de las remuneraciones de los trabajadores beneficiarios, en forma retroactiva, los aportes no efectuados. Con tal objeto, se hace necesario recurrir al artículo 58 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1° y 2° 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".

Del análisis de las normas precitadas se colige, por una parte, que el legislador ha establecido descuentos de remuneraciones que el empleador se encuentra obligado a practicar, como también, otros que sólo le es posible efectuar previo acuerdo por escrito con sus trabajadores, descuentos éstos que no podrán, en ningún caso, exceder del 15% de la remuneración total del dependiente.

Ahora bien, analizada la situación planteada, a la luz de estas normas legales, y considerando como se expresara en párrafos anteriores que la ley impone al empleador la obligación de descontar el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria de las remuneraciones de los trabajadores y entregarlos al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias, posible es sostener que los descuentos de que se trata, vale decir, los consignados en el artículo 346, se asimilan a aquellos de carácter obligatorio señalados en la primera parte del inciso 1° del citado artículo 58, específicamente a las cuotas sindicales, circunstancia ésta que autoriza para sostener que podrían practicarse retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores.

Lo anterior, no obsta sin embargo, para que el empleador pague la totalidad de lo adeudado al Sindicato que corresponda y

pacte con los trabajadores una fórmula de descuento que no impacte tan fuertemente las remuneraciones de estos últimos en el mes en que se practique.

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

- 1) El incumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos que el artículo 346 impone al empleador, constituye una infracción a la normativa laboral vigente susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio.
- 2) Corresponde a los Tribunales de Justicia competentes determinar si dicho incumplimiento podría generar responsabilidad para el empleador de pagar a su costa las sumas no descontadas.
- 3) La situación de incumplimiento del empleador de las obligaciones antes referida, podría configurar una práctica antisindical en los términos previstos en el artículo 289, letra g) del Código del Trabajo.
- 4) El descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el empleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA. REMUNERACIONES. ACTUALIZACIÓN.

3.093/89, 31.07.03.

- 1) Tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, de la Ley N° 19.813, el funcionario de salud primaria municipal que, habiendo solicitado permiso sin goce de remuneraciones en noviembre y diciembre de 2002 y enero de 2003, y que presentó su renuncia voluntaria a contar del 1° de abril de 2003, porque fue evaluado por el período anual anterior a esas fechas y al pago de esa asignación, y porque se encontraba en servicio o funciones al momento de devengarse el pago de la referida asignación.
- 2) La actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías d), e) y f), de la Ley N° 19.378, establecidos por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, se aplica a todos los niveles de las categorías señaladas, sin otra distinción.
- 3) Resulta improcedente aplicar al personal de las categorías c), d), e) y f), de la Ley N° 19.378, los valores contenidos en el artículo 22 de la Ley N° 19.429, porque esta disposición legal fue derogada por el inciso final del artículo 5° de la Ley N° 19.813.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 5° y 15 transitorio. Ley N° 19.813, artículo 5°.

Mediante presentación del antecedente, se requiere pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por las Leyes N°s. 19.813, 19.843 y 19.429, respectivamente:

- 1) Si corresponde percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, en el caso de funcionario que perteneció a la dotación del Área de Salud durante el año 2002, pero que sin embargo hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones durante los meses de noviembre y diciembre de 2002 y enero y marzo de 2003 y, además, presentó su renuncia voluntaria a contar del 1° de abril de 2003, en cuyo caso el artículo 1° del Decreto N° 324, de 17.12.2002 de Salud, exige que para percibir dicha asignación los funcionarios deben haberse desempeñado sin inte-

rrupción todo el año anterior al de la percepción de la misma para una o más entidades administradoras de salud municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago de la cuota respectiva.

- 2) Si corresponde la nivelación con los nuevos sueldo base para el nivel 15 de las categorías d), e) y f) o si también deberían reajustarse en la misma proporción los otros niveles hasta llegar al nivel 1 de cada una de esas categorías, todo ello a raíz de lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, en que a contar de 1.01.2003, se debió ajustar el sueldo base mínimo nacional correspondiente a las categorías d), e) y f) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, por los nuevos valores establecidos en la primera de las leyes citadas, existiendo distintas interpretaciones al respecto entre los Servicios de Salud Llanquihue y la asociación de funcionarios de salud municipal.

- 3) Si corresponde aplicar a las mismas categorías d), e) y f) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, los nuevos montos establecidos por el artículo 19 de la Ley N° 19.843 a los que se refieren los artículos 21 y 22 de la Ley N° 19.429.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria, y publicada en el Diario Oficial de 25.06.2002, dispone:

"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

Por su parte, el artículo 1° del Decreto N° 324, de Salud, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria, publicado en el Diario Oficial de 14.01.2003, establece:

"La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, establecida por la Ley N° 19.813, está asociada al cumplimiento de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud. Tendrán derecho a recibirla en las condiciones que se señalan a continuación, los trabajadores de atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 19.378, que se

hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de percepción de la misma, para una o más entidades administradoras de salud municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago".

De los preceptos legal y reglamentario transcritos, se desprende, en primer lugar, que el personal regido por la Ley N° 19.378 tiene derecho a percibir la denominada asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, incremento remuneratorio que está vinculado al cumplimiento anual de metas sanitarias establecidas por las autoridades pertinentes y al mejoramiento de la atención a los usuarios del sistema de salud primaria municipal.

Por otra parte, se establece que para acceder a dicho beneficio remuneratorio, los trabajadores de dicho sistema asistencial deben cumplir dos requisitos copulativos, a saber:

- a) Haber prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y
- b) Que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

En el caso del requisito singularizado en la letra a) precedente, los trabajadores destinatarios de este beneficio son aquellos a los que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 19.378, esto es, los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a), del artículo 2°, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

1. En esta primera consulta, se requiere pronunciamiento para que se determine

si corresponde percibir dicha asignación, a aquel funcionario que había hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones desde noviembre de 2002 a enero de 2003, y posteriormente presentó su renuncia voluntaria a contar del 1° de abril de 2003, mes este último en que se debía pagar el componente base de esa asignación equivalente al 2,65% del sueldo base mínimo nacional, más la asignación de atención primaria de salud.

De acuerdo con la normativa citada, la asignación de estímulo a la productividad laboral del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que contempla la Ley N° 19.813, constituye un beneficio remuneratorio cuyo otorgamiento está circunstancialmente regulado por la ley del ramo, de manera que para exigir su pago deberá cumplir el trabajador los requisitos copulativos más arriba explicitados, afirmación que aparece corroborada por la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, en cuya virtud cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

En este preciso contexto normativo, si en el caso en consulta el trabajador se encontraba con permiso sin goce de remuneraciones desde noviembre a diciembre de 2002 y enero de 2003, y posteriormente presenta su renuncia voluntaria a contar del primero de abril de 2003, en la práctica ello significa que hasta esta última fecha, dicho trabajador se encontraba en funciones y era dependiente de la corporación ocurrente para todos los efectos legales, toda vez que la ley no exige la prestación efectiva de los servicios a la época del pago, para acceder al beneficio en cuestión, sino que se requiere solamente que se encuentre en servicio o en funciones, es decir, con la relación laboral vigente a la época del pago.

Lo anterior, permite a la suscrita sostener que el permiso laboral ejercido en las fechas señaladas y la posterior renuncia al empleo, no impiden el derecho del trabajador a percibir la asignación en estudio, toda vez que en este caso dicho funcionario fue evaluado en el período anterior al permiso sin goce de remuneraciones, al de la renuncia y de la fecha del pago de la asignación, y estaba en funciones para todos los efectos legales a la fecha de devengarse el mismo pago.

Por todo ello, tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo que contempla el artículo primero de la Ley N° 19.813, devengada al 1° de abril de 2003, aquel funcionario de salud primaria municipal que, habiendo solicitado permiso sin goce de remuneraciones en noviembre y diciembre de 2002 y enero de 2003, y que presentó renuncia voluntaria a contar del 1° de abril de 2003, fue evaluado por el período anual anterior a estas fechas y al pago de dicha asignación, y se encontraba en servicio o en funciones al momento de devengarse el mismo pago.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, el inciso segundo del artículo 24 de la Ley N° 19.378, dispone:

"El sueldo base mínimo nacional de cada categoría funcionaria se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público".

Del precepto legal transcrito, que en iguales términos se reproduce en el inciso segundo del artículo 73, del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, se desprende que la remuneración mínima del personal afecto a este cuerpo legal, que se denomina sueldo base mínimo nacional, debe reajustarse en la misma ocasión y por el

mismo monto porcentual establecido para el reajuste de las remuneraciones de los servidores públicos, teniendo presente que los valores de este estipendio fueron establecidos originalmente por el artículo 15 transitorio de la Ley N° 19.378 y reajustados e incrementados de la manera señalada precedentemente y por leyes especiales, sueldo base mínimo nacional que, además, sirve de base para determinar el monto de otros estipendios del mismo personal, como se colige de los artículos 25, 26, 27 y 42, inciso final, de ley citada.

En la especie, se requiere saber si de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, corresponde a contar del 1°.01.2003, nivelar los sueldos base mínimo nacional solamente para el nivel 15 de las categorías d), e) y f), o si también deberían reajustarse en la misma proporción los otros niveles hasta llegar al nivel 1 de cada una de estas categorías que establece la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, cabe consignar que el artículo 5° de la Ley N° 19.813, establece:

"Sustitúyense, a contar del 1° de enero de 2003, los valores consignados en las letras d), e) y f) del artículo 15 transitorio de la Ley N° 19.378, por los siguientes:

"d) \$ 88.490.

"e) \$ 82.267.

"f) \$ 72.542.

"En consecuencia, a contar de la fecha antedicha, la bonificación a que se refiere el artículo 22 de la Ley N° 19.429, respecto del personal de las categorías de las letras d), e) y f) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, que la estuviere percibiendo, se entenderá incorporada al suel-

do base mínimo nacional, en los términos señalados en el inciso precedente.

"Derógase a contar del 1° de enero de 2003, el artículo 22 de la Ley N° 19.429".

De esta norma es posible derivar que a través de esta ley, se actualizan los valores del sueldo base mínimo nacional establecidos en el artículo 15 transitorio de la Ley N° 19.378, en lo que respecta a los Técnicos de Salud, Administrativos de Salud y Auxiliares de Servicio de Salud, valores que deben entenderse incorporados al sueldo base mínimo nacional de esos trabajadores, razón por la cual se deroga el artículo 22 de la Ley N° 19.429.

De acuerdo con las normas citadas en los párrafos precedentes, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 tienen derecho a percibir, entre otros estipendios, el denominado sueldo base mínimo nacional establecido para cada una de las categorías que contempla el artículo 5° de la ley citada, cuyos valores aparecen actualizados en el caso de las categorías d), e) y f), en los términos ya señalados, sin perjuicio del reajuste que corresponde en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

En otros términos, en cada oportunidad en que el legislador quiere beneficiar o mejorar la remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, ha precisado si el beneficio es de alcance general y para todo el personal o, en su defecto, ha singularizado a los trabajadores del mismo sector que resultan titulares del beneficio respectivo.

Lo anterior, implica entonces que la actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías funcionarias d), e) y f) de salud primaria, respectivamente, aparecen establecidas

por la Ley N° 19.813 para todos los niveles de cada una de las categorías indicadas, toda vez que dicho cuerpo legal se refiere a las categorías sin otra distinción o alcance y, de acuerdo con la regla de interpretación de la ley establecida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

Ello significa que dichos valores actualizados por la ley especial, representan el sueldo base mínimo nacional para cada una de las categorías señaladas, pero sin perjuicio de los otros estipendios de la remuneración que corresponda percibir al trabajador, según sea la experiencia y la capacitación acreditadas, que le permiten a su vez, estar encasillado o clasificado en alguno de los niveles de la categoría respectiva.

Por lo anterior, la actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías d), e) y f), de la Ley N° 19.378, establecidos por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, se aplica a todos los niveles de dichas categorías, sin otra distinción, sin perjuicio de la remuneración que le corresponde percibir al trabajador según el nivel y categoría en que se encuentre clasificado o encasillado.

- 3) En lo que dice relación con la consulta asignada con este número, el artículo 22 de la Ley N° 19.429, dispone:

"La bonificación establecida en el artículo anterior favorecerá asimismo al personal clasificado en las categorías de las letras c), d), e) y f) del artículo 5° de la Ley N° 19.378,

"Las remuneraciones mínimas a efectos de esta bonificación serán las siguientes:

"\$ 105.000 para el personal clasificado en la letra f) del artículo 5° de la Ley

N° 19.378; \$ 119.000 para los de la letra e) y \$ 128.000 para los de la letra c) y d), todas de dicho artículo.

"Para los efectos de determinar las remuneraciones brutas mensuales se considerarán las remuneraciones de las letras a) y b) del artículo 23 de la Ley N° 19.378 y la bonificación del artículo 6° de la Ley N° 19.200".

Por su parte, el inciso final del artículo 5° de la Ley N° 19.813, establece:

"Derógase, a contar del 1° de enero de 2003, el artículo 22 de la Ley N° 19.429".

De los preceptos legales transcritos, se deriva por una parte, que en el año 1995 la ley de reajuste de remuneraciones de la época a los trabajadores del sector público, en su artículo 22 otorgó a los funcionarios clasificados en las categorías c), d), e) y f), de la Ley N° 19.378, una bonificación mensual, especificando las remuneraciones mínimas para determinar esa bonificación y, por otra parte, la Ley N° 19.813 establece en el inciso final del artículo 5°, la derogación del artículo 22 de la Ley N° 19.429, que había sido modificado por la Ley N° 19.843.

De ello es posible colegir que, en la especie, los valores de alcance remuneratorio establecidos particularmente en el artículo 22 de la Ley N° 19.249, carecen de toda eficacia jurídica porque por expresa disposición de la Ley N° 19.813, aquella disposición legal se encuentra derogada, de manera que la actualización remuneratoria contenida en la citada Ley N° 19.813, es la que prevalece para todos los efectos legales.

Por lo anterior, resulta improcedente aplicar al personal de las categorías c), d), e) y f), de la Ley N° 19.378, los valores contenidos en el artículo 22 de la Ley

Nº 19.429, porque dicha disposición legal fue derogada por el inciso final del artículo 5º de la Ley Nº 19.813, prevaleciendo y manteniendo su vigencia los valores del sueldo base mínimo nacional establecidos en el artículo 5º de este último cuerpo legal.

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

- 1) Tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, establecida por la Ley Nº 19.813, el funcionario de salud primaria municipal que, habiendo solicitado permiso sin goce de remuneraciones en noviembre y diciembre de 2002 y enero de 2003, y que presentó su renuncia voluntaria a contar del 1º de abril de 2003, porque fue evaluado por el período anual anterior a esas fechas y al del pago de esa asignación, y porque se encontraba en servicio o en funciones al momento de devengarse el pago de la referida asignación.
- 2) La actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías d), e) y f), de la Ley Nº 19.378, establecidos por el artículo 5º de la Ley Nº 19.813, se aplica a todos los niveles de las categorías señaladas, sin otra distinción.
- 3) Resulta improcedente aplicar al personal de las categorías c), d), e) y f), de la Ley Nº 19.378, los valores contenidos en el artículo 22 de la Ley Nº 19.429, porque esta disposición legal fue derogada por el inciso final del artículo 5º de la Ley Nº 19.813.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION LEY N° 19.518. PROCEDENCIA. COMITES BIPARTITOS. REPRESENTANTES. PUNTAJE.

3.167/90, 7.08.03.

- 1) No existe impedimento legal para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, se acojan al sistema de capacitación contemplado por la Ley N° 19.518, en la medida que las acciones y actividades de capacitación desarrolladas al amparo de ese cuerpo legal, no están destinadas a reemplazar, sustituir, interferir, ni desvirtuar el proceso de capacitación propio que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- 2) Para constituir el comité bipartito de capacitación, la Corporación Municipal respectiva, deberá designar sus representantes en la forma que prevé el artículo 17 de la Ley N° 19.518, mientras que los afiliados a una asociación de funcionarios deben ser considerados como trabajadores sindicalizados, y elegirán a sus representantes en la forma prevista por el inciso 2°, letra a), del artículo 17 de la Ley N° 19.518, y los trabajadores no afiliados a ninguna asociación de funcionarios, eligen a sus representantes según lo dispuesto por el inciso 4°, letra b), del citado artículo 17.
- 3) Los artículos 10 al 16 que la Corporación Municipal de Renca propone al Reglamento Municipal, deben ajustarse a la forma de constitución de los comités bipartitos de capacitación, señalada en el cuerpo del presente informe.
- 4) El acuerdo del Alcalde con una asociación comunal de funcionarios, para fijar en 200 puntos la ponderación máxima por capacitación, sólo tiene el alcance de una declaración conjunta del empleador y sus dependientes, que no puede alterar ni limitar la facultad de la entidad administradora para fijar dicha ponderación.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 22 y 38, letra b). Ley N° 19.518, artículo 10, inciso primero; artículo 17, incisos 2°, letra a), y 4°, letra b). Decreto N° 1.889, artículo 19, letra b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.935/124, de 20.04.98 y 2.299/55, de 17.06.2003.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) ¿Se puede compatibilizar la Ley N° 19.518 para efectos de un comité bipartito de

capacitación, con los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 que trabajan para una Corporación Municipal?

- 2) ¿Es procedente utilizar la Ley N° 19.518, en la conformación de ese comité?
- 3) ¿Son pertinentes los artículos que la corporación empleadora propone al Reglamento Municipal sobre la constitución de los referidos comités?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) En relación con las consultas 1), 2) y 3), el artículo 38, letra b), de la Ley N° 19.378, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este artículo, se entenderá por:

"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico y profesional del funcionario a través de cursos o estadias programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".

Del precepto legal transcrito, que en similares términos se reproduce en el artículo 19, letra b), del Decreto N° 1.889, Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se desprende que la capacitación constituye uno de los elementos de la carrera funcionaria que contempla dicho cuerpo legal, y que ha sido definido por el legislador como el perfeccionamiento técnico profesional del personal sujeto a dicha normativa, con el objeto de mejorar la calidad de los servicios asistenciales de salud primaria, y para cuyos efectos deberán impartirse los cursos y estadias que permitirán el reconocimiento de esa capacitación en los términos establecidos por la ley del ramo y sus reglamentos.

En la especie, se consulta si en el ámbito de la salud primaria es posible hacer aplicable la Ley N° 19.518 a fin de constituir comités bipartitos de capacitación regulados por dicha ley y, si en ese contexto, son pertinentes los artículos 10 al 16 que la corporación empleadora propone al Reglamento Municipal, precisamente para la instalación y constitución de esos comités a fin de evaluar el Programa Anual de Capacitación que refiere el artículo 39 del Reglamento de la carrera funcionaria, de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, cabe consignar que el inciso primero del artículo 10 de la Ley N° 19.518, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece:

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

De la norma citada se colige que para el legislador de la Ley N° 19.518, la capacitación entendida en el nivel de la empresa, es un proceso que tiene por objeto promover y desarrollar aptitudes, habilidades y conocimientos de los trabajadores, para mejorar sus oportunidades y condiciones de vida y trabajo e incrementar su productividad.

En otros términos, se pretende institucionalizar al interior de la empresa un proceso permanente de preparación del trabajador, no solamente para estimular su productividad sino también el mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo, para cuyos efectos la Ley N° 19.518 establece las acciones y actividades de capacitación que corresponderán a las propias empresas y a los organismos técnicos que en ella se señalan, en su caso, según se desprende de los artículos 11 y 12 de la citada ley, en cuyo contexto se comprende la obligación de constituir comités bipartitos de capacitación.

Sin embargo, y a diferencia de la Ley N° 19.518, la capacitación regulada por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tiene un sentido y alcance diferentes, toda vez que para la Ley N° 19.378 la capacitación es un elemento de la carrera funcionaria que permite el mejoramiento de la remuneración del funcionario y, particularmente, ascender

a cargos de nivel y categoría superiores dentro del sistema funcionario, cuando acredita la capacitación en los términos exigidos por la ley.

De ello se deriva que el propósito del legislador de la Ley N° 19.518, se ha cumplido en la salud primaria municipal en lo que a capacitación se refiere, máxime si su reconocimiento es una necesidad técnica que exige la especial naturaleza que presenta la salud primaria como servicio asistencial.

No obstante lo anterior, a juicio de la suscrita, no existe impedimento legal para que una entidad administradora se acoja al sistema de capacitación que contempla el Estatuto de Capacitación y Empleo, en la medida que las acciones y actividades de capacitación realizadas al amparo de esta última normativa, estén destinadas a cumplir el propósito contemplado por dicho cuerpo legal y, en ningún caso, a reemplazar, sustituir, interferir ni desvirtuar el proceso de capacitación que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal para los efectos remuneratorios y de la carrera funcionaria del personal afecto a este último cuerpo legal.

Ello, porque como lo refiere el informe del Servicio de Impuestos Internos contenido en Ordinario N° 3.671, de 18.07.2003, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, y la letra b) del artículo 2° de la Ley N° 19.378, las Corporaciones Municipales que operan la atención de la salud primaria municipal, constituyen personas de derecho privado, regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, las que en la medida que obtengan rentas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, provenientes entre otras, de actividades rentísticas, de inversiones, del comercio, industrias, de servicios en general o de cualquier otra actividad que

se encuentre comprendida en los números 1 al 5 del artículo 20 de la citada ley tributaria, revisten la calidad de contribuyente de dicha categoría.

Producto de tal tipificación, pueden las aludidas corporaciones municipales acceder al beneficio tributario del crédito por gastos de capacitación, siempre y cuando se dé cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 19.518, de 1997, e instrucciones impartidas por el mismo Servicio de Impuestos Internos mediante la Circular N° 19, de este mismo organismo.

En ese contexto, no existe inconveniente para constituir un comité bipartito de capacitación en una corporación municipal, en cuyo caso y como lo señala la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 2.299/55, de 17.06.2003, la entidad empleadora deberá designar sus representantes de la forma que prevé el artículo 17 de la Ley N° 19.518, mientras que los trabajadores afiliados a una asociación de funcionarios, deben ser considerados como trabajadores sindicalizados para los efectos previstos en el inciso segundo, letra a), del artículo 17, de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y, por tanto, dichos dependientes deberán designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación en la forma contemplada por la referida norma.

Por su parte, los dependientes de la misma corporación que no se encuentren afiliados a ninguna asociación de funcionarios, deberán elegir a sus representantes ante dicho comité, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso 4°, letra b), del citado artículo 17, y a estas disposiciones deben ajustarse los artículos 10 al 16, sobre comité bipartito de capacitación, que propone la Corporación Municipal de Renca, al Reglamento Municipal.

- 2) En lo que dice relación con la consulta

4), la primera parte del artículo 22 de la Ley N° 19.378, establece que de acuerdo con las normas de la carrera funcionaria contenidas en el Título II de la citada ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia y la capacitación, para los efectos de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo.

De ello se deriva que la materia consultada en esta parte de la presentación, el supuesto acuerdo celebrado entre el Alcalde de la época y la directiva de la asociación de funcionarios consistente en otorgar 200 puntos anuales como máximo a cada trabajador, por concepto de capacitación, debe entenderse formulado en el ámbito de la facultad que la ley otorga a la entidad administradora, para fijar la forma de ponderar la capacitación.

En otros términos, el acuerdo en cuestión de ningún modo puede desplazar ni limitar la facultad corporativa en comento, y sólo tiene el alcance de una declaración conjunta del empleador y sus trabajadores, que contiene la manifestación de la voluntad corporativa de fijar la ponderación máxima de la capacitación en 200 puntos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumples informarle lo siguiente:

- 1) No existe impedimento legal para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, se acojan al sistema

de capacitación que contempla la Ley N° 19.518, en la medida que las acciones y actividades de capacitación desarrolladas al amparo de esa normativa no estén destinadas a reemplazar, sustituir, interferir, ni desvirtuar el proceso de capacitación propio que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

- 2) Para constituir el comité bipartito de capacitación, la corporación municipal respectiva deberá designar sus representantes de la forma que prevé el artículo 17 de la Ley N° 19.518, mientras que los funcionarios afiliados a una asociación de funcionarios, deberán ser considerados como trabajadores sindicalizados, y elegirán a sus representantes en los términos previstos por el inciso segundo, letra b), del artículo 17 de la Ley N° 19.518, y los dependientes no afiliados a ninguna asociación de funcionarios eligen a sus representantes de conformidad con lo establecido en el inciso cuarto, letra b), del citado artículo 17.
- 3) Los artículos 10 al 16, que la Corporación Municipal de Renca propone incorporar al Reglamento Municipal deben ajustarse a la forma de constitución de los comités bipartitos de capacitación señalada en el cuerpo del presente informe.
- 4) El acuerdo del Alcalde con una asociación comunal de funcionarios, para fijar en 200 puntos la ponderación máxima por capacitación, sólo tiene el alcance de una declaración conjunta del empleador y sus dependientes, que no puede alterar ni limitar la facultad de la entidad respectiva para fijar dicha ponderación.

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

87 (*extracto*), 22.07.03.

Depto. Administrativo

Reitera necesidad de cumplir con instrucciones vigentes señaladas en Orden de Servicio N° 4 de fecha 13.06.03 de la señora Directora del Trabajo; Circular N° 6 de fecha 15.01.01 de la señora Jefa del Departamento Administrativo; Circular N° 75 de fecha 7.07.00 de la señora Directora del Trabajo, y Circular N° 54 de fecha 19.05.00 de la señora Jefa del Departamento Administrativo, relativas al uso eficiente de los recursos institucionales.

90 (*extracto*), 29.07.03

Depto. RR.HH.

Procedimientos a considerar en las actividades de capacitación que se indican.

91 (*extracto*), 1°.08.03

Depto. RR.HH.

Mantenimiento del Sistema Informático de RR.HH.

2.- Orden de servicio

5, 16.07.03.

Oficina Contraloría

Regula en general el acceso y la denegación de acceso a los actos, documentos, antecedentes e información, de la Dirección del Trabajo.

Párrafo 1°

De las disposiciones generales

Artículo 1°.- La presente Orden de Servicio, tiene por objeto regular la transparencia y la publicidad de los actos administrativos de la Dirección del Trabajo y de los documentos que les sirven de sustento y complemento directo y esencial, así como la divulgación e información de tales actos y documentos.

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta Orden de Servicio, todos los actos relacionados con denuncias confidenciales hechas en tal carácter por trabajadores, sus representantes, dirigentes sindicales o cualquier persona natural o jurídica, en contra de empleadores en todas sus fases de tramitación. Asimismo, se excluyen las solicitudes de constitución de organizaciones sindicales, mientras se encuentren pendientes sus procesos de formación.

Artículo 2°.- La función pública, de acuerdo con el artículo 13, inciso segundo, de la Ley N° 18.575, se ejercerá con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella.

Artículo 3°.- Para los efectos de esta Orden de Servicio y de acuerdo con las definiciones contenidas en el Decreto N° 26 del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, se entenderá por:

- a) *Actos administrativos:* las decisiones formales que, dentro de su competencia, emitan las autoridades y funcionarios de la Dirección del Trabajo, en las que se contienen declaraciones finales de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública;
- b) *Documentos:* todo escrito, correspondencia, memorando, plano, mapa, dibujo, diagrama, documento gráfico, fotografía, micro forma, grabación sonora, video, dispositivo susceptible de ser leído mediante la utilización de sistemas mecánicos, electrónicos o computacionales y en general, todo soporte material que contenga información, cualquiera sea su forma física o características, y las copias de aquéllos;
- c) *Documentos de respaldo:* aquellos que agregados al acto administrativo, permiten verificar el contenido del mismo de manera íntegra y perfecta;
- d) *Documentos que sirvan de sustento o complemento **directo** de los actos administrativos:* aquellos que se vinculan necesariamente con el acto administrativo en que concurren y siempre que dicho acto se haya dictado, precisa e inequívocamente, sobre la base de esos documentos;
- e) *Documentos que sirvan de sustento o complemento **esencial** de los actos administrativos:* aquellos indispensables para

la elaboración y dictación del acto administrativo en que concurren, de modo tal que sean inseparables del mismo.

- f) *Actos y documentos que se encuentran a disposición permanente del público:* aquellos que han sido objeto de publicación íntegra en el Diario Oficial y que se encuentran consignados en el índice que deberá llevar la Dirección del Trabajo.

Párrafo 2°

De la publicidad de los actos y documentos de la Dirección del Trabajo

Artículo 4° .- De acuerdo con el artículo 13, inciso segundo, de la Ley N° 18.575, la regla general es que sean públicos los actos administrativos de la Dirección del Trabajo y los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial, según las definiciones anotadas en el párrafo anterior, sujetándose el requerimiento respectivo a las siguientes reglas:

- a) *Actos y documentos que se encuentren a disposición del público de modo permanente, de acuerdo con la letra f), del artículo 3° de esta Orden de Servicio:* deberá procurarse su entrega o la entrega de información de datos contenidos en unos u otros, ante el solo requerimiento de un usuario, sea dándole copia del acto o documento o indicándole la forma más expedita de obtenerla.

De acuerdo con el artículo 4° del Decreto N° 26 del 2001, referido anteriormente, para la consulta de estos actos y documentos, la Dirección del Trabajo mantendrá un índice o registro actualizado en las oficinas de información o atención del público usuario, o en la unidad que haga sus veces.

El índice o registro se formará, incorporándose a él los actos o documentos desde la fecha de su publicación. El índice o registro señalado, contendrá, a lo

menos, la individualización del acto o documento, indicando su naturaleza, identificación o numeración y la fecha de su emisión y la fecha y lugar de su publicación.

El Departamento Administrativo, será responsable de la implementación y manejo del citado índice o registro.

- b) *En relación con otros actos administrativos –los que no se encuentren a disposición del público de un modo permanente– y con los documentos que les sirven de sustento o complemento directo y esencial:* unos y otros, son, en principio, públicos, pero deberán ser requeridos por escrito al Director del Trabajo, de acuerdo con el artículo 13, inciso 5°, de la Ley N° 18.575. La entrega de información contenida en los mismos actos y documentos señalados en esta letra, también deberá efectuarse previo requerimiento escrito de la persona interesada. En ambos casos, la solicitud podrá efectuarse incluso vía fax. Según cada caso, se seguirá el procedimiento señalado en las letras siguientes.
- c) *Si el requerimiento señalado en la letra b) anterior, se refiere a documentos o antecedentes que contengan información, cuya entrega, en principio, no afecte los derechos o intereses de terceros:* el Director del Trabajo dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, contado desde la formulación del requerimiento, deberá pronunciarse, sea entregando la documentación solicitada o proporcionando verbalmente o por escrito la información requerida, sea negándose a ello por causas legales.

Las únicas causales por las que se podrá denegar la entrega de los documentos o antecedentes requeridos, señalados en la letra b) de este artículo, son la reserva o secreto establecido en disposiciones legales o reglamentarias; el que la publicidad impida o entorpezca el debido cum-

plimiento de las funciones de la Dirección del Trabajo; el que la divulgación o entrega de los documentos o antecedentes requeridos afecte sensiblemente los derechos o intereses de terceras personas, según calificación fundada del Director del Trabajo y el que la publicidad afecte la seguridad de la Nación o el interés nacional.

- d) *Si el requerimiento señalado en la letra b) de este artículo 4º, se refiere a documentos o antecedentes que contengan información, cuya entrega, en principio, pueda afectar los derechos o intereses de terceros:* el Director del Trabajo dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, contado desde la formulación del requerimiento, deberá comunicar mediante carta certificada, a la o a las personas a que se refiera o afecta la información correspondiente, la facultad de oponerse a la entrega de los documentos solicitados, adjuntando copia del requerimiento respectivo.

Los terceros interesados podrán ejercer su derecho de oposición dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de notificación, la cual se entenderá practicada al tercer día de despachada la correspondiente carta certificada. La oposición deberá presentarse por escrito y no requerirá expresión de causa.

Deducida la oposición en tiempo y forma, la Dirección del Trabajo quedará impedida de proporcionar la documentación o antecedentes solicitados –dictando un acto formal y fundado que declare la reserva– salvo resolución judicial en contrario. Declarada la reserva, la documentación o antecedentes respectivos se sujetarán al artículo 8º, inciso segundo, de esta Orden de Servicio y a sus consecuencias.

En caso de no deducirse oposición, en la situación planteada en esta letra, se entenderá que el tercero afectado accede a

la publicidad de dicha información, a menos que el Director del Trabajo estime fundadamente que la divulgación de la información involucrada afecta sensiblemente los derechos o intereses de terceros titulares de la misma.

El Director del Trabajo deberá pronunciarse dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, contado desde la expiración del plazo concedido al tercero afectado. Si el tercero no se opone, igualmente el Director del Trabajo podrá denegar la información o documentación por las mismas razones señaladas en el inciso segundo de la letra c) de este artículo, decisión que, igualmente, deberá adoptar por escrito y fundadamente, especificando las razones que en cada caso motiven su determinación.

- e) *Cuando proceda o se decida proporcionar la información o documentación al requeriente, la entrega se realizará por el Director del Trabajo o por las personas que éste determine.*

Artículo 5º.- El costo del material empleado para entregar la información será siempre de cargo del requeriente, salvo las excepciones legales.

Artículo 6º.- El Director del Trabajo, en relación con los documentos que estén en las dependencias a su cargo, deberá declarar reservados o secretos determinados actos o documentos, en virtud de las causales siguientes:

- a) La reserva o secreto establecidos en disposiciones legales o reglamentarias;
- b) El que la publicidad impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones de la Dirección del Trabajo;
- c) La oposición deducida por terceros a quienes se refiera o afecta la información contenida en los documentos requeridos;
- d) El que la divulgación o entrega de los

documentos o antecedentes requeridos afecte sensiblemente los derechos o intereses de terceras personas, según calificación fundada efectuada por el Director Nacional.

- e) El que la publicidad afecte la seguridad de la Nación o el interés nacional.

Además, corresponderá al Director del Trabajo, mediante resolución fundada, determinar los actos, documentos y antecedentes del Servicio, que estarán afectos al secreto o reserva, de acuerdo con el Decreto N° 26 del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, tema del que se tratará en el siguiente párrafo.

Párrafo 3°

De la reserva o secreto de los actos y documentos de la Dirección del Trabajo

Artículo 7°.- Se exceptúan del principio general de la publicidad, los actos administrativos, documentos y antecedentes declarados secretos o reservados de conformidad a las normas del Decreto N° 26 del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sin perjuicio, además, de lo establecido en leyes o reglamentos especiales y de lo señalado en el artículo 6° de esta Orden de Servicio.

Artículo 8°.- Los actos y documentos "secretos" serán conocidos sólo por las autoridades o personas a las que vayan dirigidas y por quienes deban intervenir en su estudio o resolución.

Los actos y documentos "reservados", serán conocidos únicamente en el ámbito de la unidad de la Dirección del Trabajo a que sean remitidos, tales como Departamento, Dirección Regional u Oficina, todos los cuales deberán acatar las normas de seguridad que establezca la Dirección del Trabajo respecto de la información contenida en aquéllos y tendrán prohibición de darlos a conocer por cualquier medio, incluso electrónico.

Se denegará la entrega de los mismos a personas distintas de las aludidas precedentemente.

Quedará restringido el acceso y circulación de personas no autorizadas en los lugares, locales, recintos o dependencias en que se radiquen o custodien los documentos calificados como reservados o secretos, así como el acceso a sistemas informáticos que permitan tomar conocimiento de la información contenida en tales documentos.

Los demás actos y documentos son de conocimiento público, pero se rigen por las normas señaladas en el artículo 4° de esta Orden de Servicio.

Artículo 9°.- De acuerdo con los artículos 8° y 9°, del Decreto N° 26 del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, es un deber que corresponde al Director del Trabajo, mediante resolución fundada, determinar los actos, documentos y antecedentes de la Dirección del Trabajo, que estarán afectos al secreto o reserva, pudiendo únicamente contemplar en tales categorías a aquellos cuyo conocimiento o difusión pueda afectar el interés público o privado de los administrados, según los criterios indicados en el primer precepto citado y el grado de protección que requieran los actos, documentos y antecedentes.

La declaración de reserva o secreto que efectúe el Director del Trabajo, en conformidad a los referidos artículos 8° y 9° del Decreto N° 26 del 2001, podrá ser complementada en cualquier tiempo, también mediante resolución fundada y producirá los efectos referidos precedentemente. Si dicha autoridad fuere requerida en relación con actos y documentos declarados por ella como reservados o secretos, deberá denegar el acceso a los mismos, informando por escrito y fundadamente la calidad que se ha conferido al acto o documento, todo ello de acuerdo al procedimiento del actual artículo 13 de la Ley N° 18.575 y sin perjuicio, naturalmente, de una eventual resolución judicial en contrario.

Artículo 10.- Según lo dispuesto en los artículos 8° y 9°, del Decreto N° 26 del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sólo pueden ser declarados como secretos o reservados los actos y documentos cuyo conocimiento o difusión pueda afectar el interés público o privado de los administrados, de conformidad con los criterios que se señalan a continuación:

- a) La declaración de secreto o reserva basada en la protección de *intereses públicos*, procederá, entre otro, respecto de los siguientes actos y documentos:
 - a.1) Aquellos cuya comunicación o conocimiento perjudique el desarrollo de procedimientos jurisdiccionales o de actuaciones preliminares o preparativas de aquellos que la ley encomiende a la Dirección del Trabajo o a otros servicios u organismos de la Administración del Estado que pudieren aprovechar, con igual objeto, tales actos o documentos.
 - a.2) Aquellos cuya comunicación o conocimiento perjudique la investigación por la Dirección del Trabajo de infracciones administrativas o la investigación por otros servicios públicos competentes, de delitos e infracciones del mismo tipo, o tributarias o aduaneras.
 - a.3) Aquellos cuyo conocimiento actual pueda impedir u obstaculizar gravemente el ejercicio de la acción administrativa de la Dirección del Trabajo.
 - a.4) La correspondencia oficial debidamente calificada por la autoridad responsable, de conformidad a lo dispuesto en el D.S. N° 291 de 1974, del Ministerio del Interior.
- b) La declaración de secreto o reserva basada en la protección de *intereses privados* de los administrados, procederá, en-

tre otros, respecto de los siguientes actos o documentos:

- b.1) Los de carácter nominativo, es decir, que conlleven o contengan una apreciación de juicio o valor sobre una persona determinada o claramente identificable.
- b.2) Aquellos cuya comunicación o conocimiento afecte la vida privada de una persona individualizada o identificable.
- b.3) Los expedientes relativos a procedimientos sancionatorios o disciplinarios de cualquier naturaleza, sólo respecto de terceros ajenos a dichos procedimientos.
- b.4) Los expedientes médicos o sanitarios.
- b.5) Los que contengan o se refieran a secretos industriales y comerciales, incluyendo a los procedimientos de fabricación, las informaciones económicas y financieras, y las estrategias comerciales.

Artículo 10.- No obstante la facultad privativa del Director del Trabajo para declarar de oficio la reserva o secreto, si un funcionario tomare conocimiento de un documento cuya divulgación o entrega pudiere afectar sensiblemente los derechos o intereses de terceras personas, deberá comunicar tal situación al Jefe Superior del Servicio, con el propósito de que éste evalúe la necesidad de declarar la reserva o secreto del mismo.

Artículo 11.- Según lo dispuesto en el artículo 10 del referido Decreto N° 26 del 2001, los actos declarados secretos o reservados, en virtud de los artículos 8° y 9° de dicho reglamento, mantendrán dicho carácter durante el plazo de 20 años, a menos que con antelación a dicho plazo el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, los excluya de tal categoría.

De acuerdo con el artículo 10 del mismo Decreto N° 26 del 2001, cada vez que la materia o naturaleza de los actos y documentos declarados secretos o reservados en virtud de ese Reglamento, haga prever que pueda llegar a conocimiento de los medios de prensa o información, se deberá notificar a éstos del carácter que a tales actos y documentos se les ha conferido.

Artículo 12.- A la luz del artículo 10 del citado Decreto N° 26 del 2001, sólo podrán tomar conocimiento de los actos y documentos incluidos en la declaración de reservados o secretos, realizada en virtud de los referidos artículos 8° y 9° del mismo Decreto N° 26 del 2001, los órganos o personas debidamente facultadas para ello, según lo dispuesto en el artículo 8°, incisos primero y segundo, de esta Orden de Servicio, con las formalidades y limitaciones que en cada caso se determinen.

Artículo 13.- El Director Nacional, declarará siempre reservados los informes médicos, psicológicos, psicolaborales, económicos, técnicos o financieros referentes a los particulares que hayan postulado a un cargo, empleo o función en la Dirección del Trabajo, a las personas que se desempeñen actualmente en tales cargos, empleos o funciones, o a quienes hayan celebrado cualquier contrato con el mismo. Para efectos de la declaración de reserva, se estimará que respecto de estos informes concurre la causal prevista en la letra d) del artículo 6° del presente Reglamento.

Párrafo 4°

De la reserva de investigaciones administrativas, concursos y licitaciones, y de la reserva incorporada en cláusulas contractuales

Artículo 14.- Los funcionarios de la Dirección del Trabajo no podrán divulgar los hechos relacionados con investigaciones o sumarios administrativos que se encuentren en curso. Asimismo, no podrán dar a conocer

información alguna relativa a concursos o licitaciones en tramitación.

Artículo 15.- En todos los contratos que celebre la Dirección del Trabajo con terceros, será obligatorio incluir una cláusula en la que se exprese que se entenderá como información confidencial que debe mantener en reserva el contratante, toda aquella relativa al Servicio de la que haya tenido conocimiento en virtud de su relación contractual con él, excepto en los casos en que la información pase a formar parte del dominio público por causa distinta de la acción u omisión del contratante; en que ésta sea legítimamente revelada por una tercera persona, o en aquellos en que deba ser revelada por requerimiento legal.

Artículo 16.- Los contratos de prestación de servicios de quienes se desempeñen en tal calidad para la Dirección del Trabajo, deberán contener una cláusula que consigne expresamente la obligación de mantener como confidenciales los actos y documentos que obren en su poder o de los que haya tomado conocimiento y que hubieren sido declarados reservados por el Director Nacional.

Párrafo 5°

De las disposiciones finales

Artículo 17.- Sin perjuicio del carácter secreto o reservado que se declare, el Director del Trabajo, el Subdirector del Trabajo y el Jefe de la Oficina de Contraloría Interna, tendrán acceso a todos los actos, documentos, antecedentes e información de la Dirección del Trabajo.

En cada Departamento de la Dirección Nacional, su jefe respectivo tendrá acceso libre a la información total que maneja el Departamento, sin restricciones, en la misma condición que el Director Nacional. Igualmente la referida jefatura departamental, tendrá el mismo acceso a toda la información y documentación de las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo, en las materias de

su competencia, dada la relación funcional que establece el D.S. N° 60 de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios de la desconcentración.

Para los demás funcionarios, se restringirá la cantidad o tipo de información a manejar de acuerdo con su función, grado y antigüedad, si fuere necesario, según criterios objetivos que se adoptarán mediante las instrucciones que imparta el Jefe de Departamento al tenor de lo que resuelva al respecto el Director Nacional.

Iguales normas se aplicarán, con las debidas adecuaciones, a los Directores Regionales del Trabajo y a los funcionarios que se desempeñen en la respectiva Dirección Regional, en relación con ésta y con las inspecciones dependientes. Asimismo, el criterio será aplicable a los inspectores del trabajo y a los funcionarios que se desempeñen en la respectiva inspección, en relación con ésta.

Artículo 18.- El Director Nacional, también por medio de instrucciones, establecerá las restricciones o privilegios de acceso a sistemas de información que procedan respecto del personal de la Dirección del Trabajo y de los funcionarios en general.

El Departamento de Informática de la Dirección del Trabajo deberá confeccionar un registro de todos los privilegios de acceso y claves de ingreso a los sistemas computacionales o salas de equipos computacionales y mantenerlo actualizado. Esta información completa sólo podrá ser conocida por el Director Nacional, el Subdirector, los Jefes de Departamentos Nacionales y por los Directores Regionales y por el Jefe de la Oficina de Contraloría Interna.

Artículo 19.- Corresponderá instruir una investigación sumaria o sumario administrati-

vo tendiente a establecer la responsabilidad que le pueda caber a cualquier funcionario que de alguna manera no mantenga o respete la integridad o reserva de las bases de datos de la Institución o de otras Instituciones a las que la Dirección del Trabajo tenga acceso, ya sea, por ejemplo, por la vía de proporcionar contraseña a terceros no autorizados, pertenecientes o no al Servicio, de sobrepasar sus privilegios de acceso o de permitir que utilicen dichas bases otras personas para que ingresen a un sistema computacional, dar a la publicidad, suministrar o facilitar el acceso de terceros no autorizados a información, estadísticas o cualesquier antecedente contenido en las bases de datos o carpetas institucionales.

De establecerse responsabilidades administrativas corresponderá aplicar, en cada caso, la sanción disciplinaria que proceda.

Artículo 20.- Ningún funcionario de la Institución podrá beneficiarse en ningún momento, directa o indirectamente, de la información de que tome conocimiento durante el ejercicio de sus funciones, a causa o con ocasión de su desempeño para la Dirección del Trabajo, se trate o no de información propia del área en que presta servicios, comprendiéndose en esta prohibición todos los antecedentes públicos o privados de que se tome conocimiento en cualquier ámbito del quehacer institucional

Artículo 21.- La infracción a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento será sancionada en conformidad a las normas previstas en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

Artículo 22.- El Director Nacional, naturalmente, mediante resolución, podrá delegar las facultades establecidas o aludidas en las normas de la presente Orden de Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.065, 14.07.03.

D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a los Servicios de Salud y las Mutualidades.

Conforme lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. Siniestralidad efectiva - exclusiones:

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2° letra a), se entiende por siniestralidad efectiva las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, en los artículos 2° y 2° transitorio, se han establecido las exclusiones a considerar:

- Las incapacidades y muertes originadas por los accidentes de trayecto y por los accidentes del trabajo sufridos por los dirigentes sindicales (letra a) del artículo 2°).
- Las incapacidades permanentes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1° de abril de 2000 (inciso primero del artículo 2° transitorio).
- Las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada o por enfer-

medades profesionales contraídas como consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. En materia de enfermedades profesionales (letra a) del artículo 2°), será necesario que la respectiva COMPIN determine la fecha en que se contrajo la afección y la entidad empleadora en la que se desempeñaba a la misma, a fin de que las entidades empleadoras que con posterioridad contraten al trabajador enfermo pero sin que esté expuesto al riesgo, se acojan a esta exclusión.

- Las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en la entidad empleadora evaluada o enfermedades profesionales contraídas en la misma, siempre que ello haya ocurrido con antelación a los 5 años anteriores al 1° de julio del año en que se efectúa el Proceso de Evaluación (letra a) del artículo 2°).

2. Requisitos para acceder a rebaja de tasa de cotización

De acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 8° del D.S. N° 67, uno de los

requisitos que permite a la entidad empleadora acceder a la rebaja de su tasa de cotización adicional diferenciada consiste en hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744.

Se entiende que se encuentra al día, la entidad empleadora que ha pagado las referidas cotizaciones correspondientes a remuneraciones incluidas las del mes de junio de 2003.

Los organismos administradores deberán revisar el cumplimiento de este requisito por parte de sus entidades empleadoras afiliadas en forma interna y solamente podrán requerir a los empleadores que acrediten el cumplimiento de este requisito respecto de aquellas que hubieren estado adheridas a un organismo administrador distinto durante los dos últimos periodos anuales.

Respecto de la forma de acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la letra c) del citado artículo 8°, se hace presente que para esos efectos, la entidad empleadora podrá remitir un informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal acerca de tener en funcionamiento el Departamento de Prevención de Riesgos, mantener vigente el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene y haber informado a sus trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores.

Se reitera que para acreditar el cumplimiento del requisito de tener en funcionamiento el Departamento de Prevención de Riesgos es menester acompañar al informe, carta, declaración simple o jurada, en que indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece y el número de registro de Experto del Servicio de Salud correspondiente y el número

de jornadas por las cuales está contratado.

3. *Formatos*

En atención a las dificultades presentadas por la información contenida en las cartas en que los organismos administradores comunican a sus entidades empleadoras adheridas el inicio del proceso de evaluación y la situación que presentan respecto de la tasa de cotización adicional diferenciada que les correspondería pagar, se ha estimado necesario establecer un formato único para cada situación, como asimismo, formatos para las resoluciones que han de dictar esos organismos.

Se acompañan los siguientes formatos:

- a) Cartas para comunicar el inicio del proceso de evaluación para los casos en que se mantiene la tasa de cotización adicional, se recarga dicha tasa y, se puede acceder a rebaja de la tasa vigente, previa acreditación de los requisitos exigidos para obtenerla.
- b) Resoluciones para las siguientes situaciones:
 - De las entidades que no están sujetas a evaluación y mantienen su tasa de cotización adicional.
 - De las entidades que están sujetas a evaluación y pueden mantener, sufrir recargo o acceder o no acceder a rebaja de su tasa de cotización adicional.

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de su aplicación.

Comunica Inicio de Proceso de Evaluación

(Rebaja indica requisitos no cumplidos)

En a de 200_.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores
.....

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a usted que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en este Organismo Administrador, además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1° de julio de 200_ y 30 de junio de 200_, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que *esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en el este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que correspondería a esa entidad es de ...%.

Lo anterior, implica que pueda acceder a rebaja de la tasa que tiene fijada actualmente, si de acuerdo con lo establecido en el artículo 8° del D.S. N° 67, esa entidad empleadora acredite, el 31 de octubre del presente, que cumple los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744 correspondientes a las remuneraciones, incluidas las del mes de junio de 200_. (Señalar el año en que se realiza la evaluación).
- b) Cuando proceda, tener información durante el período julio 200_ a junio de 200_, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- c) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200_ a junio 200_, el Departamento de Prevención de Riesgos.

- d) Establecer y mantener al día el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo durante el periodo julio 200_ a junio 200_.
- e) Haber informado oportuna y conveniente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Conforme a los antecedentes registrados en este organismo administrador esa entidad empleadora no cumple con los siguientes requisitos: (Indicar sólo los requisitos que no se cumplen)

1. *Hallarse al día en el pago de las cotizaciones*

Acompañar copia de las planillas de pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744, correspondientes a los meses del año

2. *Comité (s) paritarios de higiene y seguridad, con la siguiente información:*

- a) Copia de las actas de constitución de todos los Comités que hubieren constituido por primera vez o renovado en el período y
- b) Declaración jurada ante Notario que certifique el funcionamiento de o de los mismos durante el período citado, suscrita por el representante legal de la empresa y los miembros de dichos Comités.

3. *Departamento de Prevención de Riesgos*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal, en que indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de Experto en el Servicio de Salud correspondiente, el número de jornadas por las cuales está contratado.

4. *Cumplimiento de las disposiciones establecidas en los Títulos V y VI del D.S. N° 40*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal que acredite que la empresa mantiene vigente el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene y cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores durante el período citado.

En caso de tener que acreditar además, de la existencia y funcionamiento del Comité Paritario otros requisitos, se podrá incorporar en una declaración jurada toda la información que corresponda.

Al respecto, se le hace presente que el plazo para acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados vence el 31 de octubre de 200_, en cuyo caso la tasa comenzará a regir el 1° de enero de 200_.

Si no pudiera acreditarlos en la fecha indicada, podrá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 200_, en cuyo caso la tasa de cotización adicional determinada en el

proceso de evaluación se aplicará a contar del 1º del tercer mes siguiente a aquel en haya efectivamente acreditado el cumplimiento de todos los requisitos.

Se reitera que en el caso que no acredite oportunamente su cumplimiento, no podrá acceder a la rebaja de su cotización adicional diferenciada, aun cuando ello le corresponda, conforme su siniestralidad efectiva.

Comunica Inicio de Proceso de Evaluacion

(Con recargo)

En a de 200_.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

.....

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a usted que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en este Organismo Administrador, además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1° de julio de 200_ y 30 de junio de 200_, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en el este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponda a esa entidad es de ...%.

Lo anterior, implica que a esa entidad empleadora le correspondería un recargo de la tasa que tiene fijada en la actualidad.

Comunica Inicio de Proceso de Evaluacion*(Mantiene tasa)*

En a de 200_.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

.....

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a usted que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en este Organismo Administrador, además de la tasa básica, durante el periodo comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el periodo comprendido entre el 1° de julio de 200_ y 30 de junio de 200_, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que *esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en el este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponda a esa entidad es de ...%.

Lo anterior, implica que mantendría la tasa que tiene fijada en la actualidad.

**Resolución que fija la tasa de cotización adicional
diferenciada de la Ley N° 16.744**

(Mantiene tasa a entidades que no están sujetas a evaluación)

Resolución N°
N° adherente

En a de 200_.

Vistos:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) RUT
..... con domicilio en ... (Calle, N°, Comuna), representada por
(Nombre, RUT)

Teniendo presente:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 67, de 1999,
del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social
contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

Primero:

Se mantiene su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en ...% la que deberá pagar
además de la tasa de cotización básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de
200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Segundo:

Esa entidad empleadora presenta menos de 2 períodos anuales consecutivos de adherencia
a algún organismo administrador de la Ley N° 16.744, razón por la cual no puede ser evaluada
en este Proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° del D.S. N° 67.

Tercero:

Esa entidad empleadora dispone el plazo de quince días para formular ante este organismo
administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo
cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta
resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la
reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**Resolución que fija la tasa de cotización adicional
diferenciada de la Ley N° 16.744**

(Accede a rebaja)

Resolución N°
N° adherente

En a de 200_.

Vistos:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) RUT
..... con domicilio en ... (Calle, N°, Comuna), representada por
(Nombre, RUT)

Teniendo presente:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 67, de 1999,
del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social
contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

Primero:

Se fija su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en ...% la que deberá pagar además de
la tasa de cotización básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31
de diciembre de 200_.

Segundo:

La rebaja de su cotización adicional fue procedente por cuanto esa entidad empleadora ha
acreditado el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744 correspondientes a las remuneraciones incluidas las de junio de 200_. (Se deberá indicar el año en que se realiza la evaluación).
- b) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200_ a junio 200_, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- c) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200_ a junio 200_, el Departamento de Prevención de Riesgos.
- d) Establecer y mantener al día el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo durante el período julio 200_ a junio 200_.
- e) Haber informado 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.

Tercero:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

Cuarto:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**Resolución que fija la tasa de cotización adicional
diferenciada de la Ley N° 16.744**

(Mantiene tasa)

Resolución N°
N° adherente

En a de 200_.

Vistos:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) RUT
..... con domicilio en ... (Calle, N°, Comuna), representada por
(Nombre, RUT)

Teniendo presente:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 67, de 1999,
del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social
contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

Primero:

Se mantiene su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en ...% la que deberá pagar
además de la tasa de cotización básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de
200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Segundo:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en considera-
ción para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

Tercero:

Esa entidad empleadora dispone el plazo de quince días para formular ante este organismo
administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo
cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta
resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la
reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**Resolución que fija la tasa de cotización adicional
diferenciada de la Ley N° 16.744**

(No accede a rebaja)

Resolución N°
N° adherente

En a de 200_.

Vistos:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) RUT
..... con domicilio en ... (Calle, N°, Comuna), representada por
(Nombre, RUT)

Teniendo presente:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 67, de 1999,
del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social
contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

Primero:

Se fija su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en ...% la que deberá además de la tasa
de cotización básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31 de
diciembre de 200_.

Segundo:

No obstante que por siniestralidad efectiva, esa entidad empleadora, habría podido acceder
a rebaja o exención, ello no resultó procedente, pues no cumplió con los siguientes requisitos:
(se deberán señalar sólo los requisitos que no se cumplieron).

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744 correspondientes a las remuneraciones, incluidas las del mes de junio de 200_. (Señalar el año en que se realiza la evaluación).
- b) Cuando proceda, tener información durante el período julio 200_ a junio de 200_, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- c) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200_ a junio 200_, el Departamento de Prevención de Riesgos.
- d) Establecer y mantener al día el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo durante el período julio 200_ a junio 200_.
- e) Haber informado oportuna y conveniente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Tercero:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

Cuarto:

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 8° del D.S. N° 67, esa entidad empleadora tiene la posibilidad de acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados en el punto Segundo de esta resolución antes del 1° de enero del año 200_, lo que permitiría volver a determinar su tasa de cotización adicional.

Quinto:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**Resolución que fija la tasa de cotización adicional
diferenciada de la Ley N° 16.744**

(Recargo tasa)

Resolución N°
N° adherente

En a de 200_.

Vistos:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) RUT
..... con domicilio en ... (Calle, N°, Comuna), representada por
(Nombre, RUT)

Teniendo presente:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 67, de 1999,
del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social
contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

Primero:

Se fija su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en ...% la que deberá pagar además de
la tasa de cotización básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31
de diciembre de 200_.

Segundo:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en considera-
ción para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

Tercero:

Esa entidad empleadora dispone el plazo de quince días para formular ante este organismo
administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo
cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta
resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la
reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

Circulares N°s. 2.067, de 31.07.03, de la Superintendencia de Seguridad Social y 71 de la Superintendencia de ISAPRES.

Imparte instrucciones a las unidades de licencias médicas, a las comisiones de medicina preventiva e invalidez de los servicios de salud y a las ISAPRES sobre la forma en que deben emitir las resoluciones que recaen sobre licencias médicas.

Las Superintendencias de Seguridad Social y de Instituciones de Salud Previsional, en ejercicio de sus facultades legales, han estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones:

I. RESOLUCIONES DE LAS UNIDADES DE LICENCIAS MEDICAS, DE LAS COMPIN Y DE las ISAPRES QUE RECAEN SOBRE LICENCIAS MEDICAS

El artículo 16 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud dispone que la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, la Unidad de Licencias Médicas o la ISAPRE, en su caso, podrán rechazar o aprobar las licencias médicas; reducir o ampliar el período de reposo o cambiarlo de total a parcial y viceversa. La resolución o pronunciamiento respectivo se estampará en el mismo formulario de licencia y se dejará constancia de los fundamentos tenidos en vista para adoptar la medida.

Habiéndose constatado que las resoluciones no siempre cumplen con la normativa antes citada, y con el objeto de evitar que ellas no se basten a sí mismas, ya sea por no señalar claramente los fundamentos del rechazo o modificación, o por ser ilegibles, se ha estimado necesario reiterar y complementar las instrucciones impartidas sobre la materia:

1. La resolución que recae sobre una licencia médica debe constar por escrito en el formulario, con firma y timbre autorizados, dejándose constancia de los fundamentos y antece-

denes tenidos a la vista para su emisión.

2. La resolución deberá ser escrita con letra imprenta clara y legible y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26 del D.S. N° 3, se estampará en el formulario de licencia bajo la firma del profesional respectivo de la Unidad de Licencias Médicas, del Presidente de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o del profesional designado por la ISAPRE, en su caso.

Excepcionalmente, las ISAPRES, de acuerdo a lo establecido en el Ord. Circular N° 1C/23 de 14 de junio de 2002 de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, podrán utilizar el timbre que contenga la expresión "Autorizada por Contraloría Médica", como medio alternativo a la firma del médico designado para emitir el pronunciamiento de que se trate, siempre que este último consista en la aprobación pura y simple de la licencia médica en cuestión.

No obstante lo anterior, tratándose de licencias médicas maternas y por enfermedad grave del hijo menor de un año, cualquiera sea la resolución que se adopte a su respecto, éstas deberán ser siempre emitidas y firmadas por el médico contralor designado por las ISAPRES.

3. En la Sección B del actual Formulario de Licencia Médica se debe es-

tampar obligatoriamente la resolución adoptada, debiendo completarse en forma íntegra todas las menciones que contiene dicha sección, tal como lo instruyeran las Superintendencias de Seguridad Social y de Instituciones de Salud Previsional, mediante Circular N° 2.020 y Circular N° 68, respectivamente, ambas de 27 de septiembre de 2002.

Dicha sección B consta de las siguientes menciones:

- a) Nombre del Servicio de Salud o ISAPRE;
- b) Número de la resolución que recae sobre la licencia médica;
- c) Establecimiento;
- d) Código del Establecimiento;
- e) Tipo de licencia;
- f) Fecha de inicio y término del reposo;
- g) Número de días que se autorizan por la licencia;
- h) Código del Diagnóstico. Para tales efectos, y de acuerdo a lo instruido por el Ministerio de Salud, deberá utilizarse la codificación internacional de la O.M.S. denominada C.I.E. 10;
- i) Indicar si es primera licencia o una continuación, y en este último caso, señalar el número de días previos autorizados;
- j) Indicar qué resolución se adoptó respecto de la licencia, llenando el casillero con el número correspondiente.

1 = Autorízase

2 = Recházase

3 = Amplíase

4 = Redúcese

5 = Pendiente de resolución

- k) Corresponde estampar el N° 5 = Pendiente de resolución, cuando la Unidad de Licencias Médicas o la COMPIN, según corresponda, han prorrogado el plazo de que disponen para emitir el pronunciamiento pertinente, por requerir un mayor estudio de los antecedentes.
- l) Las ISAPRES no podrán utilizar el N° 5 = Pendiente de resolución, para pronunciarse respecto de una licencia médica, toda vez que la normativa vigente no contempla la posibilidad que éstas puedan ampliar el plazo de 3 días de que disponen para emitir dicho pronunciamiento.
- m) En cuanto al casillero "Redictamen", si la entidad encargada de pronunciarse respecto de la licencia médica modifica la resolución primitiva, sea de oficio o a petición de parte, deberá indicarlo marcando con una X el casillero existente al lado izquierdo de la palabra "Redictamen".
- n) El rechazo de una licencia médica debe fundarse en una causal contemplada en las normas legales y reglamentarias. Para estos efectos, en el formulario de licencia médica hay un casillero para indicar la causa del rechazo, el cual debe llenarse con el número que corresponda: 1 = Reposo injustificado - 2 = Diagnóstico irre recuperable - 3 = Fue-

ra de plazo - 4 = Incumplimiento del reposo - 5 = Otro (especificar).

- o) En relación a la causal de rechazo indicada con el N° 2, esto es "Diagnóstico irrecuperable", se deberá tener presente que no basta que la patología tenga una naturaleza crónica o irrecuperable para rechazar la licencia médica, debiendo analizarse en cada caso, si al término del reposo la persona va a estar o no en condiciones de reintegrarse al trabajo. Existiendo la posibilidad de reintegro laboral, la licencia debe ser autorizada.
- p) Si la causa de rechazo no corresponde a las señaladas en los números 1 al 4, se deberá estampar en el casillero respectivo el N° 5, que corresponde a otras causales de rechazo, e indicar claramente cuál es la causal que se invoca, la que, en todo caso, debe estar contemplada en la normativa legal y reglamentaria vigente, como podría ser el caso, entre otras, de la existencia de enmendaduras; adulteración o falsificación; realización de trabajo remunerado o no; no tener calidad de trabajador.
- q) Cualquiera sea la causal o causales invocadas, en la resolución deberá indicarse el fundamento de su aplicación.

Ejemplos

- i. Si la licencia médica se rechaza por incumplimiento del reposo, en la fundamentación se deberá anexar copia del acta de la visita domiciliaria, dejando constancia de ello en la resolución. En el acta se deberá indicar el lugar en que se efectuó la visita, día y hora de la misma, fundamentos por los cuales se con-

cluyó que el trabajador no estaba en el domicilio cumpliendo el reposo, nombre de la persona que atendió, en su caso, y nombre, Rut y firma del funcionario que realizó la diligencia e indicación de la empresa externa a la que pertenece, cuando corresponda.

- ii. Si la licencia se rechazó por la causal "Otros", por haber sido el trabajador sorprendido realizando una actividad laboral, se deberá indicar qué trabajo realizó y la forma como se tomó conocimiento del hecho.
- iii. Si la licencia se rechazó por la causal "Otros", sin vínculo laboral, se deberá indicar los fundamentos por los cuales se ha llegado a esa conclusión. Si la falta de vínculo laboral se funda en la calidad de socio que el trabajador tiene respecto de la entidad empleadora, deberá indicarse claramente si es mayoritario y si tiene o no la administración y uso de la razón social.

Se hace presente que la causal de rechazo que se debe invocar es la "falta de vínculo laboral", debidamente fundamentada en los términos indicados precedentemente, no siendo procedente el rechazo de una licencia médica basado sólo en una duda respecto a la existencia de la mencionada relación laboral.

- r) En aquellos casos en que la fundamentación de la causal de rechazo o modificación no pueda incluirse en forma íntegra en la línea establecida para ello en el formulario de la licencia, deberá dejarse constancia de que se extenderá un documento separado, que se entiende forma parte

de la resolución, debiendo anexarse al formulario de licencia médica.

- s) Al notificar al trabajador y al empleador la resolución que autorice, rechace o modifique la licencia médica, conjuntamente con remitirle fotocopia de la sección B de la licencia, se le deberá adjuntar fotocopia del documento anexo en que se fundamentó la resolución y del acta de visita, en su caso.
- t) A petición del trabajador, las Unidades de Licencias Médicas, las COMPIN, las CCAF y las ISAPRES, en su caso, deberán proporcionar a éste copia íntegra de la licencia médica.
- u) En los casos de trabajadores adscritos a FONASA, cuyos empleadores se encuentran, a su vez, afiliados a una C.C.A.F., el cumplimiento de las instrucciones de las letras s) y t) precedentes, deberá efectuarla la Unidad de Licencias Médicas, la COMPIN o la C.C.A. F., dependiendo de cuál de éstas haya asumido la obligación de notificar al trabajador y al empleador.
- v) Si la notificación la realiza la C.C.A.F., la COMPIN deberá remitir a aquélla todos los antecedentes necesarios para el cumplimiento de lo instruido en las letras s) y t), entre ellos, la licencia médica original, el documento anexo en que se señalaron los fundamentos de la resolución, si existiere, y el acta de la visita domiciliaria, en su caso.

II. RESOLUCIONES DE LA COMPIN QUE RESUELVEN APELACIONES EN CONTRA DE PRONUNCIAMIENTOS DE UNA ISAPRE

A las COMPIN les corresponde pronunciarse respecto de los reclamos que se

presenten en contra de las resoluciones emitidas por las ISAPRES, en caso de rechazo, modificación o autorización de una licencia médica.

El pronunciamiento debe emitirse mediante una resolución, la que se debe notificar al trabajador, al empleador y, en su caso, a la respectiva ISAPRE.

Dicha resolución debe emitirse en forma clara y legible, y firmarse por el Presidente de la COMPIN o por el Secretario de la misma.

En ella se deberán señalar claramente los fundamentos tenidos en consideración para emitir el pronunciamiento, ya sea que se rechace o acoja total o parcialmente la apelación.

Si la COMPIN no admite la apelación a trámite por estimar que ésta se presentó fuera del plazo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta certificada en que la ISAPRE notificó el rechazo, modificación o aprobación, deberá indicar claramente la fecha en que el interesado recibió la citada carta y la fecha en que se ingresó la apelación.

Conforme con lo establecido en la Circular N° 67 de 7 de junio de 2002, de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, las ISAPRES podrán resolver en primera instancia los reclamos que se derivan a la COMPIN, de acuerdo a nuevos antecedentes que le presente el afiliado. En estos casos, el plazo de apelación ante la COMPIN debe contarse desde la recepción del pronunciamiento definitivo de la ISAPRE.

En todo caso, de la resolución que dicte la COMPIN se podrá apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social. Recibida una apelación, la Superintendencia podrá solicitar informe a los organis-

mos involucrados, los que deberán remitir la información solicitada dentro del plazo establecido en el Título IV de la presente circular.

Vencido este plazo, la Superintendencia de Seguridad Social podrá resolver con los antecedentes que tenga a la vista.

La interposición de la señalada apelación no suspenderá los efectos de lo resuelto por la COMPIN.

III. SERVICIOS DEPENDIENTES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y SERVICIOS TRASPASADOS AL SECTOR MUNICIPAL - EMISION OPORTUNA DE LAS LICENCIAS MEDICAS

La Superintendencia de Seguridad Social, al conocer de reclamos en contra de resoluciones que han rechazado licencias médicas por presentación fuera de plazo, ha constatado que en determinados casos el incumplimiento de dicho plazo se produce por la demora de los Hospitales y Consultorios en emitir y entregar las respectivas licencias.

Para evitar que estas situaciones ocurran, se solicita a los Directores de los Servicios de Salud que impartan las instrucciones a todos los establecimientos de su dependencia y también a los municipalizados, para que cuando atiendan a un trabajador que amerita reposo, se le extienda y entregue de inmediato la correspondiente licencia médica, de modo que pueda ser tramitada oportunamente.

En todo caso, de producirse un atraso en la emisión de licencias médicas de pacientes hospitalizados, ellas deberán autorizarse por existir una causal de fuerza mayor o caso fortuito ajeno a la responsabilidad del trabajador.

IV. PLAZOS PARA RESPONDER LAS PETICIONES DE INFORME QUE HAGA LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Cuando la Superintendencia de Seguridad Social conozca de reclamos en contra de resoluciones emitidas por las Unidades de Licencias Médicas o de una COMPIN sobre licencias médicas de afiliados a FONASA, o resoluciones de una COMPIN recaídas en reclamos respecto de resoluciones sobre licencias médicas de afiliados a ISAPRES, las COMPIN, C.C.A.F. e ISAPRES de la Región Metropolitana dispondrán de un plazo de 10 días hábiles para proporcionar los antecedentes requeridos y de 15 días hábiles en caso de las demás regiones. Dicho plazo comenzará a correr desde la fecha en que el oficio en que se requieren los antecedentes sea despachado por esta Superintendencia. De no proporcionarse los antecedentes dentro del plazo citado, se procederá a resolver la situación con los antecedentes de que se disponga.

Las instrucciones de este número modifican, en lo que se refiere a licencias médicas, los plazos para emitir los informes de la Circular N° 1.971, de 18 de febrero de 2002, de la Superintendencia de Seguridad Social, la que se reitera para otras materias.

V. VIGENCIA

Las presentes instrucciones entrarán en vigencia el 11 de agosto de 2003.

Se solicita dar la mayor difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud., Manuel Inostroza Palma, Superintendente de ISAPRES.- Ximena C. Rincón González, Superintendente de Seguridad Social.

2.068, 1º.08.03.

D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a los Servicios de Salud, al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades.

Conforme lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones, las cuales complementan y modifican en lo que corresponde lo instruido mediante Circular N° 2.065, de 14 de julio de 2003:

1. *Siniestralidad efectiva - exclusiones:*

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2º letra a), se entiende por siniestralidad efectiva las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, en el inciso primero del artículo 2º y 2º transitorio se ha establecido la siguiente exclusión a considerar:

- Las incapacidades permanentes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1º de abril de 2000.

2. *Requisitos para acceder a rebaja de tasa de cotización*

De acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 8º del D.S. N° 67, uno de los requisitos que permite a la entidad empleadora acceder a la rebaja de su tasa de cotización adicional diferenciada consiste en hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744.

Se entiende que se encuentra al día, la entidad empleadora que ha pagado las referidas cotizaciones correspondientes a remuneraciones incluidas las del mes de junio del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Los organismos administradores deberán revisar el cumplimiento de este requisito por parte de sus entidades empleadoras afiliadas en forma interna y solamente podrán requerir a los empleadores que acrediten el cumplimiento de este requisito respecto de aquellas que hubieren estado adheridas a un organismo administrador distinto o que no hubiesen enterado las cotizaciones correspondientes a determinados períodos.

3. *Formatos*

En atención a las particularidades que presenta la información contenida en las cartas en que los Servicios de Salud comunican a sus entidades empleadoras afiliadas al I.N.P. el inicio del proceso de evaluación y la situación que presentan respecto de la tasa de cotización adicional diferenciada que les correspondería pagar, se ha estimado necesario establecer formatos específicos para dichos Servicios.

Se acompañan los formatos de las Cartas que deberán utilizar los Servicios de Salud para comunicar el inicio del proceso de evaluación para los casos en que mantiene la tasa de cotización adicional, en que se recarga dicha tasa y, en que se puede acceder a rebaja de la tasa vigente, previa acreditación de los requisitos exigidos para obtenerla.

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de su aplicación.

Comunica Inicio de Proceso de Evaluación*(Mantiene tasa)*

En a de 200_.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores
.....

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a usted que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en el I.N.P., además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1° de julio de 200_ y 30 de junio de 200_, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de una accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que *esa entidad puede solicitar la rectificación, a este Servicio de Salud, de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en el este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponda a esa entidad es de ...%.

Lo anterior, implica que mantendría la tasa que tiene fijada en la actualidad.

Comunica Inicio de Proceso de Evaluación

(Con recargo)

En a de 200_.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

.....

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a usted que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en el I.N.P., además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 200_ y el 31 de diciembre de 200_.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1° de julio de 200_ y 30 de junio de 200_, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que esa entidad puede solicitar la rectificación, a este Servicio de Salud, de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en el este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponda a esa entidad es de ...%.

Lo anterior, implica que a esta entidad empleadora le correspondería un recargo de la tasa que tiene fijada en la actualidad.

Comunica Inicio de Proceso de Evaluación

(Rebaja indica requisitos no cumplidos)

En a de 200_.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

.....

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a usted que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en el I.N.P., además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2005.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2000 y 30 de junio de 2003, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que *esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en el este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponda a esa entidad es de ...%.

De acuerdo con los registros del I.N.P. y el servicio de salud correspondiente, esa entidad empleadora no ha dado cumplimiento a los siguientes requisitos contemplados en el artículo 8° del D.S. N° 67, *los que deberá acreditar ante el I.N.P., a más tardar el 31 de octubre del presente*: (colocar sólo los requisitos no cumplidos).

1. *Hallarse al día en el pago de las cotizaciones*

Cotizaciones, correspondientes a los meses del año. Usted deberá acompañar copias de las planillas de declaración y pago.

2. *Cumplimiento de las disposiciones establecidas en los Títulos V y VI del D.S. N° 40*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal que acredite que la empresa mantiene vigente el Reglamento Interno de Seguridad e

Higiene y cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores durante el período citado.

3. *Comité (s) Paritario de Higiene y Seguridad, son la siguiente información:*

- a) Copia de las actas de constitución de todos los Comités que hubiere constituido por primera vez o renovado en el período y
- b) Declaración jurada ante Notario que certifique el funcionamiento de o de los mismos durante el período citado, suscrita por el representante legal de la empresa y los miembros de dichos comités.

4. *Departamento de Prevención de Riesgos*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario o Representante Legal, en que indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de Experto en el Servicio de Salud correspondiente, el número de jornadas por las cuales está contratado.

En caso de tener que acreditar además, de la existencia y funcionamiento del Comité Paritario otros requisitos, se podrá incorporar en una declaración jurada toda la información que corresponda. En las Sucursales del I.N.P. se encuentra a su disposición formatos de declaración jurada o en su página WEB: www.inp.cl

Al respecto, se le hace presente que el plazo para acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados vence el 31 de octubre de 2003, en cuyo caso la tasa comenzará a regir el 1º de enero de 2004 si no pudiera acreditarlos en la fecha indicada, podrá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 2003, en cuyo caso la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se aplicará a contar del 1º del tercer mes siguiente a aquel en que haya efectivamente acreditado al cumplimiento de todos los requisitos.

Se reitera en el caso que no se acredite oportunamente su cumplimiento, no podrá acceder a la rebaja de su cotización adicional diferenciada, aun cuando ello le corresponda, conforme su siniestralidad efectiva y mantendrá su actual tasa de cotización.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-05, 01.03.

Calidad de técnico extranjero para los efectos de acogerse a las disposiciones de la Ley N° 18.156.

Concordancias: Oficio Ordinario N° J/4.274, de fecha 9 de abril de 1990, de esta Superintendencia.

Una Administradora ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la procedencia de atribuir la condición de técnico extranjero en los términos previstos en la Ley N° 18.156, a su afiliado de nacionalidad española, quien ha solicitado la devolución de sus fondos previsionales de conformidad a lo establecido en este cuerpo legal.

Al respecto, hace presente que el afiliado ha acompañado copia de un documento expedido por la Real Federación Española de Tenis que certifica que es apto como "Monitor Nacional de Tenis".

Agrega que de conformidad al Diccionario de la Real Academia Española y a lo establecido en la Circular N° 553, se entiende por "técnico" a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte. Por su parte, esta Superintendencia, mediante Oficio Ord. N° 7.980, de fecha 15 de junio de 2001, precisó que se entiende por técnico a todo trabajador que posee conocimientos de una ciencia o arte adquirido en un proceso educativo formal, estructurado y entregado

en forma sistemática, conducente a la obtención de un título profesional o técnico.

Finalmente, señala que analizados los conceptos antes indicados y las definiciones de "monitor" y de "tenis" que entrega el Diccionario de la Real Academia y los antecedentes acompañados por el afiliado, no resulta claro que pueda ser considerado "técnico" para los efectos que pretende.

Sobre el particular, cabe manifestar que tal como lo expresa esa Administradora, de acuerdo a la jurisprudencia de este Organismo y conforme se desprende del sentido de las palabras utilizadas por el legislador de la Ley N° 18.156, para los efectos de acceder a la devolución de los fondos previsionales enterados por extranjeros en una A.F.P., es menester, entre otras exigencias, que éstos detenten la condición de "técnicos", entendiéndose por tales, a todo trabajador que posee los conocimientos de una ciencia o arte adquiridos en un procesos educativo formal, estructurado y entregado en forma sistemática, conducente a la obtención de un título profesional o técnico. Cabe recordar que el proceso educativo formal, estructurado científicamente y entregado de manera sistemática, está constituido por niveles que aseguren su unidad y faciliten la continuidad del mismo a lo largo de la vida de las personas.

Por otra parte, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, se entiende por "monitor" a la persona que guía el aprendizaje deportivo, cultural, etc., concepto que en opinión de este Organismo, no resulta equivalente al de técnico en los términos antes definidos.

Ahora bien, del Certificado expedido por la Real Federación Española de Tenis con fecha 20 de diciembre de 2002, se constata que el interesado, para obtener la calidad de monitor, ha realizado el respectivo curso, con un total de 90 horas lectivas, consistente en nueve asignaturas teórico-prácticas, celebrado entre el 21 y el 25 de septiembre; el 19 y el 23 de octubre y el 23 al 27 de noviembre del año 1987, curso que de acuerdo a lo

expuesto, no reúne las exigencias de un proceso educativo formal.

En consecuencia, del análisis de los antecedentes acompañados y atendiendo lo dispuesto por la Ley N° 18.156, esta Superintendencia concluye que no resulta procedente atribuirle la condición de técnico extranjero, por lo que no es aplicable en su caso, la norma legal precitada.

Por lo anterior, los fondos previsionales que haya enterado en esa Administradora no pueden ser devueltos en los términos que pretende, sin perjuicio que en su oportunidad, éstos le reporten beneficio a través de la invocación del Convenio de Seguridad Social con España.

FIS-07, 01.03.

Pensiones de sobrevivencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento, en cuanto a establecer si un afiliado, de nacionalidad chilena, reviste la condición de bigamo, como asimismo, si procede otorgar pensiones de sobrevivencia en nuestro país, a las dos supuestas cónyuges del afiliado.

Al respecto, cabe señalar en primer término que de acuerdo a lo informado en los antecedentes que rolan en el expediente acompañado, se han podido establecer los siguientes hechos:

1. Con fecha 29 de febrero de 2000, invocando las normas del Convenio de Seguridad Social suscrito por nuestro país con el Reino de España, el afiliado solicitó su declaración de invalidez, para los efectos de acceder a la respectiva pensión.
2. Con fecha 12 de julio de 2001, la Comisión Médica de Convenios Internacionales

rechazó la referida solicitud, en atención al fallecimiento del afiliado, ocurrido en Madrid, con fecha 6 de abril de ese año.

3. Con fecha 26 de julio de 2001, la recurrente solicitó pensión en su calidad de cónyuge sobreviviente del causante, invocando para ello el matrimonio celebrado con éste, el día 29 de abril de 1989.
4. La Administradora a la cual se encontraba afiliado el causante pagó la referida pensión de sobrevivencia, haciendo presente no obstante, que en la solicitud de incorporación (febrero de 1988), el trabajador declaró otro grupo familiar, compuesto por una cónyuge y dos hijas, aparentemente radicado en España.
5. Efectivamente, con fecha 28 de marzo de 1981, el afiliado contrajo matrimonio en Madrid, con una persona, presuntua-

mente de nacionalidad española, de cuya unión nacieron dos hijas.

6. Según sentencia, de fecha 4 de octubre de 1994, el Juzgado de Primera Instancia N° 28 de Madrid, declaró la disolución del matrimonio antes indicado, por la causal de divorcio, sin fijar alimentos a favor de la demandante y sus hijas, en tanto no se demostrara la percepción de ingresos y su cuantía cierta o aproximada por parte del demandado.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente en primer término, que el artículo 15 de la Ley de Matrimonio Civil prescribe que el matrimonio celebrado en país extranjero, en conformidad a las leyes del mismo país, producirá en Chile los mismos efectos que si se hubiere celebrado en territorio chileno.

Por su parte, el artículo 4° número 3 de la Ley sobre Registro Civil dispone que se inscribirán en el Registro de la Primera Sección de la Comuna de Santiago, los matrimonios celebrados fuera del país por un chileno con un extranjero o entre dos chilenos, previa presentación de los documentos que indica. No obstante, este cuerpo legal no prescribe sanción por la no inscripción de un matrimonio celebrado en estas condiciones, pudiendo estimarse con todo y de acuerdo a lo establecido en el artículo 135 del Código Civil, que aquél igualmente produce efectos en Chile, pues esta última norma, al referirse a la sociedad conyugal dispone que los que se hayan casado en país extranjero se mirarán en Chile como separados de bienes, a menos que inscriban su matrimonio en el Registro ya señalado y pacten en ese acto, sociedad conyugal, dejándose constancia de ello en dicha inscripción.

Pues bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha constatado que el afiliado contrajo matrimonio en Madrid, el día 28 de marzo de 1981. Aparentemente dicho matrimonio no ha sido inscrito en nuestro país y, posteriormente, fue declarado disuelto por tribunal competente español, al cogerse a la demanda de divorcio.

No obstante lo anterior, tanto la A.F.P. como este Organismo han tomado conocimiento de su celebración y por lo mismo, de la existencia de potenciales beneficiarias de pensión de sobrevivencia en los términos que prevé el D.L. N° 3.500, de 1980, de manera que para confirmar o descartar este supuesto, es necesario conocer los efectos que la legislación española otorga a la disolución de su matrimonio.

Ahora bien, si según la ley española la primera cónyuge no tenía la condición de tal respecto del afiliado a la data de su fallecimiento, correspondería asimilar su situación a aquella contemplada en el artículo 9° del citado D.L. N° 3.500, referida a la madre de hijos de filiación no matrimonial, soltera o viuda que vivía a expensas del causante a la data de su muerte, de acuerdo a la jurisprudencia elaborada por este Organismo para otorgar protección a las mujeres cuyo matrimonio ha sido declarado nulo por sentencia judicial. En tal caso, corresponderá a la interesada acreditar el cumplimiento de estas exigencias.

En relación a la situación de la recurrente, es preciso señalar que de acuerdo al artículo 29 de la Ley de Matrimonio Civil, es nulo el matrimonio celebrado con los impedimentos que indica, entre otros, el artículo 4° de este cuerpo legal, cuyo número 1 contempla a los que se hallaren ligados por vínculo matrimonial no disuelto. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, en cuanto a la validez que debe reconocerse al 1^{er} matrimonio celebrado por el causante, aun cuando éste fue disuelto por divorcio en el año 1994, se concluiría que este matrimonio es efectivamente nulo y, por tanto, no podría acceder a la pensión de sobrevivencia que ha invocado.

No obstante, el artículo 34 de esta ley prescribe que corresponde la acción de nulidad a los presuntos cónyuges, a sus ascendientes, al ministerio público y a las personas que tengan actual interés en ella (entre las que se cuenta la primera cónyuge) y no podrá intentarse si no viven ambos cónyuges, salvo que la causal invocada sea la existencia de un

vínculo matrimonial no disuelta, caso en el cual la acción podrá intentarse dentro del año siguiente al fallecimiento de uno de los cónyuges.

Teniendo en cuenta lo anterior y posterior que no se ha acreditado que dicha acción

se interpuso dentro del año siguiente al fallecimiento del causante (abril de 2001-abril de 2002), debe concluirse que la recurrente detenta la condición de cónyuge sobreviviente del causante y en esa condición, deberá percibir los beneficios previsionales que correspondan.

FIS-16, 01.03.**Informa. Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.**

Se ha recibido la consulta de un particular, quien desea saber si puede eliminar su calidad de empleador moroso por obligaciones previsionales, del informe que se remite a la Dirección del Trabajo para confeccionar el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, si estando con una deuda previsional que ha sido objeto de un litigio, se declara en éste el abandono del procedimiento o la prescripción de la deuda.

Al respecto cumplo con informar a usted, que el abandono del procedimiento que ha sido declarado por el Tribunal respecto de un proceso, no extingue las acciones de la parte demandante. Sólo hace perder a ésta el derecho de continuar el procedimiento abandonado, y de hacerlo valer en un nuevo juicio. Es decir, la deuda sigue plenamente vigente, pudiendo ser cobrada judicialmente, en otro juicio que ha de comenzar nuevamente. Por lo tanto, no procede la eliminación del empleador moroso del informe que se remite a la Dirección del Trabajo para confeccionar el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

Por otra parte, si se acogiera por el Tribunal la excepción de prescripción de la acción ejecutiva de cobro de cotizaciones previsionales, tampoco resulta procedente eliminar al empleador moroso del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Ello por dos razones. La primera, por que la Circular N° 1.187 de esta Superintendencia, de fecha 7 de diciembre de 2001, y que regula el envío de la información de los infractores a la legislación laboral y previsional a la Dirección del Trabajo, pretende justamente incentivar a los empleadores a cumplir sus obligaciones laborales y previsionales, y a evitar que incurran en futuras infracciones, por lo que se justifica plenamente su mantención en tal Boletín, aunque se haya declarado a su favor la prescripción de la acción ejecutiva. La segunda, porque la prescripción de la acción ejecutiva. La segunda, porque la prescripción extingue las acciones inherentes a la obligación para exigir su pago, pero no la obligación misma, ya que de conformidad a lo establecido en el artículo 1°, 1470 N° 2 del Código Civil, estas obligaciones civiles extinguidas por la prescripción se transforman en naturales, las que no obstante existir, solamente no dan derecho para exigir su cumplimiento.

FIS-29, 01.03.**Cesación en funciones por la obtención de pensión.**

Concordancias: Oficios Ordinarios N°s. J/16.625, de fecha 28 de diciembre de 1995; J/5.621, de fecha 24 de abril de 1996 y 13.436, de fecha 9 de septiembre de 2002, todos de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la obligación que tiene una trabajadora de cesar en los dos cargos que actualmente desempeña en su condición de cirujano-dentista, para un Servicio de Salud y la Universidad de Chile, respectivamente, en ambos afectada a las normas de la Ley N° 15.076.

Expresa que en virtud de lo establecido en el artículo 11 transitorio de la Ley N° 19.664, se faculta a los Directores de los Servicios de Salud para declarar vacante el cargo de aquellos profesionales funcionarios de planta que cumplan los requisitos para jubilar, otorgándoseles una indemnización equivalente a 8 meses de la última remuneración devengada. Agrega que usted cumple los requisitos para pensionarse y ha sido informada por la respectiva Oficina de Personal que el Director del Servicio de Salud donde presta sus servicios, hará uso de dicha facultad a su respecto.

Señala que además se desempeña en la Universidad de Chile y según le ha manifestado la A.F.P., al obtener pensión de vejez estará obligada a cesar también respecto del cargo que sirve en este último establecimiento de educación superior, información que solicita le sea confirmada o rectificadas.

Es menester señalar primeramente que en su condición de funcionaria de un Servicio de Salud, le resulta aplicable el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N° 18.834, cuyo artículo 140 dispone que el funcionario cesará en el cargo, entre otras causales, por

la señalada en su letra b), esto es, la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público.

Por su parte, el personal dependiente de la Universidad de Chile se encuentra sometido también a las normas del Estatuto Administrativo, atendida la calidad de funcionarios públicos que revisten los personales de planta y de contrata que en ella se desempeñen. Ello, sin perjuicio que las remuneraciones de dicho personal se encuentren reguladas por las disposiciones contenidas en el D.F.L. N° 3, de 1980, del Ministerio de Educación.

Ahora bien, el artículo 71 del D.S. N° 57, de 1980, Reglamentario del D.L. N° 3.500, de 1980, establece en su inciso segundo que tratándose de trabajadores afectos a las Leyes N°s. 18.834 y 18.883, ambas de 1989, la Administradora deberá notificar al empleador la fecha de devengamiento de la pensión dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de pensión en el caso de la causal de vejez.

Finalmente, cabe señalar que el D.F.L. N° 1, de 2001, del Ministerio de Salud, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.076, sobre Estatuto Médico Funcionario, no contiene normas especiales referidas a la materia en análisis, de los personales afectos a ella.

Sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho precedentemente reseñados, esta Superintendencia, dentro del ámbito de su competencia, cumple con manifestar que de acuerdo con lo dispuesto en el referido artículo 140 letra b) de la Ley N° 18.834, el funcionario público que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen

previsional, en relación al respectivo cargo público, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que empiece a recibir la pensión respectiva.

En efecto, del tenor del referido precepto legal, se infiere que se establece como causal de cesación de funciones, por el solo ministerio de la ley, el hecho que un funcionario público adscrito al Estatuto Administrativo se pensione, sin distinguir la forma en que se haga efectivo dicho beneficio previsional y la causal opera a contar del día en que comienza a percibir su pensión.

Por otra parte, resulta útil precisar que en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, conforme a lo dispuesto en su artículo 16, en relación con el inciso segundo del artículo 7° de su Reglamento, ya citado, para los efectos de la base imponible de los trabajadores afiliados a él, la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la remuneración.

En el evento que un trabajador perciba simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores y/o además declare rentas como trabajador independiente, todas las remuneraciones y rentas se sumarán para los efectos de determinar el límite máximo imponible a que se ha hecho referencia.

Como puede apreciarse, en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, por ser el

afiliado titular de una sola cuenta de capitalización individual, el capital que reúna producto del entero de las cotizaciones bajo dos o más empleadores se refunde.

De esta forma, puede concluirse que cuando un afiliado ejerce el derecho a pensiónarse por vejez, hace efectiva la pensión en función de todo el capital acumulado en su cuenta de capitalización individual, resultando irrelevante considerar para estos efectos, si al momento de solicitar el beneficio se encontraba efectuando simultáneamente cotizaciones obligatorias bajo uno o más empleadores.

En estas circunstancias, en la situación de los funcionarios públicos afectos al Estatuto Administrativo, el hecho de obtener pensión en un régimen previsional conlleva la cesación de los servicios en el o los cargos compatibles que pueda servir, por así disponerlo expresamente dicho Estatuto. Lo anterior, no obsta a que el funcionario pueda luego ser contratado por el mismo u otro empleador, pues el D.L. N° 3.500, no contempla incompatibilidad a este respecto.

En consecuencia, de acuerdo a las consideraciones formuladas puede concluirse que por el solo hecho que se acoja a pensión de vejez, cesará en los cargos que sirve para el Servicio de Salud y la Universidad de Chile, puesto que en ambos le resulta aplicable la Ley N° 18.834.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.928, 12.06.03.

Situación tributaria de las becas de estudios otorgadas por las Cajas de Compensación.

Concordancias: Artículo 31, N° 6, artículo 33, N° 1, artículo 21, artículo 74, N° 1, artículo 76, artículo 17, N° 13 y N° 18, de la actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Circulares N°s. 75 de 1976, 66, de 1977, 41, de 1999. Oficios N°s. 2.733, de 2001, 38, de 1998 y 328, de 2003.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señalan que a las empresas adherentes a la Caja de Compensación XXXXX que han acogido a su personal a los beneficios del Régimen de Prestaciones Complementarias, se le han presentado dudas a raíz del pronunciamiento de este Servicio, formulado a través de la Dirección Regional Metropolitana Santiago Oriente y a propósito de una consulta realizada por XXXXXX, en relación con el beneficio previsional de becas de estudio que paga esa Caja al amparo de lo dispuesto en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta, las cuales no estarían sujetas a los topes que se establecen para las becas de estudio canceladas directamente por las empresas, de acuerdo a lo dispuesto en el mismo artículo 17, pero en su N° 18.

Expresan, que con el objeto de precisar la aplicación de los citados topes, se permiten exponer lo siguiente:

- a) La respuesta de la mencionada Dirección Regional, contenida en la

Res. N° 310, de 6 de diciembre de 2002, establece, a su juicio, la correcta doctrina que ha de aplicarse en esta materia, al exponer en los párrafos quinto y sexto lo siguiente:

Párrafo 5°: "De tal modo, la nueva disposición no altera ni modifica el carácter o naturaleza del beneficio sea esta beca de estudio o beneficio previsional, no resultando suficiente para determinar si se encuentran frente a uno u otro, verificar la intervención de una Caja de Compensación, sino que resulta necesario también establecer la efectiva naturaleza de la prestación y el cumplimiento de los requisitos que para cada una de ellas se ha establecido mediante Circular N° 75, de 1976, complementada por la Circular N° 66, de 1977".

Este párrafo define claramente la distinción entre beca de estudio pagada por la empresa y beca de estudio como beneficio previsional, siendo cada uno de estos conceptos, según lo reconoce el Servicio, de naturaleza diferente.

Párrafo 6°: "Conforme a lo anterior, según este parecer, del tenor del Oficio N° 2.773, de 25 de 06 de

2001 aludido por el consultante (erróneamente en cuanto a su numeración y fecha), no se desprenden necesariamente las conclusiones que él sugiere. En efecto, de la sola intervención de una Caja de Compensación en el pago de la asignación de que se trate no puede desprenderse su carácter de "beneficio previsional" sino que, según expresa el propio oficio en comentario, para tal calificación es necesario el cumplimiento de una serie de requisitos que indica".

De este párrafo se desprende que el Servicio determina que las conclusiones sugeridas por el Banco XXXXXX. en relación a las becas de estudio, sólo se dan en la medida que se trate de un beneficio previsional, siendo necesario, para tal efecto, cumplir con las condiciones que ha señalado el Servicio en concordancia con lo dictaminado por la Superintendencia de Seguridad Social, no bastando, para arribar a tal conclusión, verificar la sola intervención de una Caja de Compensación.

- b) En efecto, el Servicio mediante Oficio Ordinario N° 2.773, de fecha 25 de junio de 2001, se pronunció sobre la tributación de los beneficios otorgados por las Cajas de Compensación a sus afiliados dentro de sus respectivos regímenes de Prestaciones Complementarias. En este Oficio se determinó la procedencia de considerar a los beneficios pagados por las Cajas de Compensación como ingresos no constitutivos de renta, de acuerdo al artículo 17 N° 13 de la ley del ramo, en la medida que se cumplan con los requisitos que se establecen en el mismo oficio, el que no hace sino continuar con la doctrina del Servicio contenida en la Circular N° 75, de 1976, complementada por la Circular N° 66 de

1977. Por supuesto, esta determinación de beneficio previsional está basada en el pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social, organismo que mediante Oficio Ordinario N° 5.314, de 14 de febrero de 2001, en respuesta a una consulta del propio Servicio, estableció que los beneficios que entregan las Cajas son prestaciones de seguridad social que deben asimilarse a los beneficios previsionales, por lo que no constituyen renta para los efectos tributarios.

- c) Con respecto a los aportes que las empresas integran a las Cajas para que sus trabajadores sean beneficiarios del Régimen de Prestaciones Complementarias, el Servicio en su Oficio N° 38 de 1998, dispuso lo siguiente:

"Ahora bien, respecto de la situación tributaria de los fondos que la empresa proporcione a la Caja de Compensación para el financiamiento de las asignaciones a que se refiere su consulta, cabe expresar que en la medida que dichos pagos se produzcan en virtud de una obligación contraída mediante la celebración de un contrato de trabajo o convenio colectivo con los trabajadores, tales fondos constituyen un gasto necesario para producir la renta, siempre y cuando se cumplan al efecto los demás requisitos y condiciones que exige dicha norma legal. Por el contrario, si los citados fondos se entregan de forma voluntaria a las citadas entidades, tendrán la calidad de gasto necesario en la medida que lleve implícito el concepto de universalidad, esto es, que se entreguen en beneficio de todos los trabajadores de la empresa bajo pautas o normas de carácter general y uniforme. Si tales fondos no reúnen las citadas condiciones pasan a cons-

tituir un gasto rechazado de aquellos a que se refiere el número 1 del artículo 33 de la ley de la renta, afectos a la tributación que establece dicha norma y a aquella que contempla el artículo 21 de la misma ley, cuando se cumplen las condiciones que exige esta última disposición, de acuerdo a la calidad jurídica de la empresa que incurrió en el gasto".

Es conveniente tener presente que las Cajas deben exigir que la obligatoriedad esté respaldada por la suscripción de los instrumentos que este dictamen establece, asegurándose de esta manera el cumplimiento de los requisitos para que los pagos que efectúen las empresas al Régimen de Prestaciones Complementarias sean considerados un gasto necesario.

- d) En consecuencia, basados en la repetida jurisprudencia administrativa del Servicio y concordante con la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, los aportes que realizan las empresas para integrar a sus trabajadores al Régimen de Prestaciones Complementarias que administran las Cajas de Compensación, son gastos necesarios para producir la renta en la medida que esté establecida la obligatoriedad. A su vez, los beneficios previsionales que estas entidades otorgan a sus beneficiarios, son ingresos no constitutivos de renta.
- e) El Servicio, en la ya citada Resolución N° 310 emanada de la Dirección Regional Metropolitana Santiago Oriente, no ha hecho sino confirmar estos planteamientos, como se expuso en párrafos anteriores, al reconocer que: "el nuevo tratamiento tributario dispuesto mediante la incorporación del numeral que se co-

menta –a saber el artículo 31 N° 6 bis de la Ley de la Renta–, sólo afecta a las empresas que otorgan dichos beneficios". Es decir, los montos límites que establece esta norma se aplican sólo cuando se trate de becas pagadas directamente por las empresas a sus trabajadores.

Asimismo, es acertada la misma Resolución en cuanto expresa: "No resultando suficiente para determinar si nos encontramos frente a uno u otro, verificar la sola intervención de una Caja de Compensación, sino que resulta necesario establecer la efectiva naturaleza de la prestación y el cumplimiento de los requisitos que para cada una de ellas se ha establecido mediante Circular N° 75 de 1975, complementada por Circular N° 66 de 1977".

Por este motivo, concluye la mencionada resolución, no se desprenden necesariamente las conclusiones que el consultante –Banco XXXXXX.– sugiere. En efecto, señala que: "de la sola intervención de una Caja de Compensación en el pago de la asignación de que se trate, no puede desprenderse su carácter de 'beneficio previsional' sino que, según expresa el propio Oficio en comentario –se refiere al Oficio N° 2.773, ya citado–, para tal calificación es necesario el cumplimiento de una serie de requisitos que indica".

- f) De acuerdo a todo lo analizado, esa Caja de Compensación comparte el criterio del Servicio que, en resumen, establece:
- Es necesario determinar la naturaleza de "beneficio previsional" de las prestaciones que se otorgan en el Régimen de Prestaciones Complementarias.

- No basta la sola intervención de una Caja de Compensación para considerar los beneficios otorgados como previsionales.
 - La aplicación de los límites del art. 31 N° 6 (sic) de la Ley de Impuesto a la Renta, sólo se refiere a las becas pagadas directamente por las empresas.
 - Los desembolsos que efectúan las empresas para el Régimen de Prestaciones Complementarias, son gastos necesarios para producir la renta, siempre que ellos sean obligatorios.
 - Los beneficios previsionales otorgados conforme al Régimen de Prestaciones Complementarias, son ingresos no constitutivos de renta para los beneficiarios.
- g) Tratándose de las llamadas "becas de estudio" otorgadas por las Cajas, éstas deben cumplir con los requisitos esenciales de los beneficios previsionales, sólo de esta manera les son aplicables la norma del artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta y, concordante con la doctrina del Servicio, las Cajas de Compensación han establecido, como requisito indispensable, la efectiva acreditación del gasto como límite para determinar el monto del beneficio a otorgar.
- h) Las Cajas de Compensación, entidades previsionales constituidas como corporaciones sin fines de lucro, fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, son entes especializados en el otorgamiento de beneficios previsionales y es así como esta Superintendencia ha reconocido, mediante su Oficio N° 5.314, de 2001, que: "los beneficios que otorgan, incluidas las prestaciones com-

plementarias, emanan de su Sistema Orgánico (Ley N° 18.833, artículo 19 N° 3 y 23)".

Además, se hace presente que esa Caja exige el cumplimiento de requisitos más rigurosos que los requeridos por el Servicio para acreditar la naturaleza de beneficio previsional. A modo de ejemplo, tratándose de las becas de estudio, no se permite el pago de contingencias ocurridas más allá de 180 días contados hacia atrás desde la fecha de la presentación de la solicitud de otorgamiento.

Por su parte, en el mismo oficio ordinario concluye la Superintendencia que estas prestaciones, por su naturaleza, corresponden a lo que doctrinariamente se denomina Bienestar Social, cuyo campo de acción es muy amplio.

Y en fin expresa: "...en definitiva son prestaciones de seguridad social, que deben asimilarse a los beneficios previsionales, por lo que no constituyen renta para los efectos tributarios".

- i) A mayor abundamiento y respecto a las becas de estudio otorgadas por las Cajas, la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, en un reciente informe ha profundizado dicho concepto, estableciendo la correcta dimensión de este beneficio en el ámbito previsional, señalando además la importancia social y económica que reviste la educación y lo fundamental que ella resulta para el crecimiento armónico y estable del país.

Por todos los antecedentes antes indicados, los recurrentes han considerado necesario, a fin de atender las consultas e informar a sus empresas adherentes, so-

licitar un pronunciamiento explícito que ratifique que las becas de estudio otorgadas a través del Régimen de Prestaciones Complementarias, cumpliendo con los requisitos fijados por este Servicio y la Superintendencia de Seguridad Social, constituyen beneficios previsionales, y en particular, no están sujetas, para efectos tributarios, a los topes de 1,5 y 5,5 U.T.A., establecidos en el artículo 31 N° 6 (sic) de la Ley de Impuesto a la Renta.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio sobre la materia en consulta ha impartido reiteradas instrucciones las que son de conocimiento de los recurrentes. De los pronunciamientos emitidos al respecto, cabe destacar el contenido en el Oficio Ordinario N° 2.773, de 25 de junio de 2001, en el que se dejó establecido que los beneficios que las Cajas de Compensación otorgan a los afiliados y sus cargas, tienen para los fines tributarios el carácter de un beneficio previsional o de becas de estudio de aquellos a que se refieren los números 13 y 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, y por lo tanto, no afectan a ningún impuesto a la renta, en la medida que cumplan con los requisitos y condiciones indicados en las Circulares N°s. 75, de 1976, 66, de 1977 y 41, de 1999. Por otra parte, se señaló que las ayudas que se otorguen y que no reúnan los requisitos para ser calificadas como un beneficio previsional, constituyen una renta para el beneficiario de ellas, fijándose el régimen tributario que les afecta. Sobre este punto se indicó que, siendo indudable que la generación de estos beneficios se originan de una relación contractual entre la empresa y el trabajador, aun cuando pudiera considerarse que, una vez recibidos los fondos que correspondan por las Cajas de Compensación, éstas administran libremente el otorgamiento de las prestaciones, no puede dejar de reconocerse que se sigue manteniendo la citada relación contractual entre la empresa y su trabajador, hasta el

cumplimiento efectivo de dichas prestaciones, por lo que le corresponde a la empresa retener y pagar el impuesto respectivo, en virtud de lo dispuesto en el número 1° del artículo 74 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 de la misma ley.

Asimismo, en relación con la situación tributaria que para la empresa tienen los fondos aportados a las Cajas de Compensación para beneficios previsionales y becas de estudio, este Servicio se ha pronunciado, v.gr. Ord. N° 038, de 5.01.1998 y Ord. N° 328, de 27.01.2003, en el sentido que en la medida que dichos pagos se produzcan en virtud de una obligación contraída mediante la celebración de un contrato de trabajo o convenio colectivo con los trabajadores, o se entreguen en forma voluntaria pero siempre que lleven implícito el concepto de la universalidad, esto es, que se entreguen en beneficio de todos los trabajadores de la empresa bajo pautas o normas de carácter general y uniforme, tales fondos constituyen un gasto necesario para producir la renta, si se cumplen al efecto los demás requisitos y condiciones que exige el artículo 31 de la Ley de la Renta. Esto es así por cuanto, como se señaló precedentemente, los referidos aportes son efectuados en razón de la relación contractual existente entre la empresa y sus trabajadores, por lo que es indudable que aun cuando las Cajas de Compensación los administren libremente, las prestaciones que en definitiva se otorguen no pueden desvincularse para fines tributarios de esa relación contractual que constituye su causa.

En el caso que tales fondos no reúnan las citadas condiciones, de tal modo que no puedan ser considerados beneficios previsionales o becas de estudio las ayudas que se efectúen, éstos constituirán una mayor renta para el trabajador beneficiado, debiendo la empresa enterar el im-

puesto respectivo, según se dijo, pudiendo en tal caso la empresa deducir el aporte efectuado como gasto.

3. Ahora bien, respecto a lo consultado, cabe señalar, en primer lugar que en opinión de esta Dirección Nacional, el carácter de beneficio previsional de las becas de estudio que se otorgan por las Cajas de Compensación, no altera la naturaleza fundamental del beneficio, que es el de ser una beca de estudio, pues lógicamente ambos conceptos no se excluyen mutuamente, existiendo en tal caso entre ellos una relación de género a especie. Así, en la situación planteada resulta indudable que lo que en definitiva se otorga al beneficiario es una beca de estudio, sin perjuicio que este beneficio pueda calificarse como previsional o como una prestación de seguridad social.

Por otra parte, cabe tener presente que el número 6° bis del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que regula el tratamiento tributario que tiene el beneficio para la empresa que efectúa el desembolso, no distingue si es la empresa la que directamente paga la beca, o si se otorga a través de una Caja de Compensación. De ello se infiere que en ambos casos constituye un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos en el mismo artículo.

Lo anterior resulta lógico pues, en ambas situaciones la disposición patrimonial que la empresa efectúa tiene una misma finalidad, cual es el otorgamiento de ese beneficio para sus trabajadores, y además una misma causa, constituida por la relación contractual de carácter laboral.

De este modo, a juicio de este Servicio, no resulta procedente distinguir si la beca se otorga por las Cajas de Compensación o directamente por el empleador del beneficiario, para los efectos de determinar el régimen tributario que para la empresa

tiene el aporte o erogación que efectúa con ese fin.

En consecuencia, tanto en el caso en que el beneficio que se pague por las Cajas de Compensación corresponda a una beca de estudio, como en la situación en que la beca sea pagada directamente por la empleadora, la aceptación como gasto para la empresa se regula por lo dispuesto en el número 6° bis del artículo 31, citado.

4. En cuanto al Oficio N° 310, de 6 de diciembre de 2002, emitido por el Sr. Director Regional de la D.R.M. Santiago Oriente, de este Servicio, que aluden en su presentación, cabe señalar que de lo expresado en dicho documento no se deduce lo que los consultantes pretenden, en cuanto a que los montos límites que establece el número 6° bis del artículo 31, de la Ley de la Renta, se aplicarían sólo cuando se trate de becas pagadas directamente por las empresas a sus trabajadores. En efecto, de su lectura resulta patente que lo que se manifiesta es que la norma legal citada sólo afecta a la empresa, es decir, que la deducción como gasto, con sus requisitos y condiciones, de la erogación que implica el otorgamiento de las becas de estudio, sólo es aplicable a la empleadora, lo que es distinto de sostener que el límite del monto del gasto aceptado corresponda sólo al caso en que el beneficio es pagado directamente por la empresa, pues como se ha venido señalando, tal conclusión sería contraria al precepto legal en comentario.
5. De esta manera, en respuesta a su consulta, se informa a Uds. que las becas de estudio que se paguen a los hijos de los trabajadores de la empresa, sea que se otorguen directamente por ésta o a través del régimen de prestaciones complementarias de las Cajas de Compensación, para su aceptación como gasto necesario para producir la renta deben cumplirse los requisitos y condiciones especí-

ficos establecidos en el número 6° bis del artículo 31, referido, incluido desde luego el límite del monto de la beca por cada hijo que en dicha disposición legal se determina. En el caso en que la beca de estudio otorgada, sobrepase el correspondiente monto legal, constituirá en el

exceso un gasto rechazado, conforme a la misma disposición legal, debiendo agregarse a la renta líquida, como lo dispone el artículo 33, número 1°, y aplicarse a su respecto lo previsto en el artículo 21, ambas normas de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

2.929, 12.06.03.

Solicita aclarar y confirmar tratamiento tributario de becas de estudio.

Concordancias: Ley sobre Impuesto a la Renta, artículos 17 N°s. 13 y 18, y 31 N° 6 bis, 33 N° 1, letra g), 74 N° 1 y 76.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita se confirme la interpretación en relación con la situación tributaria que se describe a continuación:
 - a) Señala que como asesor de una empresa de servicios, se le ha solicitado estudiar y recomendar el curso de acción a seguir en lo que se refiere a un eventual convenio ofrecido por una Caja de Compensación, el que implica asignación de fondos de la empresa y de los trabajadores, por lo que estima que hay un interés actual comprometido. Este convenio aparece muy conveniente, tanto para la empresa como para los ejecutivos en especial, ya que ofrece los beneficios que indica.
 - b) Para la empresa, la posibilidad de no remunerar directamente a los ejecutivos –y siempre considerando como gastos esos desembolsos–, sino que entregar esos recursos periódicos mensuales o anuales, tales como los mismos sueldos, bonos, participaciones, etc., haciendo aportes a la

respectiva Caja de Compensación, obviamente, sin determinar ni pagar el impuesto único. Estos aportes se harían por cada uno de los ejecutivos para financiar un Régimen de Prestaciones Complementarias, administrado libremente por la Caja de Compensación, el que otorga diversos beneficios, de entre los cuales, el que más le interesa dilucidar en cuanto a su posibilidad, claridad y transparencia se refiere a las becas de estudio.

- c) Si bien esos recursos aportados forman un fondo de propiedad de la Caja de Compensación, además de ser administrado libremente por ella, no es menos cierto que, ante la posibilidad de establecer convenios con esas Cajas, no sólo colectivamente, sino que en forma directa por cada trabajador, esto permite en la práctica que exista algo así como una "disposición compartida de los fondos", convenida entre el trabajador ejecutivo individual y el fondo del Régimen de Prestaciones Complementarias, y tal es así, que incluso los intereses ganados en el sistema financiero por ese fondo particular siguen perteneciendo a ese mismo fondo "privado", se podría decir.

- d) Esto permitiría –a manera de ejemplo, y no tan extremo como pareciera– que un ejecutivo con 4 hijos cargas familiares, con un monto promedio mensual para cada uno de cuotas de escolaridad más otros ítems, de \$ 400.000, podría destinar un monto de \$ 16.000.000 (400.000 x 10 x 4) anuales como aporte a la Caja para pagar por concepto de becas de estudio esas cuotas y otros beneficios aceptados por este Servicio, a saber, inscripción, centros de padre, alimentación, útiles escolares, uniformes, pensionados, viáticos, movilización, etc. (Oficio N° 2.123, de 17.05.01). Estos aportes, por un lado seguirían siendo gasto para la empresa y, por otro, no pagarían impuesto único por parte del ejecutivo, ni a nivel de la empresa ni cuando la Caja de Compensación otorgue el beneficio de la beca de estudio, previo cumplimiento de sus requisitos formales y de su Reglamento.
- e) Una primera duda que le asalta, y es si no habría una especie de "disposición" (devengamiento o percepción) previa, al determinar el ejecutivo involucrado que una parte de sus remuneraciones vaya como aporte a la Caja de Compensación, pudiendo el SII considerar que ya existe "disposición" de esos fondos, de manera análoga a la que este organismo ha determinado en los casos de las capitalizaciones de intereses devengados y todavía no percibidos, y en la situación de la donación de sus remuneraciones que hacen los médicos en los servicios de salud, devengándose en ambos casos los impuestos personales respectivos. Estima sí, que habría que diferenciar si es que existe un contrato de trabajo previo a las remuneraciones, considerando los aportes, o si se van creando cláusulas ad hoc a medida que se van ganando los bonos o participaciones en el tiempo.
- f) Otra inquietud más concreta nace, entre otros, de la Ley N° 19.721, publicada en el Diario Oficial del 5.05.01, el que intercaló un nuevo N° 6 bis al artículo 31 de la Ley de la Renta –que trata de los gastos deducibles para las empresas–, normando y limitando el gasto aceptado por beca que se pague a los hijos de los trabajadores, ya sea se trate de una beca general o, en el segundo caso, para establecimientos de educación superior, a una y media y cinco Unidades Tributarias anuales, respectivamente. Las instrucciones del SII al respecto se dieron en la Circular N° 40, de 22.06.01. Esos límites al gasto reflejan –le parece– el espíritu de la legislación general y positiva en relación a lo que es "aceptable" como gasto en materia de becas de estudio y eso les provoca intranquilidad.
- g) De todos modos, de la atenta lectura de las instrucciones entregadas por este Servicio en la Circular N° 40 recién mencionada, además de las Circulares N° 41 de 28.07.99 y N° 60 de 2.11.99, y especialmente el Oficio N° 2.773, de 25.06.01, además de los Oficios N° 38 de 5.01.98 y N° 4.777 de 12.12.00, le queda claro que, formalmente y siguiendo a la letra esos oficios, concluirían que las becas de estudio, cualquiera sea su monto, independiente de su universalidad, periodicidad de pago, eventual o no, siempre no serán renta para el beneficiario, ya fuere el trabajador mismo o sus hijos o cargas de familia. Cabría señalar que para el SII las becas de estudio no serían un beneficio previsional –aun cuando el número 5 inciso segundo del Oficio N° 2.773 así pareciera decirlo–, sino que formarían parte de un concepto más amplio denominado "bienestar social" en el que se cobijan las Cajas de Compensación y, amparados en él se beneficiarían del tratamiento tributario del artículo 17 N° 18 de la Ley de la Renta, siendo entonces esas becas de estudio un "ingreso no constitutivo de renta", cumpliéndose los requisitos que se establecen en las instrucciones de este Servicio en los documentos mencionados.

h) Resumiendo entonces, la empresa desea confirmar que la anterior es la interpretación correcta de las instrucciones de este Servicio, en el sentido que:

- Los aportes a las Cajas de Compensación, son gasto para la empresa, cualquiera sea su monto, en las siguientes tres situaciones:
 - Ya sea que los aportes se efectúen de acuerdo con convenios colectivos por sindicatos o grupos de trabajadores;
 - Si el aporte es efectuado directamente por cada uno de los trabajadores;
 - Sólo en el caso en que los aportes sean efectuados directamente por la empresa sin discriminación para ninguno de sus trabajadores.
- En segundo lugar, que las becas de estudio entregadas por los regímenes de prestaciones complementarias de las Cajas de Compensación también siguen siendo un ingreso no constitutivo de renta independientemente de su cuantía, y sin ser afectada esa interpretación por el nuevo artículo 31 N° 6 bis de la Ley de la Renta –que las limita a nivel de la empresa– casi simultáneo en su aparición al Oficio N° 2.773 tantas veces mencionado.
- Finalmente, en el evento de estimarse que hubieren diferencias de impuesto único a cancelar –si el Servicio estimare que algunas becas de estudio entregadas serían desproporcionadas–, esas diferencias deben ser asumidas y enteradas por las mismas Cajas de Compensación, o como lo dispone en el mismo Oficio N° 2.773 ya citado, con-

tinuarían siendo de cargo de la empresa, pues todavía habría una relación contractual primordial entre ésta y el trabajador, mientras el beneficio no se otorgue realmente.

2. Sobre el particular, este Servicio ha impartido reiteradas instrucciones y las que son de conocimiento del recurrente ya que las alude en su escrito, entre las que se puede destacar el pronunciamiento contenido en el Oficio N° 2.773, de 25 de junio de 2001, en el que se estableció que los beneficios que las Cajas de Compensación otorgan a los afiliados y sus cargas, tienen para los fines tributarios el carácter de un beneficio previsional o de becas de estudio de aquellos a que se refieren los números 13 y 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, y por lo tanto, no afectos a ningún impuesto a la renta, en la medida que cumplan con los requisitos y condiciones indicados en las Circulares N°s. 75, de 1976, 66, de 1977 y 41 de 1999. Por otra parte, se señaló que las ayudas que se otorguen y que no reúnan los requisitos para ser calificadas como un beneficio previsional, constituyen una renta para el beneficiario de ellas, fijándose el régimen tributario aplicable. Sobre este punto se indicó que, siendo indudable que estos beneficios se originan de una relación contractual entre la empresa y el trabajador, aun cuando pudiera considerarse que, una vez recibidos los fondos que correspondan por las Cajas de Compensación, éstas administran libremente el otorgamiento de las prestaciones, no puede dejar de reconocerse que se sigue manteniendo la citada relación contractual entre la empresa y su trabajador, hasta el cumplimiento efectivo de dichas prestaciones, por lo que le corresponde a la empresa retener y pagar el impuesto respectivo, en virtud de lo dispuesto en el número 1° del artículo 74 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 de la misma ley.

Asimismo, en relación con la situación tributaria que para la empresa tienen los fondos aportados a las Cajas de Compensación para beneficios previsionales y becas de estudio, este Servicio se ha pronunciado, v.gr. Ord. N° 038, de 5.01.1998 y Ord. N° 328, de 27.01.2003, en el sentido que en la medida que dichos pagos se produzcan en virtud de una obligación contraída mediante la celebración de un contrato de trabajo o convenio colectivo con los trabajadores, o se entreguen en forma voluntaria pero siempre que lleven implícito el concepto de la universalidad, esto es, que se entreguen en beneficio de todos los trabajadores de la empresa bajo pautas o normas de carácter general y uniforme, tales fondos constituyen un gasto necesario para producir la renta, si se cumplen al efecto los demás requisitos y condiciones que exige el artículo 31 de la Ley de la Renta. Esto es así por cuanto, como se señaló precedentemente, los referidos aportes son efectuados en razón de la relación contractual existente entre la empresa y sus trabajadores, por lo que es indudable que aun cuando las Cajas de Compensación los administren libremente, las prestaciones que en definitiva se otorguen no pueden desvincularse para fines tributarios de esa relación contractual que constituye su causa.

Ahora bien, si tales fondos no reúnen las citadas condiciones, de tal modo que no puedan ser consideradas beneficios previsionales o becas de estudio las ayudas que se efectúen, éstos constituirán una mayor renta para el trabajador beneficiado, debiendo la empresa enterar el impuesto respectivo, según se dijo, pudiendo en tal caso la empresa deducir el aporte como gasto.

3. Ahora bien, basado en dichas instrucciones y lo dispuesto en el número 6° bis del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, a continuación se responden las inquietudes formuladas:

- a) Respecto de la primera de ellas, designada con la letra a) del número 8.- de su presentación, se informa que los fondos o aportes que las empresas proporcionen a las Cajas de Compensación para el financiamiento de los beneficios que éstas otorguen a los trabajadores afiliados, en la medida que se cumplan los requisitos y condiciones indicados en el número precedente, constituirán un gasto necesario para producir la renta. Tratándose de las becas de estudio, para su deducción como gasto deben cumplirse los requisitos específicos establecidos en el número 6° bis del artículo 31, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Sobre este tema cabe precisar que, el número 6° bis del artículo 31, citado, para regular el tratamiento tributario que tiene el beneficio para la empresa que efectúa el desembolso, no distingue si la empresa es la que directamente paga la beca, o si ésta es otorgada a través de una Caja de Compensación. De ello se infiere que en ambos casos constituye un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos en el mismo artículo.

Lo anterior resulta lógico pues, en ambas situaciones la disposición patrimonial que la empresa efectúa tiene una misma finalidad, cual es el otorgamiento de ese beneficio para sus trabajadores, y además una misma causa, constituida por la relación contractual de carácter laboral.

De esta manera, tanto en el caso en que el beneficio que se pague por las Cajas de Compensación corresponda a una beca de estudio, como en la situación en que la beca sea pagada directamente por la emplea-

dora, la aceptación como gasto para la empresa se regula por lo dispuesto en el número 6° bis del artículo 31, citado.

En consecuencia, resulta improcedente sostener que los aportes a las Cajas de Compensación, son tributariamente un gasto necesario para la empresa cualquiera sea su monto, pues tratándose de las becas de estudio que se paguen a los hijos de los trabajadores de la empresa, sea que se otorguen directamente por ésta o a través del régimen de prestaciones complementarias de las Cajas de Compensación, para su aceptación como gasto necesario para producir la renta, deben cumplirse los requisitos y condiciones específicos establecidos en el número 6° bis del artículo 31, referido, incluido, desde luego, el límite del monto de la beca por cada hijo que en dicha disposición legal se determina. De este modo, en el caso que la beca de estudio otorgada sobrepase el correspondiente monto legal, constituirá en el exceso un gasto rechazado, debiendo la empresa agregar para la determinación de su renta líquida, la cantidad rebajada en exceso del margen permitido por el número 6° bis, del citado artículo 31, como lo dispone el artículo 33, número 1°, letra g), y aplicarse a su respecto lo previsto en el artículo 21, ambas normas de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Distinto es el caso en que el beneficio que en definitiva se otorgue no cumpla los requisitos para ser considerado una beca de estudio, pues en tal situación constituirá una mayor renta para el trabajador beneficiado, debiendo la empresa enterar el impuesto correspondiente, pudiendo en tal caso deducir el monto del aporte respectivo como gasto necesario.

Por otra parte, si el aporte a la Caja de Compensación, es efectuado por cada uno de los trabajadores, como plantea en una de sus interrogantes, evidentemente dichos montos no constituirán gasto para la empresa, pues en tal situación el referido aporte no corresponde a una disposición patrimonial que ella verifique.

- b) En cuanto a la segunda consulta, individualizada también con la letra a) del número 8.-, de su escrito, se señala que las becas de estudio otorgadas por las Cajas de Compensación a los trabajadores de las empresas afiliadas a dichas entidades, conforme a lo dispuesto por el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, no constituyen renta para los efectos tributarios, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos que exige dicha norma legal y que este Servicio explicitó mediante la Circular N° 41, de 1999, siendo la condición más importante para que opere la calidad de ingreso no constitutivo de renta que se acredite fehacientemente que las sumas entregadas por concepto de becas de estudio hayan sido destinadas a los fines para los cuales se otorgaron.

El tratamiento tributario anterior no se ve afectado por lo dispuesto por el N° 6° bis del artículo 31 de la Ley de la Renta, ya que esta disposición legal regula, como se señaló precedentemente, el efecto tributario que las becas de estudio tienen para las empresas que efectúan el desembolso correspondiente para su otorgamiento, sea que las paguen directamente o se paguen a través de los regímenes de prestaciones complementarias que administran las Cajas de Compensación fijando los requisitos y condiciones que se deben cumplir para su deducción como un gasto tributario, mientras tanto que,

el N° 18 del artículo 17 de la ley precitada, establece el régimen tributario que afecta a la persona que percibe o es beneficiaria de la beca, por lo que tales normas no se afectan entre sí, ya que regulan situaciones diferentes.

- c) En relación con la última consulta, de la letra b) del número 8.-, de su presentación, se expresa que en el evento que resultaren diferencias de impuesto único a cancelar, por otorgar las Cajas de Compensación becas de estudio sin reunir los requisitos y condiciones que se exigen para que tales sumas sean consideradas como un ingreso no constitutivo de renta al tenor de lo dispuesto por el N° 18 del artículo 17 de la ley del ramo, esas diferencias deben ser asumidas y enteradas por las empresas que efectuaron los aportes a las entidades antes indicadas, debido a que es indudable que estos beneficios se originan de una relación contractual entre la empresa y el trabajador, de tal modo que, aun cuando pudiera considerarse que una vez recibidos los fondos que correspondan por las Cajas de Compensación, éstas administran libremente el otorgamiento de las prestaciones, no puede dejar de reconocerse que se sigue manteniendo la citada relación contractual entre la empresa y su

trabajador, hasta el cumplimiento efectivo de dichas prestaciones, por lo que le corresponde a la empresa retener y pagar el impuesto respectivo, en virtud de lo dispuesto en el número 1° del artículo 74 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 de la misma ley. De tal manera, la empresa que suscribe el convenio, debe establecer los mecanismos pertinentes para que las Cajas de Compensación le informen sobre las cantidades percibidas por sus trabajadores que, según lo expresado anteriormente, no se consideran becas de estudio para los efectos tributarios.

No obstante, cabe reiterar que una situación distinta es aquella en que la prestación que se otorga, efectivamente constituya una beca de estudio, pero su monto sobrepase el límite legal de aceptación como gasto para la empresa, pues en tal circunstancia, para el becario indudablemente seguirá siendo un ingreso no constitutivo de renta, pero para la empresa, el exceso del monto autorizado por la ley constituirá un gasto rechazado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 31, número 6° bis, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, según se dijo precedentemente.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Roberto Fantuzzi, presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA): "Existe una cultura anti-capacitación"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Algunas experiencias de capacitación en la Dirección del Trabajo	4
CARTILLA	
• Dirección del Trabajo. Un Servicio comprometido con el mundo del trabajo	13
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 16.744, Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	15
• Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo. Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	54
• Decreto N° 67. Aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional diferenciada	77
• Resolución exenta N° 57, de 2003, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo	87
DEL DIARIO OFICIAL	89
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico .	91
Índice temático	93
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
2.875/72, 22.07.03.	
El sistema de videocámaras implementadas por la empresa ..., al interior de sus instalaciones, según lo explicitado por el	

propio empleador y por lo constatado en la fiscalización realizada, en la práctica ha constituido una forma de control ilícito, en cuanto supone un sacrificio del derecho a la intimidad de los trabajadores que no es razonable o proporcional a los fines reales perseguidos, no cumpliéndose a su respecto los requisitos generales contemplados por nuestra legislación para su implementación	95
2.903/73, 23.07.03.	
1) Resulta jurídicamente procedente que la Asociación Gremial de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Isla Toto, Caleta Andrea, Isla Antonio Ronchi, Puerto Gala, Comuna de Cisnes, contrate a sus asociados como trabajadores dependientes.	
2) Los servicios que prestan los socios contratados por la asociación gremial citada precedentemente se ejecutan en condiciones de subordinación y dependencia y, por tanto, la relación que une a las partes es de carácter laboral	99
2.904/74, 23.07.03.	
Los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato ... N° 1, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que ingresaron al Sindicato Nacional de Empresa ..., –ambas organizaciones del actual Banco ...–, no están obligados a cotizar en favor de la primera de las nombradas el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria, previsto en el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto, los beneficios obtenidos en la negociación de la cual formaron parte se lograron mediante la celebración de un convenio colectivo suscrito por ambas organizaciones sindicales	102
2.927/75, 23.07.03.	
Reemplaza la conclusión 4) del Dictamen N° 1.608/36, de 28.04.2003, por la siguiente: "4) El Decreto N° 50, de Salud, publicado en Diario Oficial de 17.04.2003, contiene el Reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.813"	104
2.928/76, 23.07.03.	
No resulta procedente que la empresa Distribuidora de Industrias ... rebaje el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo vigente, por la circunstancia de que en el trimestre abril, mayo y junio de 2003, período en que debía operar la reajustabilidad allí establecida, la variación del I.P.C. haya sido negativa	105
2.929/77, 23.07.03.	
Goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero,	



aun cuando de ello no se hubiere comunicado al empleador y el Comité se haya reunido sólo una vez al cabo de un año luego de constituido	107
2.930/78, 23.07.03.	
1) Por la expresión "sólo una vez en el año", a que alude el inciso 5° del artículo 477 del Código del Trabajo debe entenderse el período de doce meses, contados desde la fecha de la respectiva autorización de sustitución de la multa, de manera que entre una autorización y otra, transcurra el referido lapso de tiempo.	
2) Para que opere la sustitución de la multa, basta la asistencia obligatoria del empleador a programas de capacitación, sin que sea necesaria su evaluación por este Servicio.	
3) Debe entenderse incumplida la obligación del empleador de asistir al programa de capacitación de que se trate, transcurrido el plazo fatal de dos meses sin que éste haya concurrido al referido programa, contados desde la respectiva autorización de sustitución de la multa.	
4) Ante la inasistencia del empleador al programa de capacitación, sólo resulta jurídicamente procedente la aplicación de la sanción establecida en el inciso 6° del artículo 477 del Código del Trabajo	110
2.931/79, 23.07.03.	
La matrona y única profesional de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Queilén, tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva que establece el inciso segundo del artículo 27 de la Ley N° 19.378, respecto de cada uno de los programas de salud que estuvieren efectivamente a su cargo en dicha corporación empleadora	113
2.932/80, 23.07.03.	
El sistema de ofertas de créditos, parte de una campaña promocional de la empresa recurrida, en que el cliente puede realizar la operación de manera directa e inmediata ante la empresa, sin recurrir a las formas tradicionales y comunes mediante la participación de los respectivos ejecutivos de venta, no aparece como lesivo de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 19 número 16 incisos primero y segundo de la Constitución Política de la República	114
2.933/81, 23.07.03.	
1) El pago de una suma de dinero por concepto de colación y movilización que, en forma reiterada en el tiempo, se ha otorgado a algunos trabajadores de la empresa Distribuidora de Combustibles ... constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de trabajo de los mismos, de manera tal que dicha empleadora no se encuentra facultada para alterar o modificar unilateralmente tal modalidad o forma de concesión de dichos beneficios, debiendo, para ello, contar	

- con el consentimiento o acuerdo de los involucrados.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa modifique en forma unilateral la cláusula relativa a gratificaciones inserta en el contrato individual de trabajo de sus dependientes, por cuanto para ello es necesario el mutuo consentimiento de las partes contratantes 116
- 2.934/82, 23.07.03.**
- 1) La empresa ... no ha podido descontar de las remuneraciones de los directores del Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, el tiempo superior al promedio de 52 horas convenido, utilizado para desarrollar las funciones propias de sus cargos en recintos ubicados al interior de la empresa, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la cláusula 21 del contrato colectivo que los rige.
- 2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tiene derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato 118
- 2.935/83, 23.07.03.**
- 1) Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales a que se refiere el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se produce estando pendiente el plazo previsto en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, puesto que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.
- 2) Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán descontarse directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito 123
- 2.936/84, 23.07.03.**
- 1) Como consecuencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, de 5.10.01, los edificios y condominios regidos por la Ley N° 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuestos por el artículo 153 del Código del Trabajo.

- 2) Reconsidera la doctrina contenida en el Ord. N° 2.680/0127, de 16.07.01, sólo en cuanto los edificios y condominios señalados en el número anterior, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuestos por el artículo 153 del Código del Trabajo 127
- 2.974/85, 25.07.03.**
El descanso postnatal que contempla el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, procede por el solo hecho de la ocurrencia del parto y con prescindencia de la circunstancia de que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido o que este nazca muerto 129
- 3.090/86, 31.07.03.**
1) Corresponde al empleador de los trabajadores menores de 30 años que manipulen directamente alimentos en establecimientos de dicho rubro costear el valor de la vacuna contra la fiebre tifoidea que éstos deben colocarse en cada anualidad.
2) Acorde a lo señalado en el punto anterior, no resulta procedente que el monto de dicha vacuna se descuente de las remuneraciones de los trabajadores afectados 130
- 3.091/87, 31.07.03.**
Los trabajadores que laboran en calidad de conserjes para la Comunidad Edificio ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario 132
- 3.092/88, 31.07.03.**
1) El incumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos que el artículo 346 impone al empleador, constituye una infracción a la normativa laboral vigente susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio.
2) Corresponde a los Tribunales de Justicia competentes determinar si dicho incumplimiento podría generar responsabilidad para el empleador de pagar a su costa las sumas no descontadas.
3) La situación de incumplimiento del empleador de la obligación antes referida, podría configurar una práctica antisindical en los términos previstos en el artículo 289, letra g) del Código del Trabajo.
4) El descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el em-

pleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores 134

3.093/89, 31.07.03.

- 1) Tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, de la Ley N° 19.813, el funcionario de salud primaria municipal que, habiendo solicitado permiso sin goce remuneraciones en noviembre y diciembre de 2002 y enero de 2003, y que presentó su renuncia voluntaria a contar del 1° de abril de 2003, porque fue evaluado por el período anual anterior a esas fechas y al pago de esa asignación, y porque se encontraba en servicio o funciones al momento de devengarse el pago de la referida asignación.
- 2) La actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías d), e) y f), de la Ley N° 19.378, establecidos por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, se aplica a todos los niveles de las categorías señaladas, sin otra distinción.
- 3) Resulta improcedente aplicar al personal de las categorías c), d), e) y f), de la Ley N° 19.378, los valores contenidos en el artículo 22 de la Ley N° 19.429, porque esta disposición legal fue derogada por el inciso final del artículo 5° de la Ley N° 19.813 138

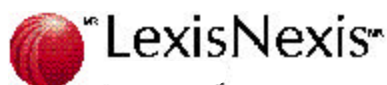
3.167/90, 7.08.03.

1. No existe impedimento legal para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, se acojan al sistema de capacitación contemplado por la Ley N° 19.518, en la medida que las acciones y actividades de capacitación desarrolladas al amparo de ese cuerpo legal, no están destinadas a reemplazar, sustituir, interferir, ni desvirtuar el proceso de capacitación propio que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
2. Para constituir el comité bipartito de capacitación, la Corporación Municipal respectiva, deberá designar sus representantes en la forma que prevé el artículo 17 de la Ley N° 19.518, mientras que los afiliados a una asociación de funcionarios deben ser considerados como trabajadores sindicalizados, y elegirán a sus representantes en la forma prevista por el inciso 2°, letra a), del artículo 17 de la Ley N° 19.518, y los trabajadores no afiliados a ninguna asociación de funcionarios, eligen a sus representantes según lo dispuesto por el inciso 4°, letra b), del citado artículo 17.
3. Los artículos 10 al 16 que la Corporación Municipal de Renca propone al Reglamento Municipal, deben ajustarse a la forma de constitución de los comités bipartitos de capacitación, señalada en el cuerpo del presente informe.
4. El acuerdo del Alcalde con una asociación comunal de funcionarios, para fijar en 200 puntos la ponderación máxima por capacitación, sólo tiene el alcance de una declaración conjunta

del empleador y sus dependientes, que no puede alterar ni limitar la facultad de la entidad administradora para fijar dicha ponderación	144
 circularEs y orden de servicio de la direccion del trabajo	
1.- Circulares	
87 (extracto), 22.07.03. Reitera necesidad de cumplir con instrucciones vigentes señaladas en Orden de Servicio N° 4 de fecha 13.06.03 de la señora Directora del Trabajo; Circular N° 6 de fecha 15.01.01 de la señora Jefa del Departamento Administrativo; Circular N° 75 de fecha 7.07.00 de la señora Directora del Trabajo, y Circular N° 54 de fecha 19.05.00 de la señora Jefa del Departamento Administrativo, relativas al uso eficiente de los recursos institucionales	148
90 (extracto), 29.07.03. Procedimientos a considerar en las actividades de capacitación que se indican	148
91 (extracto), 1º.08.03. Mantenimiento del Sistema informático de RR.HH.	148
2.- Orden de Servicio	
5, 16.07.03. Regula en general el acceso y la denegación de acceso a los actos, documentos, antecedentes e información, de la Dirección del Trabajo	149
 SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	
2.065, 14.07.03. D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a los Servicios de Salud y las Mutualidades	156
Circulares N°s. 2.067, de Superintendencia de Seguridad Social y 71 de la Superintendencia de ISAPRES. Imparte instrucciones a las unidades de licencias médicas, a las comisiones de medicina preventiva e invalidez de los servicios de salud y a las ISAPRES sobre la forma en que deben emitir las resoluciones que recaen sobre licencias médicas	170

2.068, 1º.08.03.	
D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a los Servicios de Salud, al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades	175
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	
FIS-05, 01.03.	
Calidad de técnico extranjero para los efectos de acogerse a las disposiciones de la Ley N° 18.156	180
FIS-07, 01.03.	
Pensiones de sobrevivencia	181
FIS-16, 01.03.	
Informa. Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional	183
FIS-29, 01.03.	
Cesación en funciones por la obtención de pensión	184
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
2.928, 12.06.03.	
Situación tributaria de las becas de estudios otorgadas por las Cajas de Compensación	186
2.929, 12.06.03.	
Solicita aclarar y confirmar tratamiento tributario de becas de estudio	192

ISSN 0716-968X



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 176
Septiembre de 2003

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

- Roberto Fantuzzi, presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA): "Existe una cultura anti-capacitación".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Algunas experiencias de capacitación en la Dirección del Trabajo.

CARTILLA

- Dirección del Trabajo. Un Servicio comprometido con el mundo del trabajo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 16.744, Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Supremo Nº 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo. Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Decreto Nº 67. Aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley Nº 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional diferenciada.
- Resolución exenta Nº 57, de 2003, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Javier Romero Toro	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	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)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
María Ester Varas López	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	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

<i>Propietario</i> Dirección del Trabajo
<i>Representante Legal</i> María Ester Feres Naz arala Abogado Directora del Trabajo
<i>Director Responsable</i> 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 Jefe Unidad Servicio de Asistencia Técnica
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 Chile, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta	: Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

NOTAS DEL EDITOR

En Doctrina, Estudios y Comentarios, José Luis Ibáñez, profesional del Departamento de Relaciones Laborales, analiza en detalle las experiencias de capacitación que le ha correspondido desarrollar al Servicio en los últimos años, y propone una serie de medidas cuya implementación permitirá perfeccionar el cumplimiento de esta importante función institucional.

En la sección Normas Legales, el destacado autor Juan Canales Mourgues presenta la normativa legal y reglamentaria, actualizada y sistematizada, sobre el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

De la jurisprudencia administrativa emitida por la Dirección del Trabajo, destacamos el Dictamen N° 2.930/78, que aclara el significado y alcance de la expresión "sólo una vez en el año" a que alude el inciso 5° del artículo 477 del Código del Trabajo.

En la sección sobre normativa institucional, incluimos la Orden de Servicio N° 5, que regula en general el acceso y la denegación de acceso a los actos, documentos, antecedentes e información de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, de la sección sobre normativa emitida por otras instituciones, destacamos las Circulares N°s. 71 y 2.067, de las Superintendencias de ISAPRES y de Seguridad Social, que instruyen a las Unidades de Licencias Médicas, a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud y a las ISAPRES sobre la forma en que deben emitir las resoluciones que recaen sobre licencias médicas.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

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.

