



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Noviembre 2000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Carlos Olivares, Diputado:

"YO INVITO A LOS EMPRESARIOS A CONFIAR EN EL ENORME POTENCIAL DE LOS DISCAPACITADOS"

Andrea Munizaga D.

- *"Yo les diría a los empresarios que se atrevan a invertir en los discapacitados. Con ellos, además de conseguir trabajadores capaces, eficientes y empeñosos, van a obtener algo que su empresa –si está concebida sólo en base a la ganancia– nunca les va a dar: una enorme satisfacción espiritual".*
- *"Cuando una sociedad se preocupa de sus discapacitados, es que está haciendo una apuesta por la vida".*



El Diputado Carlos Olivares (DC), está impulsando una interesante campaña en pro de integrar a las personas con discapacidad al mundo del trabajo. El está convencido de que "Si los empresarios les dan una oportunidad, los discapacitados no los van a defraudar". Para esto, el Diputado Olivares propone algunos cambios legislativos que incentivarían a la empresa privada a apostar por la integración al mundo laboral de los discapacitados del país. Mediante esta entrevista, **Boletín Oficial** quiso dar a conocer esta noble iniciativa.

El Diputado Carlos Olivares explica que existe una alarmante discriminación laboral de los discapacitados en Chile: "De una masa laboral, calculada en 450 mil personas que podrían trabajar, sólo se encuentra trabajando un 10% de ellas".

¿En qué consiste su denuncia respecto a la situación laboral en la que se encuentran los trabajadores discapacitados?

En las cifras oficiales, las personas con discapacidad, no aparecen como sector activo cesante, sino que aparecen como sector pasivo. Por lo tanto, nosotros estimamos que hay un error en la estimación de la cesantía en Chile. Hay 400 mil personas que pudiendo ser considerados trabajadores, están condenados a una cesantía crónica y no aparecen como cesantes. Eso es lo que nosotros estamos planteando.

Según su percepción, ¿cuál es el problema de discriminación que sufren las personas con discapacidad en Chile?

Yo creo que la discriminación es evidente. Porque de una masa laboral, calculada en 450 mil personas que podrían trabajar, sólo se encuentra trabajando un 10% de ellas. Y cuando el 90% de un grupo de personas está cesante, obviamente denota una gran discriminación. Además aquí existen otros factores importantes.

¿Cuáles son los otros factores que inciden en la problemática de los discapacitados en el mundo del trabajo?

La dificultad que tienen los empresarios para poder crear la infraestructura necesaria para que un discapacitado pueda trabajar.

El discapacitado no puede llegar a una empresa, a una oficina o fábrica y ponerse de inmediato a trabajar. Necesita una infraestructura especial, baños, accesos y también máquinas y herramientas especiales. Y ahí hay que notar que el problema no es sólo la discriminación, sino que estos otros factores impiden que los empresarios puedan contratar con facilidad a los discapacitados.

¿Qué propone usted para enfrentar esta situación?

Nosotros descubrimos que la ley posee una falencia muy importante. En los artículos 40 y 41 definen lo que son las ayudas técnicas a este grupo de la población. Y las ayudas técnicas son todos los elementos que sirven para ser más agradable la vida de los discapacitados y evitar discapacidades a futuro. En el artículo 41 se establece que podrán obtener el beneficio de no pagar arancel aduanero para ingresar estas ayudas técnicas: los discapacitados que importen directamente y las instituciones sin fines de lucro, siempre y cuando estén destinadas sólo para aquellos discapacitados que atiendan. Es decir, si una institución sin fines de lucro quiere ingresar ayudas técnicas para cualquier discapacitado, no puede hacerlo. Nosotros queremos que esto cambie. Y es por eso que hemos presentado un primer proyecto de Ley que borrará la frase "que ellas atiendan". Con ese mínimo cambio, todas las instituciones sin fines de lucro van a quedar aptas para ingresar muchas herramientas para que los discapacitados puedan trabajar.

Yo le quiero contar un dato. Nosotros en Chile conocemos 50 ó 60 tipos de ayudas técnicas. No más. Y en Europa, en países como Francia, Suecia, hay entre 4.500 a 5.000 elementos que ayudan a mejorar la vida de las personas con discapacidad.

Yo creo que con esta pequeña modificación, vamos a estar poniendo al alcance de estas personas la posibilidad de mejorar su vida. Pero, falta aún más. Tenemos que incorporar de manera



"Queremos que la gran empresa, la mediana y la pequeña se integren a la gran tarea de hacer una apuesta por una cultura de la vida".

activa a los empresarios a esta iniciativa. Tenemos que ser capaces de decirles: "señores, ustedes pueden invertir en infraestructura para incorporar trabajadores con discapacidad, porque el Estado los va a subsidiar". Para lograr eso, nosotros estamos trabajando. Esta idea aún no está terminada... existen conversaciones con la Ministra de MIDEPLAN, Alejandra Krauss, para poder consensuar con ella algunos puntos de vista y poder avanzar en la formulación de este proyecto.

Desde el punto de vista cultural, ¿cómo percibe usted el fenómeno de la discriminación?

Sí esa es una pregunta interesante. El fenómeno cultural aquí es fundamental, porque las leyes tienen más o menos vigencia en la medida en que culturalmente sean asimiladas.

Creo que si los empresarios les dan una oportunidad, los discapacitados van a demostrar su enorme capacidad, su eficiencia. Ellos mismos nos dicen: "nosotros, como tenemos estos problemas, si nos dan una oportunidad, no los vamos a defraudar". Ellos asumen el trabajo como un desafío personal. Como no se les presentan muchas oportunidades laborales, no las dejan escapar.

¿Qué otros factores inciden en la marginación de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo?

Aparte del fenómeno cultural que pesa en esta problemática, se encuentra la actitud de muchas personas con discapacidad que enfocan este problema desde un punto de vista que no ayuda muchas veces a su superación. Muchos de ellos están conscientes que el Estado tiene que invertir en ellos para que ellos logren despegar por sí solos. Pero, hay otro sector de discapacitados, que no tiene esa consciencia todavía. Esa es una situación bastante entendible... Pero, que genera problemas que se agregan a las dificultades de la discapacidad. Es evidente que el discapacitado

tiene limitados los espacios de trabajo, y hay que abríselos. Y en la medida que ellos vean que la sociedad se está abriendo hacia ellos, van a caer algunas barreras que ellos también pudieran tener.

Desde el punto de vista ético ¿por qué cree usted que la sociedad chilena debe incorporar al campo laboral a las personas con discapacidad?

Esta es la pregunta más importante de todas. Cuando una sociedad se preocupa de sus discapacitados, es que está haciendo una apuesta por la vida. No está sólo haciendo una apuesta por un grupo que ha sido discriminado; sino que está poniendo a la vida como un valor primordial. Y de esa manera estamos demostrando que por mucho que en esta sociedad de consumo, en la que estamos insertos ahora, tenga valor el éxito, la belleza, la inteligencia... Hay una sociedad, que por sobre esos valores un poco falsos, se preocupa de lo más importante: de que aquí nos preocupamos de la vida.

¿Cuál ha sido la sensibilidad que usted ha notado en el Gobierno respecto a esta interesante campaña que ha impulsado?

Creo que las autoridades, sean del signo que sean, siempre se van a preocupar. Yo creo que es muy importante que la opinión pública se preocupe de este tema. Si la opinión pública se preocupa, las autoridades, en representación de esa opinión pública, va a asignar los recursos, las posibilidades para que lo que ésta quiere se pueda materializar. Las cosas no resultan por azar, ni porque a algún iluminado se le ocurrió. Creo que si somos muchos los que podemos ir empujando, pero, es la sociedad en su conjunto la que tiene que exigir la plena integración de las personas con discapacidad.

¿Qué les diría usted a los empresarios respecto a la importancia de colaborar con la integración de los discapacitados al mundo laboral?

Yo les diría que se atrevan a invertir en los discapacitados. Con ellos, además de obtener trabajadores capaces, eficientes y empeñosos, van a obtener algo que su empresa –ni está concebida sólo en base a la ganancia– nunca les va a dar: una enorme satisfacción espiritual.

Queremos que la gran empresa, la mediana y la pequeña se integren a esta gran tarea de hacer una apuesta por una cultura de la vida. Yo invito a los empresarios a confiar en la enorme capacidad de los discapacitados.

Ministerio del Trabajo

REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Decreto Supremo N° 54 ^(*)^(**)(1)(2)

Núm. 54.- Santiago, 21 de febrero de 1969.- Vistos lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley N° 16.744 y la facultad que me otorga el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Artículo 1º.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. (3)

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. (4)

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. (5)

Artículo 2º.- Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24 y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento. (6)

(*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(**) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 135, abril 2000, p. 13 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 11 de marzo de 1969.

(2) Al texto que se transcribe a continuación, se han incorporado las modificaciones introducidas por los siguientes Decretos Supremos de Previsión Social: N°s. 186, de 1969, D.O. 30.08.69; 206, de 1970, D.O. 24.10.70; 30, de 1988, D.O. 13.06.88; 3, de 1990, D.O. 3.02.90, y 168, de 1995, D.O. 10.01.96.

(3) El N° 1 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, reemplazó en el inciso primero del artículo 1º la expresión "industria o faena", por "empresa, faena, sucursal o agencia", inserta en este texto.

(4) El N° 2 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88 agregó en el inciso segundo del artículo 1º, después de la palabra "faena", la coma (,) y los términos "sucursales o agencias", insertos en este texto.

(5) EL N° 1 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, reemplazó el inciso final del artículo 1º por el inserto en este texto.

(6) El N° 2 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, agregó en el artículo 2º, después de la palabra "faena", una coma (,) y los términos "sucursales o agencias", insertos en este texto.

Artículo 3º.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 4º.- La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo. (7)

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo 5º.- La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena. (8)

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas. (9)

Artículo 6º.- La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo 7º.- El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Artículo 8º.- Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquiera causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique. (10)

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1º del artículo 5º. (11)

(7) El N° 3 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, agregó en el inciso primero del artículo 4º, después de la palabra "faena", una coma (,) y los términos "sucursal o agencia", insertos en este texto.

(8) El N° 2, del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, reemplazó el inciso primero del artículo 5º, por el inserto en este texto.

(9) El N° 1 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, reemplazó, en el inciso segundo del artículo 5º, las expresiones "industria o faena" por "empresa, faena, sucursal o agencia", insertas en este texto.

(10) El N° 1 del Decreto N° 30, D.O. 30.06.88, reemplazó en el inciso primero del artículo 8º, las expresiones "industria o faena" por "empresa, faena, sucursal o agencia", inserta en este texto.

(11) El N° 3 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, agregó el segundo inciso del artículo 8º, inserto en este texto.

Artículo 9º.- Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 10.- Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo; (12)
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año; (13)
- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la Ley Nº 19.345, ser funcionario de planta o a contrata. (14)

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad. (15)

Artículo 11.- De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decrecientes, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente. (16)

Artículo 12.- Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda. (17)

(12) El artículo 2º, Nº 1 del Decreto Nº 168, de 1995, de Previsión Social, D.O. 10.01.96, reemplazó la letra c) por la inserta en este texto.

(13) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse, al presente, hecha al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación del D.L. Nº 2.763, D.O. 3.08.79.

(14) El artículo 2º, Nº 3 del Decreto Nº 168, de 1995, de Previsión Social, D.O. 10.01.96, agregó la letra e) inserta en este texto.

(15) El Nº 4 del Decreto Nº 186, D.O. 30.08.69, agregó el inciso segundo del artículo 10, inserto en este texto, y posteriormente, el Nº 1 del Decreto Nº 30, D.O. 13.06.88, reemplazó, en el mismo inciso, las expresiones "industria o faena" por "empresa, faena, sucursal o agencia".

(16) El Nº 5º del Decreto Nº 186, D.O. 30.08.69, reemplazó el artículo 11 por el inserto en este texto.

(17) El Nº 6 del Decreto Nº 186, D.O. 30.08.69, eliminó en el artículo 12 la palabra "Provincial".

Artículo 13.- Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes de los trabajadores, el presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciere, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Artículo 14.- Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. (18)

Artículo 15.- Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones. (19)

Artículo 16.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas. (20)

Artículo 17.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación. (21)

Artículo 18.- Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

(18) El N° 7 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, eliminó en el artículo 14 la palabra "Departamental".

(19) El N° 1 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, reemplazó en el artículo 15 las expresiones "industria o faena" por "empresa, faena, sucursal o agencia", insertas en este texto.

(20) El N° 4 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, agregó el último inciso del artículo 16, inserto en este texto.

(21) El N° 8 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, reemplazó el artículo 17 por el inserto en este texto.

Artículo 19.- Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud. (22)

Artículo 20.- Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 21.- 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.

Artículo 22.- Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo. (23)

Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo o con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado; y los de los trabajadores, por el orden de mayoría con que fueren elegidos.

Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo 23.- En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado Departamento deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los Organismos especializados del Servicio Nacional de Salud, de las Mutualidades de empleadores o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud haya facultado para desempeñarse como expertos en prevención de riesgos. (24)

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 24.- Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

- 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

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

(23) Véase en Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, Oficio N° 3.093 de 27.05.97.

(24) En cuanto a la mención al Servicio Nacional de Salud, véase nota puesta al artículo 19.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
 - b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
- 2.- Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario, desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales. (25)
- b) Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador.
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa;
- e) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

(25) El N° 5 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, intercaló, en la letra a) del artículo 24, después de las palabras "para controlar riesgos", las expresiones "a la salud física o mental", insertas en este texto.

El programa no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

- 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

- a) Nombre del accidentado y su trabajo;
- b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
- c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere;
- d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;
- e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada al o a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión.

Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla.

- 4.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, y
- 6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- 7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos. (26)

(26) El artículo 4º del Decreto N° 206, D.O. 24.10.70, agregó al artículo 24, el N° 7, inserto en este texto.

Artículo 25.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva. (27)

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo. (27)(28)

Artículo 26.- Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las empresas tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 24 de este reglamento. (29)

En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este texto.

Artículo 27.- Las disposiciones del presente reglamento regirán la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto en las empresas, faenas, sucursales o agencias afectas únicamente al pago de la cotización básica, establecida por la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, como en aquéllas obligadas al pago de ella y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto. (30)

Artículo 28.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a las Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud. (31)

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- La primera designación de miembros de los Comités Paritarios deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial y la convocatoria a la elección podrá hacerse, indistintamente por el Delegado del Personal, por el presidente del Sindicato Industrial, o por el presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a trabajadores de la empresa, o por cualquier trabajador de la empresa en subsidio, a quienes corresponderá presidir esa elección. (32)(33)

(27) El N° 3 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, agregó en los incisos primero y segundo del artículo 25, después de la palabra "faena", una coma (,) y los términos "sucursal o agencia", insertos en este texto.

(28) El N° 9 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, eliminó la palabra "Departamental" en el inciso segundo del artículo 25.

(29) El N° 2 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, agregó, en el inciso primero del artículo 26, después de la palabra "faena", una coma (,) y los términos "sucursales o agencias", insertos en este texto.

(30) El N° 6 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, reemplazó el artículo 27, por el inserto en este texto. Había sido agregado por el N° 10 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69.

(31) El N° 7 del Decreto N° 30, D.O. 13.06.88, agregó el artículo 28, inserto en este texto.

(32) El Decreto Supremo N° 136, de 1969, de Previsión Social, prorrogó en 60 días el plazo que establece el artículo 1º transitorio para hacer la primera designación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

(33) El N° 11 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, agregó el primer inciso del artículo 1º transitorio, la frase final desde "o por cualquier trabajador...", inserta en este texto.

Si dentro del plazo señalado en el inciso precedente no se efectuare la designación de miembros del Comité, corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a esa designación.

La instalación del Comité elegido se hará por la misma persona que convocó a la elección. (34)

Artículo 2º.- El requisito indicado por la letra d) del artículo 10 para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sólo se exigirá después de dos años contados desde la fecha de la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.

Artículo 3º.- Durante el año 1990 no se exigirá el requisito ordenado por la letra d) del artículo 10 en relación con los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Con todo, transcurrido dicho lapso, cesarán en su cargo los representantes de los trabajadores que no cumplieren con la exigencia señalada en la letra antes citada. (35)

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

(34) El N° 12 del Decreto N° 186, D.O. 30.08.69, agregó el inciso final del artículo 1º transitorio, inserto en este texto.

(35) El Decreto N° 3, D.O. 3.02.90, agregó el artículo 3º transitorio, inserto en este texto.

Ministerio del Trabajo

REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

Decreto N° 40 ^{(*)(**)(1)(2)}

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

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento sobre prevención de riesgos profesionales:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- El presente reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo. (3)(4)

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

Artículo 2°.- Corresponde al Servicio Nacional de Salud fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y las empresas de administración delegada. Los organismos administradores del seguro deberán dar satisfactorio cumplimiento, a juicio de dicho Servicio, a las disposiciones que más adelante se indican sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención. Estarán también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo. (5)

(*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(**) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 135, abril 2000, p. 13 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por Decretos de Previsión Social N°s. 20, D.O. 5.05.80; 50, D.O. 21.07.88, y 95, D.O. 16.09.95.

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

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

(5) Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional de Salud, deben entenderse hechas al Servicio de Salud correspondiente.

TITULO II

DE LAS MUTUALIDADES DE EMPLEADORES Y EMPRESAS DE ADMINISTRACION DELEGADA

Artículo 3º.- Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con un organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas, a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

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

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

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

Artículo 5º.- Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 72 de la Ley Nº 16.744, los organismos que decidan establecer actividades de prevención de riesgos profesionales se registrarán por las normas que se determinarán en cada caso particular, en relación con las actividades o riesgos de las entidades empleadoras.

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

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

Artículo 7º.- Las empresas que deseen acogerse a la administración delegada deberán acompañar, además de los antecedentes exigidos por el artículo 28 del reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, una memoria explicativa acerca de las actividades de prevención de riesgos proyectadas, que contenga información completa sobre organización, personal técnico y recursos, programas de trabajo y sistemas de evaluación de resultados.

TITULO III

DE LOS DEPARTAMENTOS DE PREVENCION DE RIESGOS

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

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de capacitación y de adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica. (6)

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

La categoría profesional estará constituida por:

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

La categoría técnico estará constituida por:

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado. (7)(8)

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

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

(8) El primitivo artículo 9º, disponía:

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

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

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

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

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

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamento de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

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

Si la cotización adicional genérica de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa. (9)(10)(11)

(9) El N° 1 del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 10 por el inserto en este texto.

(10) El primitivo artículo 10 disponía:

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

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

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

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

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

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

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

**TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO
(DIAS A LA SEMANA)**

Nº Trabajadores	Cotización Genérica (D.S. Nº 110)			
	0% a 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%
De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C. = Tiempo completo

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley Nº 16.744. (12)(13)(14)

TITULO IV

DE LAS ESTADISTICAS DE ACCIDENTES

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

(12) El Nº 1 del Decreto Nº 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 11, por el inserto en este texto.

(13) El primitivo artículo 11, disponía:

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

(14) Los artículos 1º y 2º transitorios del Decreto Nº 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, prescriben:

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

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

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

Se incluirán en las tasas los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal. Del mismo modo se incluirán aquellos casos llamados de trabajo liviano, en que el accidentado no se ausenta del trabajo, pero está impedido de efectuar su actividad habitual.

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

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

TITULO V

DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS (15)

Artículo 14.- Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

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

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

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

(15) Véase, la Resolución Nº 67, de la Dirección del Trabajo, de 2.02.95, que instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización del reglamento interno, que se publica en el Manual Práctico de Seguridad e Higiene Industrial, Prevención de Riesgos y Bioseguridad. El reglamento a que se refiere esta nota es aquél requerido por el artículo 153 del Código del Trabajo en las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 25 o más trabajadores.

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

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

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

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

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

Artículo 17.- En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean preocupacionales o posteriores, los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido, la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos, la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

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

Artículo 19.- En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

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

Artículo 20.- El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744. (16)(17)(18)

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

TITULO VI

DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (19)

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

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

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

Artículo 23.- Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

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

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

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

(18) Véase en Jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, el Dictamen N° 9.407, de 13.06.97.

(19) El artículo único N° 3 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88 agregó el Título VI, inserto en este texto.

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

ARTICULOS TRANSITORIOS

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

Artículo 2º.- Derogado. (20)

Artículo 3º.- Derogado. (20)

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

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

Ministerio del Trabajo

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

Decreto N° 109 ^{(*)(**)(1)(2)}

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

Decreto:

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

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

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

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

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

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

(*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(**) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 135, abril 2000, p. 13 y siguientes.

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

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

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

Artículo 4º.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las invalideces será de la competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades de Empleadores, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

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

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

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

Dentro del plazo de sesenta días el Director deberá dictar un reglamento interno para establecer la organización y funcionamiento de las Comisiones, disponiendo las medidas necesarias para su descentralización. (4)

Artículo 6º.- Las Comisiones, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les haya sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquéllos a que se refiere el inciso 2º del artículo 60 de la Ley Nº 16.744, y los demás que estime convenientes para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

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

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

Artículo 7º.- Las Comisiones actuarán a requerimiento del médico tratante cuando éste lo estime procedente, a petición del organismo administrador, particularmente en el caso previsto en el inciso 3º del artículo 31 de la Ley Nº 16.744, y a solicitud del interesado.

(3) El artículo 2º, del Decreto Nº 45, de 1984, de Previsión Social, D.O. 19.02.85, reemplazó el artículo 4º, por el inserto en este texto.

(4) La mención al cargo de Director General de Salud como Jefe Superior del ex Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al presente, a los Directores de los Servicios de Salud correspondientes, por aplicación del D.L. Nº 2.763, de 1979, D.O. 3.08.79.

(5) La referencia al Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación del D.L. Nº 2.763, D.O. 3.08.79.

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

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

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

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

Artículo 10.- De las resoluciones que dicten las Comisiones podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la forma establecida en el artículo 77 de la Ley Nº 16.744 y en el Título VI del reglamento general de la misma ley.

Artículo 11.- Para los efectos señalados en el inciso 1º del artículo 64 de la Ley Nº 16.744, el inválido deberá concurrir cada dos años al Servicio Médico respectivo.

Artículo 12.- En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley Nº 16.744, el interesado podrá por una sola vez, solicitar la revisión de su incapacidad.

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

Artículo 14.- La prórroga del período de subsidio a que se refiere el inciso 2º del artículo 31 de la Ley Nº 16.744 deberá ser autorizada por las Comisiones, a petición del médico tratante. El rechazo deberá ser fundado y puesto en conocimiento del médico tratante y del interesado, en la forma contemplada en el inciso 1º del artículo 9º.

Artículo 15.- Los plazos señalados en el artículo 31 de la Ley Nº 16.744, regirán independientemente para cada enfermedad o accidente que sufra el afiliado, a menos que la segunda enfermedad o accidente sea consecuencia, continuación o evolución de la primera, en cuyo caso los períodos se computarán como uno solo.

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

Artículo 17.- Las Comisiones a que se refiere el artículo 4º de este reglamento dictaminarán, a petición del interesado, en los casos a que se refiere el artículo 71 de la Ley Nº 16.744, cuando

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

la entidad empleadora no le hubiere dado oportuno cumplimiento, y la Dirección del Servicio Nacional de Salud dictará una resolución en tal sentido, la que será obligatoria para la entidad empleadora.

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

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

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO
a) Agentes químicos	
1) Arsénico y sus compuestos, incluido el hidrógeno arseniado.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.
2) Cadmio y sus compuestos.	"
3) Cromo y sus compuestos.	"
4) Fósforos, incluidos los pesticidas.	"
5) Manganeso y sus compuestos.	"
6) Mercurio y sus compuestos.	"
7) Plomo y sus compuestos.	"
8) Otros metales: antimonio, berilio, níquel, vanadio, talio, selenio y telurio.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.
9) Flúor y sus compuestos.	"
10) Derivados clorados y los hidrocarburos alifáticos y aromáticos, incluidos los pesticidas.	"
11) Derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos.	"
12) Benceno y sus homólogos.	"
13) Derivados nitrados y aminados del benceno.	"

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

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJO QUE ENTRAÑAN EL RIESGO
14) Alcoholes y ésteres nitrados (nitroglicerina, etc.).	"
15) Sulfuro de carbono.	"
16) Asfixiantes químicos: – ácidos sulfídrico – ácido cianhídrico y cianuros – monóxido de carbono.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.
17) Alquitrán y petróleo, sus similares y derivados.	"
18) Plásticos y sus materias primas.	"
b) Agentes físicos:	
19) Energía ionizante, Rayos X, radium y radioisótopos.	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la exposición al agente.
20) Energía radiante: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar y láser.	"
21) Ruido y ultrasonido.	
22) Aumentos o disminución de la presión atmosférica.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de descompresión brusca o de hipopresión en altura.
23) Movimiento, vibración, fricción y compresión continuos.	Todas las operaciones que expongan al trabajador a la acción de estos agentes.
c) Agentes biológicos:	
24) Infecto-contagiosos y parasitarios – Anquilostoma – Bacilo anthraxis – Brucela – Bacilo tuberculoso bovino – Espiroqueta hemorrágica – Rabia – Tétano.	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero, y sanitario.
25) Insectos ponzoñosos.	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero y sanitario.
26) Vegetales. – Litre – Hongos – Fibras (algodón, lino y cáñamo).	

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJO QUE ENTRAÑAN EL RIESGO
d) Polvos: 27) Sílice libre (cuarzo, etc.).	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la extracción, molienda, fundición, manufactura, uso y reparación con materias primas o sus productos elaborados.
28) Silicatos (asbestos, talco, etc.).	"
29) Carbón mineral (antracida, etc.).	"
30) Berilio y metales duros (cobalto, etc.).	"

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

ENFERMEDADES	TRABAJO QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
1) Intoxicaciones.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos (1-16).
2) Dermatitis profesionales.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de diferentes agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26).
3) Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes físicos y químicos (17, 19 y 20).
4) Neumoconiosis. <ul style="list-style-type: none"> - Silicosis - Asbestosis - Talcosis - Beriliosis - Neumoconiosis del carbón - Bisinosis - Canabosis. 	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de polvo con: Sílice (27) Asbesto (28) Talco (29) Berilio (30) Carbón (29) Algodón y Lino (26) Cáñamo (26)
5) Bronquitis, neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar de origen químico.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de un agente químico (1-18).
6) Asma bronquial.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y biológicos (1-18, 26).
7) Cáncer pulmonar y de las vías respiratorias.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (1-18, 19).

ENFERMEDADES	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
8) Cáncer y tumores de las vías urinarias.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de aminas aromáticas.
9) Leucemia y aplasia medular.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (12, 19).
10) Lesiones del sistema nervioso central y periférico; encefalitis, mielitis y neuritis.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (1-18-22, 24).
11) Lesiones de los órganos de los sentidos.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20, 21).
12) Lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos, artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (9, 19, 22, 23 y 24).
13) Neurosis profesionales incapacitantes.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.
14) Laringitis profesional con afonía.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por tensión fisiológica de las cuerdas vocales.
15) Enfermedades infecto contagiosas y parasitarias anquilostomiasis, pústula maligna, brucelosis, tuberculosis bobina y aviaria, espiroquetosis, rabia y tétano.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos animados (24).
16) Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos: picaduras de insectos (abejas, arañas, escorpiones).	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos animales (25).
17) Paradenciopatías.	Todos los trabajos que entrañan el riesgo por acción de agentes específicos, químicos, físicos, biológicos y polvos (1-4-5-6-7-8-10-14-16-17-18-19-20-21-23-26-27-28). (a)
18) Mesotelioma pleural Asbesto (28) Mesotelioma peritoneal Asbesto (28). (b)	

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

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

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

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

Artículo 22.- Para ejercer el derecho establecido en el inciso 3º del artículo 7º de la Ley Nº 16.744, los afiliados deberán solicitar del Servicio Nacional de Salud se les practiquen los exámenes correspondientes. Este Servicio resolverá a través de las Comisiones señaladas en el artículo 4º de este reglamento. La resolución respectiva deberá ser consultada por el organismo administrador a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-16).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
2) Dermatitis, causadas por diferentes agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
3) Carcinomas cutáneos, respiratorios y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20 y aminas aromáticas).	Durante el período de diagnóstico o de tratamiento.
4) Asma bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causadas por agentes químicos y biológicos.	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
5) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1-18-19-23).	Incluida en la fase aguda o subaguda de las intoxicaciones (1-18) o de la acción de agentes físicos (19-23).
6) Enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20 y 21).	Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial.
7) Neurosis y laringitis con afonía, causadas por trabajos que expongan al riesgo de tensión fisiológica y psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.	Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad.

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
8) Enfermedades de los órganos del movimiento: artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
9) Enfermedades infecto-contagiosas parasitarias, y por picaduras de insectos, causadas por agentes biológicos (24,25).	Fase aguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
10) Gingivitis úlcero necrótica y paradenciopatías propiamente tales.	Fase aguda de la enfermedad que requiere atención odontológica y cese de trabajo. (8)
<p>Artículo 24.- Se entiende que las enfermedades profesionales producen invalidez en los casos que se definen a continuación. Las Comisiones a que se refiere el artículo 4º determinarán, entre los porcentajes señalados, el grado de incapacidad física al que sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley Nº 16.744 y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.</p>	
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-16).	<p>Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases agudas y subagudas, de carácter permanente:</p> <p>a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%.</p> <p>b) Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%.</p>
2) Dermatitis por diferentes agentes.	<p>I) Fase crónica con lesiones irreversibles o lesiones desarrolladas en las fases agudas y subagudas:</p> <p>a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%.</p> <p>b) Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%.</p> <p>II) Estado alérgico irreversible que incapacita para el trabajo específico, 25%. (9)</p>

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

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

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
3) Carcinomas cutáneos, respiratorios y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20 y aminas aromáticas).	<ul style="list-style-type: none"> I. Secuelas o complicaciones irreversibles, directas o indirectas (terapéuticas): <ul style="list-style-type: none"> a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%. II. Casos irrecuperables... 90%.
4) Neumoconiosis, causadas por los agentes 26, 27, 28, 29 y 30.	<ul style="list-style-type: none"> I. Todo caso radiológicamente bien establecido (polvos 27, 28, 29 y 30) o clínicamente diagnosticado (polvos 26) con insuficiencia respiratoria o complicaciones infecciosas: <ul style="list-style-type: none"> a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo... 70% a 90%. II. En los casos en que sólo exista comprobación radiológica o clínica se aplicará lo dispuesto en los artículos 71 de la Ley N° 16.744 y 17 de este reglamento... 25%.
5) Asmas bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causados por agentes químicos y biológicos.	<ul style="list-style-type: none"> I. Fase crónica e irreversible de la enfermedad con insuficiencia respiratoria: <ul style="list-style-type: none"> a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%. II. Estado alérgico irreversible que incapacita para el trabajo específico, 25%. (10)
6) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 23).	<ul style="list-style-type: none"> I. Lesiones nerviosas que afecten a un territorio neurológico de las extremidades: se aplicará el criterio del baremo de accidentes del trabajo. II. Lesiones nerviosas que comprometan a otros órganos: <ul style="list-style-type: none"> a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%.

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

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
7) Enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20 y 21).	Lesiones de carácter permanente, que produzcan un déficit sensorial: a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%.
8) Neurosis y laringitis con afonía, causadas por trabajos que expongan al riesgo de tensión fisiológica y psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.	Fase crónica e irreversible de la enfermedad: a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo... 70% a 90%.
9) Enfermedades de los órganos del movimiento: artritis, sinovitis, tenosinovitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades, causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24).	Lesiones de los órganos del movimiento en su fase crónica e irreversible: a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico.. 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo..70% a 90%.
10) Enfermedades infecto contagiosas, parasitarias y por picaduras de insectos, causadas por agentes biológicos (24, 25).	Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases agudas y subagudas, de carácter permanente: a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico.. 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo.. 70% a 90%.

Artículo 24-A.- Las indemnizaciones que deriven de la comprobación de los estados alérgicos a que se refieren los N^{os}. 2) - II, y 5) - II) del artículo anterior sólo podrán ser concedidas y percibidas por una sola vez, debiendo los empleadores dar estricto cumplimiento a lo prevenido en el artículo 71 de la Ley N^o 16.744, haciéndose acreedores a las sanciones legales respectivas en caso de infracción, sin perjuicio del derecho de las instituciones administradoras para repetir por las indemnizaciones indebidamente pagadas. (11)

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

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

A) MIEMBROS SUPERIORES

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

B) MIEMBROS INFERIORES

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

C) OTRAS LESIONES

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

MULTINACIONALES Y DEFORMACIONES

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

INVALIDECES MÚLTIPLES

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

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

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

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

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

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

Una vez determinada, por este procedimiento, la incapacidad física global derivada de las invalideces múltiples, se aplicará, si procediere, la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley Nº 16.744, y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

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

Artículo 27.- El mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior se aplicará al hacer las reevaluaciones a que se refieren los artículos 61 y 62 de la Ley Nº 16.744, procediéndose en tal caso a evaluar nuevamente cada una de las invalideces.

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

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

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

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

Artículo 30.- Las indemnizaciones globales a que se refiere el artículo 35 de la Ley Nº 16.744, serán las siguientes:

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

Artículo 31.- Los factores de ponderación que se considerarán para determinar la incapacidad de ganancia serán: la edad, la profesión habitual y el sexo.

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

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

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

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

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

Ministerio del Trabajo

Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores

D.F.L. N° 285 ^(*)^(**)(1)(2)

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

Decreto:

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

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

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

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

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

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

Las Mutualidades de Empleadores podrán, además, cubrir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de sus propios trabajadores. (3)

(*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(**) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 135, abril 2000, p. 13 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 26 de febrero de 1969.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se ha incorporado la modificación introducida por el artículo 1° de la Ley N° 18.811, D.O. 14.07.81.

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

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

Toda solicitud deberá ser patrocinada por una organización patronal con personalidad jurídica y que no tenga fines de lucro y a ella deberá acompañarse, además de los antecedentes exigidos por el Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, constancia de que los constituyentes de la Mutualidad ocupan, en conjunto, un mínimo de 20.000 trabajadores, en faenas permanentes, mediante certificados expedidos por los Servicios del Trabajo. (4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8º.- La escritura de constitución y/o la solicitud de adhesión a alguna Mutualidad deberá ser firmada por el Gerente, Administrador o Apoderado de las sociedades civiles, comerciales o cooperativas o por el presidente de las corporaciones o fundaciones; todos los cuales se entenderán autorizados para obligarlas solidariamente al cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Mutualidad, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de las entidades que solicitan la adhesión.

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

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

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

Artículo 11.- El presidente de las Mutualidades de Empleadores será elegido por los miembros del Directorio que tengan la calidad de representantes de las empresas adherentes y deberá tener esa misma calidad. La elección tendrá lugar en la primera sesión que celebre el Directorio después de su designación. (5)

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

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

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

El conjunto de los miembros trabajadores integrantes del o de los Comités de una empresa tendrán tantos votos cuanto sea el número de trabajadores de la respectiva empresa al último día hábil del mes calendario inmediatamente anterior a la fecha fijada para la elección; y el total de

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

votos que resulte se dividirá, por partes iguales, entre los integrantes del o de los respectivos Comités, despreciándose las fracciones indivisibles. El número de trabajadores se acreditará mediante certificados otorgados por los Servicios del Trabajo.

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

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

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

Artículo 14.- Los directores a que se refiere el artículo precedente deberá reunir los requisitos exigidos por el artículo 376 del Código del Trabajo para ser elegido director de sindicato; pertenecer a alguna de las empresas adheridas a la Mutualidad por más de un año, y haber formado parte de algunos de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad por más de un año. (6)

Los estatutos podrán disponer que parte de los directores representantes de los trabajadores tengan la calidad de empleados y otra parte, de obreros.

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

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

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

Artículo 17.- En los casos en que, por cualquiera causa, se produzca la cesación anticipada en sus funciones de algún director, se procederá a la elección de uno nuevo por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma señalada en los artículos anteriores, salvo que los estatutos

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

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

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

contemplan la existencia de directores suplentes, quienes entrarán a ocupar el cargo vacante, según el orden establecido en los mismos estatutos y hasta completar el período correspondiente.

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

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

Solicitada segunda discusión para un asunto por alguno de los directores, se suspenderá el debate y continuará en la sesión siguiente, debiendo figurar en el primer lugar de la tabla de ella.

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

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

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

- a) Con las cotizaciones que deben efectuar los adherentes con arreglo a lo prevenido en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744;
- b) Con el producto de las multas e intereses aplicados por las Mutualidades a sus adherentes, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley N° 16.744;
- c) Con las utilidades o rentas producidas por los fondos de reserva;
- d) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir, de acuerdo con los artículos 56 y 69 de la Ley N° 16.744;
- e) Con las donaciones, herencias, legados y aportes voluntarios que reciban. (7)

Artículo 22.- Las Mutualidades deberán formar una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% de su ingreso anual, cuyo porcentaje se fijará por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.- Para la constitución de reservas de capitales representativos de rentas y pensiones, las Mutualidades se ceñirán a lo establecido en el artículo 59 del Decreto N° 238, del Ministerio de Salud, del 31 de marzo de 1925, que, para estos efectos, se considera vigente, debiendo completarse la tabla para menores de acuerdo con la ampliación de edad hasta los 23 años señalada por el artículo 47 de la Ley N° 16.744 para las rentas temporales y corregirse la correspondiente a rentas vitalicias de acuerdo con el límite de edad fijado por el artículo 53 de la misma ley. (8)

Artículo 29.- Las Mutualidades se disolverán:

- a) Por acuerdo de los adherentes, en la forma que dispongan los estatutos;
- b) Por decreto de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, en los casos de incumplimiento grave y reiterado de las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias; cuando el número de los trabajadores afiliados bajare de 20.000 durante un período superior a 90 días; por

(8) El citado Decreto N° 238, de 1925, del Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo, D.O. 6.05.25, aprobó el reglamento general de la Ley N° 4.055, D.O. 26.09.24, sobre Accidentes del Trabajo. El Decreto N° 97 de Previsión Social, D.O. 14.12.83, reemplazó las tablas fijadas por el mencionado Decreto N° 238, de 1925, para los efectos previstos en el presente artículo.

infracción del artículo 12 de la Ley N° 16.744; por no haber acreditado dentro del plazo fijado por el decreto que les otorgó personalidad jurídica, el cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras b) y c) del artículo 12 de la Ley N° 16.744.

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

En caso de disolución de una Mutualidad, el Presidente de la República deberá señalar las instituciones previsionales entre las cuales se repartirán los fondos de la Mutualidad disuelta.

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

Artículo 31.- En lo que no esté previsto por este Estatuto, se aplicarán a las Mutualidades las disposiciones del Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, aprobado por Decreto N° 1.540, del Ministerio de Justicia, de fecha 18 de junio de 1966, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza y fines de las Mutualidades. (9)

Artículo 1º transitorio.- Las Mutualidades de Empleadores existentes a la fecha de vigencia de la Ley N° 16.744, denominadas "Asociación Chilena de Seguridad", "Instituto de Seguridad Asiva" y "Corporación de Seguridad y Prevención de Accidentes del Trabajo", deberán conformar sus estatutos a las disposiciones del presente Estatuto Orgánico y de la Ley N° 16.744 dentro del plazo de 120 días, contando desde la publicación de este Estatuto en el Diario Oficial.

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

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

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

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

Ministerio del Trabajo

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

REGLAMENTO SOBRE SEGURO ESCOLAR CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 3º DE LA LEY Nº 16.744

Decreto Nº 313 ^{(*)(**)(1)(2)}

Núm. 313.- Santiago, 27 de diciembre de 1972.- Considerando: Que el artículo 3º de la Ley Nº 16.744 dispone que estarán protegidos todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional;

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

En uso de la facultad señalada,

Decreto:

Artículo 1º.- Los estudiantes que tengan la calidad de alumnos regulares de establecimientos fiscales o particulares, del nivel de transición de la educación parvularia, de enseñanza básica, media, normal, técnica, agrícola, comercial, industrial, de institutos profesionales, de centros de formación técnica y universitaria, dependientes del Estado o reconocidos por éste, quedarán sujetos al seguro escolar contemplado en el artículo 3º de la Ley Nº 16.744 por los accidentes que sufran durante sus estudios, o en la realización de su práctica educacional o profesional, en las condiciones y con las modalidades que se establecen en el presente decreto. (3)

Se exceptúan los estudiantes a que se refiere la letra c) del artículo 2º de la Ley Nº 16.744, los que continuarán regidos por las disposiciones del Decreto Nº 102, de 1969, dictado a través de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 25 de agosto de 1969.

Los accidentes que sufran los estudiantes que tengan al mismo tiempo la calidad de trabajadores por cuenta ajena, se considerarán como accidentes del trabajo, siendo de cargo del organismo administrador al que se encuentre afiliado en esta última calidad las prestaciones que contempla la Ley Nº 16.744, que serán incompatibles con las que establece el presente decreto, sin perjuicio del beneficio establecido en el artículo 9º. Lo dicho en este inciso no se aplicará en el caso que la

(*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(**) N. del E.: La Ley Nº 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín Nº 135, abril 2000, p. 13 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 12 de mayo de 1973.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se ha incorporado la modificación introducida por Decreto Nº 41, D.O. 24.09.85.

(3) El Decreto Nº 41, de 1985, de Previsión Social, D.O. 24.09.85, reemplazó el inciso primero del artículo 1º, por el inserto en este texto.

pensión que correspondiere en calidad de trabajador fuere inferior a la que señala el presente decreto para el estudiante.

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

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

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

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

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

Se considerarán también como accidentes del trabajo, los ocurridos en el trayecto directo, de la ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el establecimiento educacional respectivo, el lugar donde realice su práctica educacional o profesional como también los ocurridos en el trayecto directo entre estos últimos lugares.

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

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

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

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

Todos los organismos administradores del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, exceptuando solamente el Servicio Nacional de Salud, efectuarán, directamente al Servicio de Seguro Social y al Servicio Nacional de Salud, en la proporción que correspondiere, los aportes que deban hacer en conformidad al inciso 1º, calculándose el porcenta-

je fijado por el Presidente de la República en función de los ingresos estimados para cada uno de ellos. Los administradores delegados del seguro social calcularán dicho porcentaje sobre las cotizaciones que les habría correspondido enterar en conformidad con las letras a) y b), del artículo 15 de la Ley N° 16.744. El Servicio de Seguro Social retendrá, del aporte que le corresponda efectuar para el seguro escolar, el remanente que resultare luego de hacer su aporte al Servicio Nacional de Salud.

Artículo 6°.- El Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud deberán llevar cuenta separada de los ingresos y de los gastos correspondientes a este seguro escolar.

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

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

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

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

Artículo 8°.- El estudiante que como consecuencia de un accidente escolar perdiere a lo menos un 70% de su capacidad para trabajar, actual o futura, según evaluación que deberá hacer el Servicio Nacional de Salud, tendrá derecho a una pensión por invalidez igual a un sueldo vital, escala a) del departamento de Santiago, que se reajustará de acuerdo con las variaciones que experimente ese sueldo vital.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para dar por acreditado el accidente en el trayecto, servirá el parte de Carabineros, la declaración de testigos presenciales o cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

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

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

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

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

La Superintendencia resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

Las pensiones a que se refiere el artículo 8º serán, asimismo, incompatibles con cualquier otro ingreso que perciba el beneficiario, en la medida en que sumados a ellas, excedan del monto equivalente a dos sueldos vitales, escala a), del departamento de Santiago. (4)

Artículo 15.- La fiscalización de la aplicación de este seguro escolar corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social y, respecto de él, regirán las disposiciones contenidas en la Ley Nº 16.395, y su reglamento. (5)

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

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

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

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

(5) La Ley Nº 16.395, D.O. 28.01.66, fijó el texto refundido de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social. Ha sido modificada por los Decretos Leyes Nºs. 307, D.O. 7.02.74, y 786, D.O. 4.12.74. Por su parte, el Decreto Nº 1, de 1972, de Previsión Social, D.O. 9.02.72, aprobó el Reglamento Orgánico de la mencionada institución.

TRABAJADORES INCORPORADOS AL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (*)(**)

DECRETO Nº 102 - MINISTERIO DEL TRABAJO

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LAS LETRAS D) Y C) DEL ARTICULO 2º DE LA LEY Nº 16.744 (1)

Núm. 102.- Santiago, 29 de abril de 1969.- Vistos: lo dispuesto por las letras b) y c) del artículo 2º de la Ley Nº 16.744, y la facultad que me otorga el inciso 2º de la citada disposición, y el Nº 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado.

Decreto:

Artículo 1º.- Se aplicará a los funcionarios públicos de la administración civil del Estado y de las instituciones administrativamente descentralizadas del Estado, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley Nº 16.744, siendo de cargo de los respectivos servicios o instituciones las cotizaciones correspondientes.

Sin embargo, cuando dichos funcionarios tengan actualmente protección en contra de esos riesgos, por expresa disposición de la ley, sea que ella esté consagrada en los pertinentes estatutos jurídicos de carácter general o de las instituciones o servicios, o en las leyes orgánicas de los organismos de previsión respectivos, la mantendrán en las mismas condiciones vigentes, sin que les sea aplicable lo dispuesto en el inciso anterior.

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

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

Artículo 4º.- Las personas que desempeñen cargos de representación popular estarán afectas al régimen estatuido por la Ley Nº 16.744, pero no gozarán del subsidio establecido en su Título V,

(*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(**) N. del E.: La Ley Nº 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín Nº 135, abril 2000, p. 13 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 25 de agosto de 1969.

párrafo 3º. Las cotizaciones correspondientes serán de cargo exclusivo de los afiliados, de conformidad con las normas generales que les sean aplicables en la respectiva institución previsional.

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

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

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

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

Los beneficios serán de cargo del Servicio de Seguro Social, a menos de que el mayor número de grupos de trabajadores cuyos intereses representan los dirigentes indicados en las Federaciones Sindicales o en la Central Unica de Trabajadores se encuentren afiliados a una Mutualidad de Empleadores, en cuyo caso a ella corresponderá el otorgamiento de los beneficios. (3)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12.- Cualquiera duda a que dé origen la aplicación de este reglamento será resuelta por la Superintendencia de Seguridad Social. (4)

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

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

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

D.F.L. Nº 488 - MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES A LOS CAMPESINOS ASIGNATARIOS
DE TIERRAS QUE ESPECIFICA (5)**

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

1. Que ha constituido preocupación fundamental del Supremo Gobierno la asignación individual de la tierra a los campesinos, mediante la entrega de los correspondientes títulos de dominio;
2. Que junto con adquirir el título de dominio, los asignatarios dejan de tener la calidad de trabajadores dependientes para constituirse en independientes;
3. Que el anotado cambio ha representado para estos trabajadores la pérdida del derecho a la protección establecido en las disposiciones de la Ley Nº 16.744, que consagró el Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
4. Que la situación descrita conlleva un problema social de significación, como quiera que se deja sin protección por esta clase de siniestros a un sector que precisa, en razón de su misma actividad y condición, estar protegido en estas contingencias, máxime si con anterioridad tenían la cobertura respectiva;
5. Que para la consecución del objetivo indicado es menester incorporar a los trabajadores de que se trata al Seguro Social contemplado en la Ley Nº 16.744, y

Vistos: lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 1.548, de este año, en relación con el artículo 2º de la Ley Nº 16.744.

Decreto:

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley Nº 16.744 a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley Nº 16.640, hayan adquirido o adquieran la calidad de asegurados independientes del Servicio de Seguro Social. (6)

(5) Publicado en el Diario Oficial de 7 de diciembre de 1976.

(6) El artículo 174 de la Ley Nº 16.640, D.O. 28.07.67, que legisó sobre Reforma Agraria, dispuso que a los asignatarios de tierras y las personas naturales que sean miembros de cooperativas asignatarias de tierra, quedarán afectas al régimen de previsión establecido en la Ley Nº 10.383 para los trabajadores independientes, cualquiera fuere el monto de su renta total. Agrega el artículo en referencia que las imposiciones se calcularán sobre la base de sus rentas en conformidad a las normas que para el efecto señale el reglamento, y que en ningún caso se harán sobre sumas inferiores al salario mínimo ni superiores a dos sueldos vitales escala A, del departamento de Santiago.

La mencionada Ley Nº 10.383, D.O. 8.08.52, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto Nº 163, de 1968, de Previsión Social, D.O. 13.09.68, estableció el seguro obligatorio contra riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte para los trabajadores dependientes e independientes que indica.

Cabe señalar que, posteriormente el D.L. Nº 3.262, D.O. 24.04.80, estableció normas sobre enajenación de tierras asignadas por instituciones del agro, y que las Leyes Nºs. 18.377, D.O. 27.12.84, y 18.722, D.O. 1.07.88, establecieron normas sobre pago de las deudas generadas por tales enajenaciones y rebaja de las deudas fiscales, respectivamente. La Ley Nº 16.640, que se está glosando, fue derogada por el artículo 40, letra a), de la Ley Nº 18.755, D.O. 7.01.89.

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

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

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

Artículo 4º.- Los trabajadores a que se refiere este reglamento quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 1% y la cotización adicional diferenciada especial que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. (7)

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

Artículo 5º.- Las disposiciones del presente reglamento no se aplicarán a los asignatarios individuales de tierras que fueren miembros de cooperativas y que en virtud de lo previsto en el artículo 20 de la Ley N° 17.417 se encontraren incorporados al Seguro Social de la Ley N° 16.744 en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena. (8)

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

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

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

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

(7) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6º transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

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

DECRETO Nº 244 - MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS SUPLEMENTEROS QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, ESTABLECIDO POR LA LEY Nº 16.744 (9)(10)

Núm. 244.- Santiago, 13 de septiembre de 1977.- Visto: lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 1.548, de 1976, en relación con el artículo 2º de la Ley Nº 16.744, y

Considerando: Que los suplementeros imponentes del Servicio de Seguro Social carecen actualmente del derecho a la protección establecida en las disposiciones de la Ley Nº 16.744, que consagró el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;

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

Que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores al Seguro Social contemplado en la Ley Nº 16.744,

Decreto:

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley Nº 16.744 a los suplementeros acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social, en conformidad al artículo 1º de la Ley Nº 17.393 quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo, de todas las prestaciones que contempla la Ley Nº 16.744. (11)

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

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

Artículo 3º.- Los suplementeros acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social quedarán obligados a enterar mensualmente, al respectivo organismo administrador, la cotización básica general del 1%, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15, letra a), de la Ley Nº 16.744. (12)(13)

(9) Publicado en el Diario Oficial de 11 de octubre de 1977.

(10) Incorporada la modificación introducida por D.F.L. Nº 68, de Previsión Social, D.O. 3.10.83.

(11) La Ley Nº 17.393, D.O. 3.12.70, estableció el régimen previsional para los suplementeros. Ha sido modificada por D.L. Nº 829, D.O. 31.12.74.

(12) El artículo 5º del D.F.L. Nº 68, de Previsión Social, D.O. 3.10.83, reemplazó, en el inciso primero del artículo 3º, la expresión "en este", por "al respectivo organismo administrador", inserta en este texto.

(13) El artículo 25 del D.L. Nº 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley Nº 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6º transitorio de la Ley Nº 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

Esta cotización se calculará sobre la base de las mismas rentas por las que estos trabajadores deban efectuar sus imposiciones en el Servicio de Seguro Social.

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

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

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

D.F.L. Nº 50 - MINISTERIO DEL TRABAJO

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

Núm. 50.- Santiago, 6 de abril de 1979.- Visto: lo dispuesto en los Decretos Leyes Nºs. 1, de 1973, 527, de 1974; inciso final del artículo 2º de la Ley Nº 16.744, aclarado por el artículo único del Decreto Ley Nº 1.548, de 1976, y las facultades otorgadas al Presidente de la República en el artículo 6º del Decreto Ley Nº 2.437, de 1978, dicto el siguiente

Decreto con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Los profesionales hípicos independientes que presten sus servicios en los hipódromos del país, efectuarán sus cotizaciones previsionales en las respectivas Cajas de Previsión de Profesionales Hípicos.

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

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

Artículo 3º.- Los profesionales hípicos independientes deberán declarar su renta imponible a más tardar el décimo día del mes siguiente a aquél en que inicien sus actividades.

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

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

(14) Publicado en el Diario Oficial de 17 de mayo de 1979.

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

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

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

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

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

La Caja de Previsión de los Profesionales Hípicos que corresponda no pagará beneficio alguno al profesional hípico independiente que se encuentre atrasado en el pago de sus cotizaciones previsionales por tres meses o más.

Las deudas por imposiciones quedarán afectas a la Ley Nº 17.322 y sus modificaciones posteriores, en lo relativo a reajustes e intereses penales y convenios de pago. (16)

Artículo 8º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley Nº 16.744, a los profesionales hípicos independientes.

Artículo 9º.- Los profesionales hípicos independientes, además de la cotización del 1% de la letra a) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744, que se establece en el artículo 11 del presente decreto con fuerza de ley, deberán efectuar la cotización adicional diferenciada especial que se fije en conformidad a la letra b) del mismo precepto legal. (17)(18)

(16) La Ley Nº 17.322, D.O. 19.08.70, estableció normas para la cobranza judicial e íntegro de las imposiciones, aportes y multas en las instituciones de previsión social.

(17) El artículo 1º del D.F.L. Nº 11, de 1993, de Previsión Social, D.O. 11.02.93, dispone:

"Los profesionales hípicos independientes afectos a la Ley Nº 16.744 deberán pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del Art. 15 del citado cuerpo legal y una tasa fija correspondiente a la cotización adicional diferenciada, de acuerdo con lo establecido en la letra b) de dicho precepto, según su actividad, que será del 3,40% de sus rentas imponibles en el caso de los jinetes y del 1,70% de sus rentas imponibles respecto de los preparadores, herradores y ayudantes de herradores".

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

(18) El artículo 25 del D.L. Nº 3.501, D.O. 18.11.80; reemplazó, en el artículo 15, letra a) de la Ley Nº 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley Nº 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6º transitorio de la Ley Nº 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

Artículo 10.- Las Cajas de Previsión de los Profesionales Hípicos compensarán las prestaciones familiares que deban pagar en virtud del artículo 2º transitorio del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, con las imposiciones que, a su vez, deban efectuar los profesionales hípicos independientes. (19)

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

- a) 12,75% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el N° 1 del artículo 2º del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; (19)
- b) 1% para el fin establecido en el artículo 14, letra a), de la Ley N° 16.781; (20)
- c) 1% para el fin establecido en el artículo 22 de la Ley N° 16.781; (20)
- d) 1% para el fin establecido en el artículo 8º de la Ley N° 6.174; (21)
- e) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, y (22)
- f) 0,25% para el fin establecido en el N° 2 del artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (22)

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

- a) 12,25% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el número 1º, del artículo 2º, del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; (19)
- b) 1% para el fin establecido en el artículo 22 de la Ley N° 16.781; (20)
- c) 2% para el fin establecido en la letra a), del artículo 17, del Decreto Ley N° 603, de 1974; (23)
- d) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744;
- e) 1,5% para el fin establecido en el artículo 8º de la Ley N° 6.174; (21)
- f) 1% para el fin establecido en la letra c) del artículo 11 de la Ley N° 15.386, y (24)

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

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

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

(22) Véase nota del artículo 9º del presente decreto con fuerza de ley.

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

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

- g) 0,25% para el fin establecido en el N° 1 del artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (25)

Artículo 13.- La cotización del 7% de cargo del cuidador, establecida en el inciso 2° del artículo 5° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, se distribuirá en la siguiente forma, expresada en porcentajes de su remuneración imponible: (26)

- a) 5% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el N° 1 del artículo 2° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; (26)
- b) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 14 de la Ley N° 16.781, y (27)
- c) 1% para el fin establecido en la letra c) del artículo 11 de la Ley N° 15.386; (27)

Artículo 14.- Los gastos de administración de las instituciones de previsión individualizadas en el artículo 3°, del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, no podrán exceder anualmente del porcentaje de sus entradas propias que fije la Superintendencia de Seguridad Social. (26)

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

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

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

D.F.L. N° 68 - MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS CONDUCTORES PROPIETARIOS DETAXIS AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (28)

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

Teniendo presente: Que los conductores propietarios de automóviles de alquiler, imponentes de la Caja de Previsión de Empleados Particulares en los términos de la Ley N° 15.722, carecen en la actualidad de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

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

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

(26) Véase nota del artículo 10.

(27) Véase nota del artículo 11.

(28) Publicado en el Diario Oficial de 3 de octubre de 1983.

Que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores independientes al Seguro Social contemplado en la Ley Nº 16.744.

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley Nº 16.744 a los conductores propietarios de automóviles de alquiler acogidos al régimen previsional de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, en conformidad a la Ley Nº 15.722, quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo, de todas las prestaciones que contempla la Ley Nº 16.744. (29)

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

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

Artículo 3º.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 0,85% y la cotización adicional diferenciada que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744, y que para estos efectos debe tenerse presente que se encuentran comprendidos en la actividad de transportes. (30)

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

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

Artículo 5º.- Reemplázase en el inciso primero del artículo 3º del Decreto Supremo Nº 244, de 1977, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las expresiones "... en éste ..." por las expresiones "... al respectivo organismo administrador ...".

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

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

(29) La Ley Nº 15.782, D.O. 26.10.64, incorporó a los choferes de taxi al régimen de la Caja de Previsión de los Empleados Particulares. Ha sido modificada por la Ley Nº 18.903, D.O. 19.01.90.

(30) El artículo 25 del D.L. Nº 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó en el artículo 15 de la Ley Nº 16.744, que fijó la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley Nº 18.768, D.O. 29.12.89, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6º transitorio de la Ley Nº 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

D.F.L. Nº 19 - MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA A LOS PIRQUINEROS INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL
CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES ESTABLECIDOS EN LA LEY Nº 16.744 (31)**

Núm 19.- Santiago, 17 de abril de 1984.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 3 de la Constitución Política de la República y en el artículo único del Decreto Ley Nº 1.548, de 1976, y

Teniendo presente: Que los pirquineros independientes, imponentes del Servicio de Seguro Social, carecen en la actualidad de protección contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que la situación descrita produce un problema social significativo, atendido que el sector de trabajadores mencionado está altamente expuesto a las referidas contingencias laborales; que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores independientes al Seguro Social contemplado en la Ley Nº 16.744, dicto el siguiente

Decreto con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley Nº 16.744 a los pirquineros independientes, imponentes del Servicio de Seguro Social, quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto con fuerza de ley, de todas las prestaciones que contempla la Ley Nº 16.744.

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

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

Artículo 3º.- Los trabajadores de que se trata quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 0,85% y la cotización adicional diferenciada que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744, teniendo presente que para estos efectos se encuentran comprendidos dentro de la actividad minera. (32)

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que efectúan sus cotizaciones en el Servicio de Seguro Social para los demás efectos previsionales.

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

(31) Publicado en el Diario Oficial de 13 de julio de 1984.

(32) El artículo 25 del D.L. Nº 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744, que fijó la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley Nº 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6º transitorio de la Ley Nº 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

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

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

D.F.L. Nº 2 - MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (33)

Núm. 2.- Santiago, 27 de enero de 1986.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2º de la Ley Nº 16.744, en relación con el Decreto Ley Nº 1.548, de 1976 y,

Teniendo presente: Que los campesinos asignatarios de tierra en dominio individual, los suplementeros, los profesionales hípicos independientes, los conductores propietarios de taxis, los pirquineros y otros grupos de trabajadores independientes fueron incorporados al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley Nº 16.744, siempre que fueran imponentes del Servicio de Seguro Social, de la Caja de Previsión de Empleados Particulares o de la respectiva Institución del Antiguo Sistema Previsional;

Que los trabajadores independientes que, a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, tenían la protección de dicho Seguro Social, la mantuvieron no obstante su incorporación al Nuevo Sistema de Pensiones;

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

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

Decreto con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley Nº 16.744 a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicos independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y no haber estado afectos al régimen de alguna Institución del Antiguo Sistema Previsional han quedado marginados de tal protección.

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

(33) Publicado en el Diario Oficial de 8 de abril de 1986.

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

Para estos efectos, se entenderá por pequeños mineros artesanales aquellos a que se refiere el artículo 22 del Decreto Ley N° 824, de 1974. (34)

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

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

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

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

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

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

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

D.F.L. N° 54 - MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (35)

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

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

(34) El N° 1 del artículo 22 de la Ley de la Renta, contenida en el artículo 1º del Decreto Ley N° 824, D.O. 31.12.74, dispone que se entenderá por "pequeños mineros artesanales" a las personas que trabajan personalmente una mina y/o una planta de beneficio de minerales, propias o ajenas, con o sin la ayuda de su familia y/o con un máximo de cinco dependientes asalariados. Se comprenden también en esta denominación las sociedades legales mineras que no tengan más de seis socios, y las cooperativas mineras, y siempre que los socios o cooperados tengan todos el carácter de mineros artesanales de acuerdo con el concepto antes descrito.

(35) Publicado en el Diario Oficial de 5 de agosto de 1987.

Teniendo presente:

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

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

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

Decreto con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

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

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

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

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

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

D.F.L. Nº 90 - MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL
SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (36)**

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

Núm. 90.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 4 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2º de la Ley Nº 16.744, en relación con el D.L. Nº 1.548, de 1976, y

Teniendo presente:

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

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a tales trabajadores al Seguro Social establecido por la Ley Nº 16.744;

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

Decreto con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley Nº 16.744, a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980.

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

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

Artículo 3º.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Servicio de Seguro Social o a la Mutualidad de Empleadores a que se adhieran la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el D.S. Nº 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

(36) Publicado en el Diario Oficial de 1º de diciembre de 1987.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Juan Giaconi Gandolfo, Ministro de Salud.

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

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

DIVISION JURIDICA

CURSA CON ALCANCE EL D.F.L. Nº 90, DE 1987, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

Núm. 30.497.- Santiago, 19 de noviembre de 1987.

Esta Contraloría General ha dado curso al documento del rubro, que incorpora a los trabajadores independientes que indica al Seguro Social de la Ley Nº 16.744, pero cumple con hacer presente que la cita que en los vistos se hace del Nº 4 del artículo 32 de la Constitución Política, debe entenderse referida al Nº 3 de ese mismo precepto constitucional.

En consecuencia, con el alcance que antecede, se ha tomado razón del decreto con fuerza de ley individualizado en el epígrafe.

Dios guarde a Us.- Osvaldo Iturriaga Ruiz, Contralor General de la República.

Al señor
Ministro del Trabajo
y Previsión Social
Presente.

D.F.L. Nº 101 - MINISTERIO DEL TRABAJO

INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY Nº 16.744 A LOS PESCADORES ARTESANALES INDEPENDIENTES (37)

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

Núm. 101.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2º de la Ley Nº 16.744, en relación con el D.L. Nº 1.548, de 1975, y

(37) Publicado en el Diario Oficial de 23 de octubre de 1989.

Teniendo presente:

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

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

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a como se ha producido con anteriores grupos de trabajadores independientes.

Decreto con fuerza de ley

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

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

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

Artículo 3º.- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Instituto de Normalización Previsional, régimen del ex Servicio de Seguro Social, o a la Mutualidad de Empleadores a que se adhieran, la cotización básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada correspondiente a la subactividad "Empresas de Pesca" de la División "AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA" del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las cuales efectúen sus cotizaciones para pensiones en la entidad respectiva.

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

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Guillermo Arthur Errázuriz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud.- Santiago Plant Klapp, Subsecretario de Previsión Social.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

DIVISION JURIDICA

**CURSA CON ALCANCES EL DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 101, DE 1989,
DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL**

Núm. 27.803.- Santiago, 16 de octubre de 1989.

Esta Contraloría General ha dado curso al documento del rubro, que incorpora a los trabajadores independientes que indica al seguro de la Ley Nº 16.744, pero cumple con hacer presente que el Decreto Ley Nº 1.548, citado en los vistos, es de 1976 y no como allí se indica.

A su vez, cabe advertir que, en el artículo 3º, la palabra "adicional" aparece mal escrita.

Con los alcances que antecede, se ha tomado razón del decreto con fuerza de ley individualizado en el epígrafe.

Dios guarde a Ud.- Osvaldo Iturriaga Ruiz, Contralor General de la República.

A la señorita
Ministro del Trabajo
y Previsión Social
Presente

LEY Nº 19.345

**DISPONE APLICACION DE LA LEY Nº 16.744, SOBRE SEGURO SOCIAL CONTRA
RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES,
A TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO QUE SEÑALA (38)**

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

Proyecto de ley:

Artículo 1º.- Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, y del Congreso Nacional, a quienes no se les aplique en la actualidad la Ley Nº 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal.

Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable al personal afecto a las disposiciones relativas a accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de la Subsecretaría de Guerra, en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del

(38) Publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre de 1994.

Ministerio del Interior, ambos de 1968, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones y en las Leyes N°s. 18.948 y 18.961. (39)

Artículo 2º.- A las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo anterior que optaren por adherirse a las Mutualidades de Empleadores señaladas en la Ley N° 16.744 no les será aplicable lo dispuesto en los incisos primero letra e) y tercero del artículo 12 del citado cuerpo legal.

Asimismo, lo dispuesto en la letra e) del inciso primero y en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 16.744, no se aplicará a los empleadores del sector privado adheridos a una Mutualidad por las obligaciones contraídas por ésta derivadas de prestaciones que deban otorgarse a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1º de la presente ley.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de sus trabajadores, las entidades empleadoras referidas en el inciso primero del artículo 1º de esta ley serán subsidiariamente responsables del otorgamiento de las prestaciones a que se refiere la Ley N° 16.744.

En el evento de que las entidades empleadoras a que se refiere el inciso primero del artículo 1º de la presente ley opten por adherirse a este sistema de mutualidades, no podrán integrar su administración ni elegir a sus administradores.

Artículo 3º.- La adhesión de las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1º de esta ley, a las Mutualidades de la Ley N° 16.744, requerirá autorización previa del Ministerio respectivo. La afiliación podrá efectuarse en forma separada por cada entidad empleadora o conjuntamente por dos o más de ellas.

En todo caso, para efectuar la adhesión a que se refiere el inciso anterior, será obligatorio que la entidad empleadora consulte previamente a las respectivas Asociaciones de Funcionarios a nivel regional.

En caso que la adhesión se efectúe en forma conjunta por dos o más entidades empleadoras, ella requerirá, además de la autorización previa indicada en el inciso primero, acuerdo de los respectivos Jefes Superiores. Si no se produjere acuerdo, resolverá sobre la materia el o los Ministros de los cuales dependen o a través de los cuales se relacionen con el Ejecutivo.

Las citadas entidades empleadoras, en sus respectivas regiones deberán afiliar a la totalidad de sus trabajadores a una misma mutualidad, incluidos aquellos que con anterioridad a la vigencia de este cuerpo legal se encontraban afectos a la Ley N° 16.744.

(39) Los textos legales mencionados son los siguientes:

- a) D.F.L. N° 1, de 1968 (G) sobre Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por Decreto N° 148, de la Subsecretaría de Guerra del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.03.87. Ha sido muchas veces modificado.
- b) D.F.L. N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior sobre Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Decreto N° 412, de 1991, de la Subsecretaría de Carabineros del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 3.01.92.
- c) D.F.L. N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.11.80, sobre Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile. Ha sido varias veces modificado.
- d) Ley N° 18.948, D.O. 27.02.90, rectificada en D.O. 28.02.90, Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. Ha sido modificada por Ley N° 18.967, D.O. 10.03.90.
- e) Ley N° 18.961, D.O. 7.03.90, rectificada en D.O. 8.03.90, Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile. Ha sido modificada por Ley N° 18.973, D.O. 10.03.90.

En el evento que la adhesión se efectúe en conjunto por dos o más Organos, Servicios o entidades Empleadoras, ellos serán considerados como un solo empleador para los efectos de la aplicación de la cotización adicional diferenciada.

No se requerirá la autorización a que se refiere el inciso primero de este artículo para la adhesión a las Mutualidades, respecto de las siguientes entidades:

- a) Congreso Nacional, para lo cual bastará el acuerdo de los presidentes de ambas Cámaras del Congreso.
- b) Poder Judicial, en que la resolución corresponderá a la Corte Suprema.
- c) Municipalidades, en que la resolución del Alcalde requerirá el acuerdo del Concejo respectivo.

Artículo 4º.- Durante el período de incapacidad temporal derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador accidentado o enfermo continuará gozando del total de sus remuneraciones. Sin perjuicio de ello, el respectivo organismo administrador de la Ley Nº 16.744 deberá reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 del citado cuerpo legal, incluidas las cotizaciones previsionales.

El organismo administrador deberá efectuar dicho reembolso dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho de la entidad empleadora a impetrar el reembolso a que se refiere el presente artículo prescribirá en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual. (40)

Artículo 5º.- En el evento de que un trabajador en actual servicio, de aquéllos a que se refiere el inciso primero del artículo 1º de esta ley, sufre un accidente del trabajo o una enfermedad profesional a partir de la vigencia de esta ley que lo incapacitare en un porcentaje igual o superior a un 70% o que le causare la muerte, la pensión mensual que le correspondiere conforme a la Ley Nº 16.744 no podrá ser de un monto inferior a la que le hubiere correspondido percibir en las mismas circunstancias de haberse aplicado las normas por las que se regía en esta materia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley.

(40) El Nº I de la Circular Nº 1.541 de la Superintendencia de Seguridad Social, de 11.12.96, refiriéndose a esta materia, expresa: "Al igual que en materia de subsidios regidos por el D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no procede que los Organismos Administradores de la Ley Nº 16.744 paguen subsidios por incapacidad laboral a los funcionarios públicos, dado que la entidad empleadora respectiva de estos últimos se encuentra obligada a continuar pagándole la totalidad de sus remuneraciones. Luego de pagadas las remuneraciones, las entidades empleadoras respectivas deben solicitar el reembolso de las sumas correspondientes dentro de los términos de prescripción indicado. Para tal efecto es menester que se acompañe a la solicitud respectiva, a lo menos, copia de la resolución de la entidad previsional que ha autorizado el reposo médico o la licencia médica, ya sea Institución de Salud Previsional, Servicio de Salud o Mutualidad de Empleadores de la Ley Nº 16.744. Ahora bien, a fin de dar una mayor expedición al procedimiento de reembolso, el Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744 –Mutualidad de Empleadores o Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– de los Servicios de Salud– que concede reposo médico o autorice una licencia médica deberá comunicar tal circunstancia a la entidad empleadora, ya sea remitiéndole el original de la licencia debidamente autorizada o copia de la resolución correspondiente.

Para estos efectos, el organismo administrador efectuará los cálculos respectivos, debiendo constituir la reserva técnica para el pago de la pensión que resulte de aplicar la Ley N° 16.744, y pagar la pensión que resulte mayor.

En el evento que la pensión resultante fuere de un monto mayor que la de la Ley N° 16.744, la diferencia será de cargo fiscal.

La Tesorería General de la República, a requerimiento del respectivo organismo administrador enterará mensualmente la aludida diferencia y sus reajustes dentro de los diez primeros días del mes correspondiente al del pago de la pensión. En cada oportunidad en que varíe el monto de la pensión, el organismo administrador deberá efectuar el respectivo requerimiento.

Las cantidades que no se enteren oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquél en el que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho del organismo administrador a impetrar el citado pago prescribirá en el plazo de doce meses, contado desde la fecha de la resolución por la cual se haya otorgado la pensión o desde la fecha en que hubiere variado el monto de la misma, según el caso.

Artículo 6°.- El Reglamento que señala el artículo 66 de la Ley N° 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras señaladas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 7°.- Los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones estarán afectos a la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en los términos previstos en la presente ley y sin requerir la autorización señalada en el inciso primero de su artículo 3°.

Las cotizaciones destinadas al financiamiento del referido seguro serán de cargo del Senado y de la Cámara de Diputados, según corresponda y se efectuarán sobre la base de la respectiva dieta sujeta a las normas sobre límites de imponibilidad. Corresponderá al presidente de cada una de ellas solicitar su adhesión a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.

Artículo 8°.- Sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República, corresponderá exclusivamente a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de esta ley, impartir las instrucciones necesarias para su aplicación y fiscalizar la observancia de sus disposiciones.

Artículo 9°.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo al ítem respectivo de los presupuestos vigentes de las entidades empleadoras correspondientes y del Senado y la Cámara de Diputados, en su caso.

Artículo 10.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan 90 días contados desde su publicación.

Artículo 11.- Cada vez que en esta ley se utilizan los vocablos "trabajadores" o "trabajador", se entenderá que comprenden a los trabajadores, personal y funcionarios a que se refiere el inciso primero de su artículo 1°.

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

Santiago, 26 de octubre de 1994.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Lautaro Pérez Contreras, Subsecretario de Previsión Social Subrogante.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA APLICACION DE LA LEY N° 16.744, SOBRE SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO QUE INDICA

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad del inciso sexto de su artículo 3º, y que por sentencia de 18 de octubre de 1994, declaró:

1. Que la norma contenida en el encabezamiento del inciso sexto, del artículo 3º del proyecto remitido, en relación con su letra c), y dicha letra c), son constitucionales.
2. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre la norma con que comienza el inciso sexto del artículo 3º del proyecto remitido, en cuanto se refiere a sus letras a) y b), y respecto del contenido de estas últimas, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, octubre 19 de 1994.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

D.F.L. N° 192, DE 1995 - MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY N° 16.744, A SOCIOS DE SOCIEDADES DE PERSONAS, EMPRESARIOS INDIVIDUALES Y DIRECTORES DE SOCIEDADES EN GENERAL (41)

(41) El D.F.L. N° 192, de 1995, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 5.01.96 que incorporaba al Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los socios de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la respectiva sociedad o empresa y que en tal calidad sean cotizantes ya sea del antiguo Sistema Previsional o del nuevo Sistema de Pensiones, fue declarado inconstitucional, por sentencia del Tribunal Constitucional, de 18 de marzo de 1996, en causa de dicho Tribunal Rol N° 231, publicada en el Diario Oficial de 21 de marzo de 1996, por lo que el referido texto deja de tener vigencia.

LOS NUEVOS NECESITADOS DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL ROL DE LA SUBORDINACION JURIDICA

José Luis Ugarte Cataldo (*)

I. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS NECESITADOS: EL PROBLEMA DE LOS AUTONOMOS

Una vez pasado el temporal que la última década cayó con toda fuerza sobre el derecho del trabajo, cargado de propuestas flexibilizadoras y desreguladoras, el panorama queda cada vez más despejado y permite echar un vistazo al paisaje: lejos de los que muchos esperaban, y no menos deseaban, el derecho laboral no sólo sigue vivo, sino que, en algún sentido, paradójicamente, tal como ha sido durante toda su historia, sigue en un proceso de expansión, o al menos, no se ha extinguido la retórica imperialista del mismo, como lo demuestra la discusión acerca de la ampliación de sus fronteras a diversas áreas de lo que se ha dado en denominar el trabajo autónomo en condiciones de dependencia económica. (1)

Así, mientras algunos, como los trabajadores subcontratados, los suministrados y los a domicilio, entre otros, eran puestos en la puerta de salida del edificio protector del derecho del trabajo, en la puerta de entrada comenzaban a juntarse una fila de nuevos trabajadores, como los autónomos o los teletrabajadores, que golpeaban (y siguen golpeando) con alguna insistencia para poder entrar.

Lo paradójico de todo esto es que las nuevas formas de organizar la producción, especialmente la descentralización productiva, que colocaron las empresas a dieta, reduciéndolas al mínimo posible, y consecuentemente hicieron que el grupo de los protegidos por el derecho laboral disminuyera, han dado origen, en parte, a los nuevos colectivos que reclaman precisamente la protección del derecho del trabajo. En efecto, muchos de los "nuevos necesitados" tienen su origen en los procesos de descentralización productiva, que opera como "la causa justificativa principal de la aparición de estas nuevas categorías de trabajadores, dotados de un amplio margen para organizar su trabajo", por "cuanto ha propiciado la reorganización de los procesos productivos en módulos articulados y descentralizados –incluso en ámbitos extranacionales– en conexión con la evolución tecnológica e informática". (2)

Todo lo dicho anteriormente, nos explica en síntesis parte del momento actual del Derecho del Trabajo, y en donde, a nuestro juicio, la problemática fundamental en torno al tema de la nueva extensión de esta rama del derecho, se puede explicar en dos interrogantes relacionadas entre

(*) Abogado Departamento Jurídico.

- (1) El nuevo fenómeno expansionista del Derecho del Trabajo, desencadenado a propósito del denominado trabajo parasubordinado, no debe mover a confusión: no significa necesariamente igual protección para todos los recién incorporados, como sostenía el paradigma clásico de esta disciplina, sino, nada más, una nueva y diferenciada (hacia la baja) protección para un nuevo colectivo hasta ahora absolutamente excluido.
- (2) RIVERO, J. "La descentralización productiva", en AAVV, La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, 1999, p. 69.

sí: primero, el problema de política laboral en orden a extender la protección o parte de ella al nuevo colectivo de "demandantes de protección" (los autónomos en situación de dependencia económica), y segundo, decidida esa ampliación tuitiva, el problema metodológico de cómo llevarla a cabo, más precisamente, del criterio con que hacer operativa dicha inclusión.

El primer problema, de corte netamente de política laboral, dice relación con las razones para proceder a extender los límites del Derecho del Trabajo, y brindar protección a este colectivo nuevo de necesitados. La respuesta no se ha hecho esperar en países de alto desarrollo laboral, como Italia o Alemania, donde se ha buscado incorporar, de modo siempre parcial, al régimen tuitivo a los que respectivamente se ha denominado "trabajadores parasubordinados" (3) o "cuasi trabajadores". (4)

Es necesario señalar eso sí, solo de manera muy simple, al no ser el tema central de estas líneas, que la extensión de las fronteras del Derecho del Trabajo en estos casos ha sido "rigurosamente restrictiva", en el sentido de otorgar sólo una protección disminuida o restringida a ciertos aspectos de los mecanismos de tutela típicos del Derecho del Trabajo. (5)

Cabe destacar, para terminar este punto y seguir avanzando en lo que aquí nos interesa, que esta necesidad de nueva protección a los denominados autónomos en dependencia económica no sólo es una realidad de ciertos países de Europa, sino que es, incluso con ribetes de mayor gravedad, una situación que se ha extendido a prácticamente todas las partes del mundo, incluida por supuesto América Latina, como una huella inconfundible del auge de los procesos de descentralización productiva en la organización empresarial. (6)

Ahora en las líneas que siguen girarán en torno al segundo problema señalado, el metodológico u operativo, donde sostendremos, como tesis principal de este artículo, lo siguiente: la más que previsible expansión del Derecho del Trabajo, cuando quiera que ésta se produzca, en una suerte de búsqueda de una nueva ubicación del punto de equilibrio entre su finalidad protectora

-
- (3) La noción de "parasubordinación" surge con la Ley Nº 533, de 1973, que modifica el artículo 409 del Código de Procedimiento Civil, entendiéndose por tal a las relaciones de agencia y representación comercial, como a las demás relaciones de colaboración que den lugar a una prestación de trabajo personal, continuada y coordinada.
 - (4) Los "casi asalariados", según la sección 12 de la Ley sobre Convenios Colectivos de 1974, son trabajadores jurídicamente independientes, pero económicamente dependientes, que requiriendo protección similar la de los asalariados cumplen dos condiciones: a) trabajan solos (sin trabajadores a su cargo), y b) la mayor parte de sus ingresos provienen de una empresa o institución.
 - (5) En el caso italiano, al trabajador parasubordinado se le reconoce el derecho de acudir al procedimiento contencioso laboral en sus conflictos, mientras que al "cuasi trabajador" alemán tiene derecho a que se le aplique la normativa en condiciones de trabajo y en días de reposo.
 - (6) Aunque el tema del trabajo parasubordinado no ha tenido mayor atención del laboralismo latinoamericano, la aparición de este nuevo colectivo de necesitados ha comenzado a ser detectado como un tema de la futura agenda del Derecho del Trabajo de esta región. Así, dentro de un programa de investigación de la O.I.T. sobre el fenómeno de la subcontratación, los informes de diversos países pusieron acento en esta nueva realidad: en el informe argentino se señala que "tanto la jurisprudencia como la doctrina han advertido una y otra vez acerca de situaciones insusceptibles de ser caracterizadas como relaciones de trabajo dependiente en sentido formal, pero que deberían ser objeto de amparo (hoy inexistente) en razón de su hiposuficiencia negocial determinada por la situación económica de sujeción" (Goldin-Feldman, p. 54), asimismo el informe chileno señala que "existe la percepción de observadores y estudiosos del mercado de trabajo de que es cada vez más amplio el segmento de personas que pudiesen encontrarse en esta situación (independencia jurídica-dependencia económica)" (Feres-Hernández-Ugarte, p. 51), el texto uruguayo, por último, señala algunos casos de trabajadores en esta situación: transportistas y distribuidores de bebidas, personal docente de institutos de enseñanza de idiomas, personal artístico, especialmente músicos de pubs y restaurantes (Grzetich-Fernández, p. 40).

y de la racionalidad económica que sirvió de soporte de las propuestas flexibilizadoras, después de transcurrido el peor momento de la tormenta liberal, seguirá teniendo como actor central a la subordinación o dependencia como criterio de calificación de las relaciones laborales.

En efecto, cualquiera que sea el resultado de este nuevo rostro del derecho del trabajo, triunfen o no los promotores de su nueva demarcación, habrá algo que no cambiará sustancialmente: el rol de la subordinación jurídica como criterio sobre el que se asienta la inclusión o exclusión de la normativa protectora, esto es, la llave de entrada al edificio tuitivo de la legislación laboral. Dicho de modo más simple: al igual que en el pasado, cualquiera que sea la configuración de la futura expansión del derecho del trabajo, para dar entrada a las nuevas formas de organización del trabajo, ello no repercutirá relevantemente sobre la elección del criterio calificador de las relaciones laborales, que seguirá siendo, con diferencia, la subordinación jurídica.

Aun cuando las propuestas de sustituir a la subordinación como llave maestra de entrada al edificio protector del orden laboral se multipliquen sobre la mesa, pasando por su reemplazo por una noción alternativa como la de "dependencia económica" hasta la supresión de todo criterio fijo para entregar la calificación a la discreción judicial (como propone el informe supiot), la subordinación o dependencia, por las razones que explicaremos más adelante, tiene en el estado actual de cosas, una verdadera carta triunfo para seguir desempeñando de modo central la tarea de la calificación de las relaciones laborales.

II. LA HISTORIA DEL ÉXITO DE LA SUBORDINACIÓN: UN INTENTO DE EXPLICACIÓN

¿Por qué tanta confianza en la salud futura de la subordinación jurídica?

La razón de porque persistirá lo que se ha dado en llamar la "mala salud de hierro" de la subordinación en materia de calificación laboral serán las mismas que, precisamente, en el pasado hizo de este criterio el único relevante, aún en casos en que la ley o la doctrina exigían la concurrencia de otros elementos, como la ajenidad. (7)

Vamos al grano: la razón del dominio en el pasado, y del más que anunciado triunfo en el futuro, aun ante la nueva fase de expansión del derecho del trabajo y cualquiera sea su configuración (unitario, gradual o poliforme) o denominación (moderno, posmoderno o flexible), consiste simplemente en que el criterio de la subordinación se encuentra dotado de mejores "cualidades vitales" con miras a cumplir la función de calificación jurídico laboral.

Esta virtualidad no ha pasado desapercibida por la doctrina laboral, que ha reconocido ampliamente las cualidades de la subordinación o dependencia jurídica, sosteniendo que "a lo largo de su amplia andadura histórica, la noción de dependencia ha demostrado poseer una extraordinaria capacidad de adaptación a la diversidad de perfiles bajo los cuales comparece en la realidad el fenómeno económico y social del trabajo asalariado". (8)

(7) PEREZ DE LOS COBOS, F. "El trabajo subordinado como tipo contractual", Documentación Laboral, Nº 39, 1993, p. 31.

(8) SANGUINETTI, W. "La dependencia y las nuevas formas de realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?" Temas Laborales, p. 53.

Sin embargo, a nuestro juicio, la doctrina sólo ha esbozado las razones de porque la subordinación, pese a los persistentes intentos por reemplazarla, ha seguido siendo, especialmente para los operadores del derecho, la llave de acceso al mundo tuitivo del Derecho del Trabajo.

Por ello, sigue siendo pertinente insistir en preguntarse: ¿cuáles son esas mejores cualidades vitales de la subordinación jurídica?

No se trata, a nuestro juicio, de cualidades abstractas ni teóricas como que "se ajusta de mejor modo a la naturaleza de la relación de trabajo", sino una razón bastante más concreta: la subordinación es un criterio que cumple su función de mejor manera que cualquier otro, ya que logra la mejor combinación entre eficacia y eficiencia.

Surge, entonces, de inmediato la pregunta ¿qué tiene que ver en esta materia la eficacia y la eficiencia?

Según han apuntado diversos autores (9), la ley y el derecho en general, deben responder a ciertos modelos de racionalidad, entre los cuales, además de la ética (perseguir fines valiosos) y la formal (coherencia dentro del sistema jurídico), se encuentra la racionalidad pragmática, entendida como el logro efectivo de los objetivos o fines de una norma jurídica (eficacia), y al menor costo posible (eficiencia).

Precisamente, el éxito de la subordinación se explica porque dicho criterio importa la mejor racionalidad pragmática en la tarea de la calificación jurídica de las relaciones laborales.

La racionalidad pragmática que se le exige a la comunidad jurídica laboral en su conjunto (legislador, jueces, juristas, etc.), y no sólo a la ley, en la calificación de las relaciones laborales y, por tanto, en el modo de acceder al propio Derecho del Trabajo, importa, por una parte, lograr efectivamente el objetivo de proteger a quienes se buscaba tutelar al disponer de una normativa laboral (eficacia), y, por otra, que lo anterior se consiga al menor costo posible (eficiencia).

En otras palabras, el Derecho del Trabajo ha decidido proteger a determinadas personas (un colectivo tutelado), fijando así lo que podríamos denominar su radio de protección, pero queda saber como va ha lograr dar operatividad a dicha selección. Para pasar de esa elección política abstracta de un colectivo (el de los trabajadores asalariados), a poner en marcha la protección concreta de los "elegidos", el derecho del trabajo debe seleccionar un criterio que tenga dos cualidades desde el punto de vista de la racionalidad pragmática: la eficacia y la eficiencia.

La eficacia, por una parte, dice relación con que el criterio elegido permita proteger del modo más exacto posible a los "acreedores de la tución", esto es, que con su utilización el número real de protegidos sea el mayor posible del colectivo ideal elegido. En este caso, si en el derecho del trabajo el colectivo ideal protegido es el de los sujetos que prestan servicios asalariados en condiciones de sujeción económica, entonces, el criterio de calificación será eficaz si el mayor número de sujetos en dichas condiciones está efectivamente protegido.

Desde la pura perspectiva de la eficiencia, no cabe duda que el "mejor criterio" posible de calificación jurídica de las relaciones laborales corresponde al denominado de dependencia

(9) Por todos: CALSAMIGLIA, A. *"Justicia, Eficiencia y Optimo de la Legislación"*, Documentación Administrativa, Nº 218, 1989 y ATIENZA, M. *"La teoría de la legislación"*, Civitas, 1988.

económica, ya que precisamente, como lo acabamos de señalar, el colectivo tutelado desde el inicio del derecho del trabajo corresponde a quienes prestan servicios para otros a resulta del intercambio de trabajo por dinero, propio de la producción capitalista, y que requieren protección precisamente por estar en situación de indefensión económica (de contratante débil) frente al dueño del capital.

Dicho en otras palabras, la dependencia económica es el criterio más eficaz del que puede disponer el derecho del trabajo para fijar los límites de su esfera de protección, y permitiría que exactamente lo que se quiso proteger en su momento con este nuevo orden jurídico-tuitivo resulte en los hechos lo efectivamente protegido.

Ahora, si eso es así, como se explicaría, entonces, que la subordinación triunfe como criterio calificador de las relaciones laborales frente a la dependencia económica, cuando ésta, como acabamos de sostener, parece más eficaz para dicha tarea, e incluso, permitiendo evitar, de paso, las desagradables y políticamente incorrectas consecuencias de dejar afuera a quienes sí necesitan protección (los parasubordinados), y dejar adentro a quienes no la requieren (altos cargos).

La cuestión pasa por el segundo de los aspectos señalados: la eficiencia. En efecto, no basta que el criterio de calificación, en este caso la dependencia económica, sea eficaz en los términos arriba explicados, sino que, además, debe ser eficiente, esto es, debe cumplir con su tarea con el menor costo económico posible.

Y precisamente ahí radica la flaqueza de la dependencia económica, porque lo que gana en eficacia lo pierde en eficiencia, ya que el costo de su puesta en práctica es demasiado alto, dicho en otras palabras, demasiado caro.

El éxito de la subordinación jurídica por sobre la dependencia económica, no proviene ni de que haya tenido mejores defensores académicos, ni que haya convencido a mayor número de laboralistas de sus cualidades, sino porque ha dominado la elección de quienes tienen a su cargo la aplicación práctica del Derecho del Trabajo.

Y la elección de estos operadores del derecho, especialmente de los jueces, de la subordinación jurídica como criterio casi exclusivo de calificación laboral se explica por ser más eficiente que cualquiera de sus potenciales rivales, especialmente la ajenidad o la dependencia económica.

III. LA SUBORDINACION JURIDICA: UN CRITERIO EFICAZ Y EFICIENTE

¿Por qué la subordinación jurídica sería más eficiente que el resto de los criterios en competencia, ya sea el antiguo de ajenidad o el actual de la dependencia económica?

La calificación de la laboralidad toma relevancia en hipótesis de conflicto ante los jueces, quienes deben decidir si una determinada relación es o no laboral, para lo cual deben echar mano de los criterios que la ley y la doctrina hayan elaborado al respecto, pero a diferencia del legislador y de los juristas, los aplicadores del derecho deben producir soluciones concretas en períodos de tiempo más o menos determinado, de modo tal, que su tarea no sólo es resolver un conflicto aplicando la ley, sino que hacerlo al menor costo posible.

En dicho sentido, mientras a la doctrina se le evalúa por su capacidad descriptiva del derecho, al aplicador de derecho por la calidad, pero también por la cantidad de soluciones concretas a problemas o litigios entre partes.

Así, mientras la doctrina puede darse el lujo de discutir largamente desde las alturas del análisis lógico cuál es el criterio que permite identificar la verdadera naturaleza de la relación laboral, los jueces deben decidir la mayor cantidad posible de casos en el menor tiempo posible, lo que impone una exigencia de maximizar la actividad jurisdiccional en la resolución de los litigios laborales.

¿Qué significa maximizar en este contexto? Maximizar es decidir el mayor número de casos o litigios con el menor uso de los recursos y de la energía del sistema judicial, lo que se expresará en el mayor número de decisiones (aceptables jurídicamente) dentro del menor tiempo posible.

En ese objetivo de maximizar, que por supuesto no se expresa en ningún fundamento de ninguna sentencia, sino que deriva de las exigencias institucionales que la sociedad dirige a la judicatura, de los criterios de calificación sobre los que la doctrina ha discutido latamente, la subordinación jurídica produce un mejor resultado, dicho en concordancia con lo anterior, permite mayor número de decisiones aceptables con el menor costo posible, en términos de tiempo y energía judicial aplicada.

¿Por qué es más eficiente la subordinación jurídica que la dependencia económica?

Sin entrar en detalles de ambos criterios, la dependencia económica implica una noción de signos muy difusas, de contornos muy imprecisos, que se traduce en un sistema de indicios complejo, que requiere de mucha más actividad por los tribunales para su determinación, que la subordinación. Esta última, en cambio, es una noción abstracta (diseñada genéricamente), y formal (que no atiende a la situación material de las partes sino a su posición jurídica), que se expresa en un sistema de indicios que en la inmensa mayoría de los casos es simple, comprendiendo todas aquellas manifestaciones paradigmáticas del ejercicio del poder jurídico de una parte con respecto a otra (cumplimiento de jornada, recepción de instrucciones, cumplimiento de horario, etc.), y que incluso se ve tremendamente facilitada por la existencia en la mayor parte de los casos de un documento formal como el contrato de trabajo, que da cuenta de manera indubitada de una relación de subordinación jurídica.

En cambio, cabe preguntarse ¿cómo puede darse por acreditado que una persona tiene una dependencia económica de otra? Probablemente se pueda, pero se necesitará más que de algún balance, un estudio financiero y quizás, informes de gestores, auditores, etc.

De esta manera, para la sociedad, representada en los órganos de aplicación del derecho, la dependencia económica como criterio para calificar la existencia de una relación e imputar sobre ellas el bloque de protección contenido en el Derecho del Trabajo, importa lograr un resultado similar que la subordinación pero de manera mucho más costosa, con mayor despilfarro de recursos, atendido el nivel de energía y de actividad jurisdiccional que habría que destinar para dar por acreditada la dependencia económica y poder decidir un conflicto de orden laboral.

De esta manera, aunque las normas del derecho laboral consagren una definición de relación laboral que exija la concurrencia copulativa de los elementos de subordinación y de ajenidad, y

aunque la dogmática laboral elabore espinudas propuestas (ahora bajo el nombre de la dependencia económica) sobre cuál es el criterio que da cuenta de la "verdadera naturaleza" de relación de trabajo, una explicación bastante plausible de por qué la realidad concreta y judicial del derecho del trabajo ha consagrado a la subordinación jurídica como criterio único y casi excluyente, sin avisarse ningún cambio en el futuro, pasa por atender el carácter racional de los órganos aplicadores de derecho, especialmente los jueces, que optan decididamente por maximizar sus resultados al menor costo posible.

La doctrina ha explicado este éxito de la subordinación a través de su "elasticidad", esto es, que permite incorporar nuevas situaciones a la protección laboral, pero ello evidentemente no basta, ya que no se advierte porqué no podría predicarse esa misma elasticidad de la dependencia económica.

Lo realmente importante es que la elasticidad de la subordinación, o sea la incorporación de nuevas situaciones no previstas inicialmente al edificio tuitivo del derecho del trabajo, se produce a bajo costo, de manera eficiente, sin excesivos gastos de los recursos del sistema jurisdiccional en general, en razón de lo ya explicado: lo simple de su sistema indiciario.

Así, en rigor, y en concordancia con lo que aquí hemos sostenido, lo que la doctrina busca destacar es que la subordinación tiene una elasticidad eficiente, porque permite incorporar nuevas situaciones a la ley laboral, sin que la comunidad jurídica, especialmente los órganos de aplicación del derecho, deban sustituir de modo radical, con los costos que significa, el sistema indiciario a través del cual se aplica el criterio.

IV. EL FUTURO DE LA SUBORDINACION: CRONICA DE UNA SUPERVIVENCIA ANUNCIADA

Las líneas anteriores han buscado explorar una explicación de porqué hasta aquí la subordinación jurídica ha sorteado con éxito los no pocos intentos por reemplazarla.

¿Qué ocurrirá en el futuro con la subordinación jurídica?

La doctrina no parece tener mayores dudas: "el trabajo dependiente ha sido, es y seguirá siendo (hasta donde valen los pronósticos razonables) el ámbito típico y más importante regulado por el Derecho del Trabajo. Para la delimitación de éste continuará siendo de máximo valor la categoría jurídica de dependencia". (10)

Ahora, la bastante predecible larga vida de la subordinación como criterio de delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo, no significa, obviamente, que tendrá un rol excluyente en dicha tarea, cuestión que, por lo demás, tampoco ha sucedido históricamente, sino que, cosa distinta, seguirá siendo el criterio central de entrada a la normativa de tuición laboral, algo así como la puerta principal, debiendo, sin embargo, compartir dicha tarea con otras formas de acceso al Derecho del Trabajo, algo así como algunas puertas laterales.

En efecto, aun cuando las cualidades de eficiencia y eficacia hacen de la subordinación el mejor criterio para la delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo, como aquí lo hemos

(10) MONTROYA M., A. "Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo", REDT, N° 91, 1998, p. 723.

sostenido, es obvio que existen situaciones donde dicha tarea requiere de herramientas auxiliares, para lo que nos interesa, aquellos casos en que la mentada subordinación jurídica simplemente no se presenta, siendo inútil la utilización de su sistema indiciario, por más eficaz y eficiente que éste resulte.

Precisamente ese es el caso de los denominados trabajo autónomo "en dependencia económica", donde la subordinación no juega, en principio, ningún rol relevante por razones obvias: precisamente lo que tiene fuera del Derecho del Trabajo a este tipo de trabajo es la falta de las notas propias de dependencia o subordinación jurídica.

Por ello, en este caso, no cabe, a mi juicio, hablar del "fracaso de la dependencia o subordinación jurídica" en la tarea de calificar las relaciones laborales, precisamente, porque éstas han sido construidas en torno a la noción de relaciones con la nota de la dependencia jurídica, de modo tal que, si ella está ausente, entonces, obviamente nadie pueda esperar que la subordinación cumpla un rol respecto de dichas relaciones.

En ese sentido, respecto de los nuevos necesitados de los que hablábamos al inicio, esto es, del trabajo autónomo en condiciones de dependencia económica, la subordinación jurídica no debe cumplir ningún rol, ya que dichas relaciones no son laborales, no siendo acreedoras, en principio, de la protección propia del Derecho del Trabajo.

Entonces, aclarado el nulo rol que cabe atribuir a la subordinación jurídica en el proceso expansivo del Derecho del Trabajo, respecto del denominado trabajo autónomo, surge el problema de cómo se llevara a cabo, si se decide, dicha expansión.

V. LOS AUTONOMOS EN CONDICIONES DE DEPENDENCIA ECONOMICA: EL PROBLEMA DE LAS PUERTAS LATERALES DE ACCESO

La respuesta la tienen precisamente lo que recién denominamos "puertas laterales" de acceso al edificio protector del Derecho del Trabajo, ya sea de que se trate de ingreso integral o nada más parcial, y sobre los cuales es posible sintetizar el problema en una pregunta: ¿qué criterios deben ser utilizados para efectuar la inclusión de los autónomos en condiciones de dependencia económica a algún tipo de protección jurídico laboral?

Las alternativas pueden ser básicamente tres:

- a) La más radical y menos probable de todas: la sustitución del criterio de calificación de las relaciones laborales, pasando de la subordinación al de "dependencia económica". Esta alternativa, salvo en propuestas académicas, no tienen en el estado actual de las cosas, ninguna posibilidad de prosperar: ya explicamos que la subordinación se ha impuesto a la dependencia económica en la calificación de las relaciones laborales por conjugar del mejor modo posible la eficacia y la eficiencia.

Si eso es así, ¿es razonable pensar que un cambio cuantitativamente menor dentro de la composición del Derecho del Trabajo, como es la incorporación parcial de un colectivo restringido como el de los autónomos en condiciones de dependencia económica, dé curso a un cambio de envergadura mayor como es la sustitución de la subordinación por la de dependencia económica?

Evidentemente no, y así lo demuestran la experiencia comparada, como la italiana o la alemana, donde la extensión de los límites del Derecho del Trabajo, para dar un grado restringido de protección a un sector restringido de autónomos, no ha importado, en caso alguno, la sustitución de la subordinación jurídica por la dependencia económica como criterio de calificación.

Así, parece entenderlo parte de la doctrina, que como SANGUINETTI, resaltan la "escasa utilidad del recurso a conceptos tan vagos e imprecisos como los de "dependencia económica", "desequilibrio contractual" u otros semejantes, de cara a la unificación conceptual de modalidades de trabajo cuyo régimen ha de permanecer necesariamente apartado en la mayor parte de sus aspectos". (11)

- b) Una segunda opción corresponde, según la descripción del mismo SANGUINETTI, a "una cláusula general, que delimite de forma abstracta los contornos del colectivo de trabajadores autónomos en cuestión y disponga la aplicación al mismo de algunas garantías hasta ahora aplicadas exclusivamente a los trabajadores dependientes". (12)

Esta sería la opción del legislador italiano, que ha dado origen a la figura del trabajador parasubordinado, que a través de una noción genérica ha extendido parcialmente las fronteras del Derecho del Trabajo, a las "relaciones de colaboración que se concreten en una prestación de obra continuada, coordinada y prevalentemente personal, aunque no de carácter subordinado".

Esta opción, según nuestros conceptos anteriores, presenta una cualidad evidente: su alto grado de eficacia, ya que con ella es posible incluir de manera más exacta al grupo que se busca proteger, permitiendo llegar de modo más íntegro al nuevo colectivo que requiere protección, sin riesgo de grandes exclusiones. Como ha dicho la doctrina, esta noción de parasubordinación "permite un tratamiento homogéneo, corrige, frena la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo (entendida como la aplicación extensiva o analógica de la normativa común del contrato de trabajo subordinado)". (13)

Sin embargo, al igual que la idea de dependencia económica, esta noción es bastante imprecisa, cuestión que la propia doctrina italiana ha puesto de manifiesto al habla de la "ambigüedad de la noción de parasubordinación", lo que la hace perder en términos de eficiencia, ya que su determinación resulta para casos litigiosos bastante compleja, atendido que su sistema indiciario, construido sobre signos como la "el carácter prevalentemente personal de la prestación, su continuidad en el tiempo a través de una serie de comportamientos consecutivos y su coordinación respecto de la actividad productiva de la empresa comitente" (14), se presenta como significativamente abstracto e indeterminado.

Lo anterior, hace que esta alternativa de extensión del Derecho del Trabajo a través de la noción de parasubordinación, presente un notable problema: el tamaño de la extensión de esta nueva puerta de acceso al Derecho del Trabajo es incierto, y dependerá de la

(11) SANGUINETTI, W. Op cit., p. 66.

(12) Ibidem, p. 68.

(13) RUIZ C., M. "Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo", Relaciones Laborales, Nº 15, 1991, p. 161.

(14) SANGUINETTI, W. Op cit., p. 69.

aplicación judicial en situaciones concretas de esa noción abierta y abstracta a la que hemos hecho referencia, haciendo incontrolable para el legislador los nuevos límites del Derecho del Trabajo.

La incertidumbre a la que nos estamos refiriendo es la que precisamente se produjo en Italia, donde "la elección del legislador de un tipo estructuralmente abierto, al igual que el trabajo dependiente, y de una fórmula no demasiado clara, reprodujo, también en esta ocasión, una diversidad de interpretaciones doctrinales y contradicciones jurisprudenciales sobre el contenido de la figura, el perfil subjetivo y el alcance de la protección, así como sobre las relaciones e incidencias de las categorías de la parasubordinación en el prototipo fundacional del Derecho del Trabajo". (15)

- c) Una tercera opción consiste en la ampliación selectiva del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo a través de un conjunto de "regulaciones especiales, adaptadas a las necesidades específicas de determinados grupos o sectores de los mismos". (16)

Esta opción permite al legislador, a diferencia de las anteriores, seleccionar de modo más exacto quienes conformarán el colectivo específico a proteger y qué tipo o grado de tutela van a recibir, como ha ocurrido, por ejemplo, en España, con casos como los altos directivos o los representantes de comercio.

Esta opción, sin embargo, despierta críticas, porque "difumina en exceso los límites del Derecho del Trabajo, confunde sobre el criterio unitario de inclusión; y, lo que es más importante y negativo: diversifica en extremo el contenido del mismo y termina por desdibujar la relación común". (17)

Ahora, como es obvio, en último caso, la elección de algunos de estos criterios para dar lugar a la extensión selectiva del Derecho de Trabajo hacia el colectivo de los autónomos en condiciones de dependencia económica, es una cuestión de política laboral, donde la solución que al final se imponga puede resultar ser cualquiera de las aquí enunciadas.

A nuestro juicio, sin embargo, de las diversas estrategias de extensión del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, lo que hemos llamado las puertas laterales de acceso para los autónomos en condiciones de dependencia económica, también serán objetos de evaluación en su racionalidad pragmática por la comunidad jurídica, lo que se traducirá en el predominio, por las razones ya expuestas, especialmente por el control del tamaño de esa puerta lateral que permiten ejercer, de la técnica de las relaciones laborales especiales.

Explicado en otras palabras, como lo ha expuesto SANGUINETTI, ambas opciones, la noción genérica al estilo de la parasubordinación italiana o las relaciones laborales especiales al modo de la agencia comercial independiente en España, producen un resultado "similar: poner fin a la radicalidad de los efectos de la calificación o no como laboral de la relación". Nosotros agregaríamos lo siguiente: si los resultados son parecidos en torno a la incorporación selectiva de este nuevo colectivo al Derecho del Trabajo,

(15) RUIZ C., M. Op cit., p. 165.

(16) SANGUINETTI, W. Op cit., p. 68.

(17) RUIZ C., M. Op cit., p. 162.

entonces hay buenas razones para creer que el legislador debería inclinarse por la segunda opción, esto es, las relaciones laborales especiales, ya que éstas permiten controlar de modo mucho más preciso cuantos serán los nuevos protegidos y cuanto será el grado de protección que se estará dispuesto a brindarles.

En fin, para terminar, e intentar efectuar un balance de lo todo hasta aquí dicho, podemos señalar que la subordinación o dependencia jurídica seguirá siendo, como ha sido desde su nacimiento, la puerta de acceso principal al régimen protector del Derecho del Trabajo, pero esta vez acompañado cada vez más, por las relaciones laborales especiales, no las históricas, sino aquellas "nuevas", que prescindiendo del elemento subordinación o dependencia, servirán para incorporar selectiva y parcialmente a los trabajadores autónomos en condiciones de dependencia económica.

En ese sentido, tal como ha apuntado parte de la doctrina (18), cualquier intento de predicción sobre lo que será el futuro del Derecho del Trabajo, lleva necesariamente al fenómeno de su diversificación en diversos estatutos, para diversos colectivos de "demandantes de protección", dejando así este sector del ordenamiento jurídico de ser, si es que alguna vez lo fue (19), una gran y única casa de hospedaje para todos sus alojados, para transformarse en un edificio de varias plantas, donde obviamente no será lo mismo estar en el primero que en el último de sus pisos.

(18) Como apunta PEREZ DE LOS COBOS "sea como fuere, ambas líneas han confluído en la tendencia hacia la diversificación de los regímenes jurídicos que hace que el contrato típico o común de trabajo no sea ya necesariamente ni la única fórmula ni posiblemente la central de la disciplina. La diversificación, en efecto, ya no es una excepción a la regla sino el fruto natural de una regulación diversificada, que tipifica y normaliza las hasta ahora llamadas relaciones atípicas". Op. cit., p. 46.

(19) Como explica ROGMANOLI la pareja Derecho del Trabajo e igualdad o uniformidad es "un matrimonio litigioso", ya que el primero "nació sancionando la separación entre obrero sin profesión y obrero con ascendencia artesana, entre trabajadores de distinto sexo, entre jóvenes y ancianos, entre obreros y empleados". ROGMANOLI, U. "Tras el crepúsculo, un nuevo día", Relaciones Laborales, Nº 1, 1996, p. 176.

Jurisprudencia Judicial

PRACTICAS ANTISINDICALES

Cecilia Farías Olguín (*)

Sindicato de Trabajadores ha deducido ante los Tribunales de Justicia denuncia poniendo en conocimiento de Magistrado del Trabajo la ocurrencia de conductas de su empleador que estima lesionan la libertad sindical, solicitando se las califique de antisindicales y se permita a la organización, constituida legalmente en el año 1988, tener una vida autónoma, desarrollando las funciones a que se encuentra llamada. El debate sostenido en estrados ha traído a discusión un tema en extremo sensible, como es el derecho a ejercer la libertad de sindicación sin restricciones por parte del empleador.

LOS ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE Y LA POSICION DE LA EMPRESA

Los directores sindicales de la organización afectada, dedujeron ante el Tribunal Laboral denuncia en contra de su empleador, acusándole de incurrir en conductas antisindicales, solicitando la intervención legal a que está llamada la judicatura en situaciones como la de la especie. Se imputa al empleador conculcar el derecho a la afiliación sindical libre y autónoma por medio de acciones concretas que han consistido en:

- 1.- Ofrecer dinero a trabajadores a cambio de no participar en proceso de negociación colectiva y estimulando la desafiliación del sindicato.
- 2.- Condicionar préstamos de dinero por parte de la empresa a sus trabajadores o el aumento de las remuneraciones, a la desafiliación al sindicato.
- 3.- Cambiar de funciones de los dirigentes sindicales.
- 4.- Despedir y suspender de funciones a los delegados del sindicato en las oficinas de funcionamiento de la empresa a través del país.
- 5.- Sugerir a los trabajadores nuevos no afiliarse al sindicato.

Frente a las imputaciones de los denunciantes, el empleador ha sostenido que éstas son falsas y que las condiciones de la economía, de todos conocidas, han determinado una serie de medidas tendientes a la reducción del personal, y que han podido estimarse lesionar los intereses de la organización sindical. Considera que no se encuentra en las conductas definidas por el legislador laboral como desleales para con el sindicato, especialmente en cuanto, muy por el contrario, ha otorgado a la organización beneficios superiores a lo legal, respeta y remunera el tiempo de permisos sindicales, financia los viajes destinados a actividades propias del cargo de directores y propicia la mejora de condiciones remuneracionales de los trabajadores sindicalizados.

(*) Abogado, Jefe Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial.

LAS CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA Y LA CONCLUSION

El Tribunal, en su sentencia definitiva, ha expresado que de los antecedentes tenidos a la vista, aportados por las partes y por la Dirección del Trabajo, –en la forma de "Informes de Fiscalización" (a los que se ha otorgado pertinentemente el carácter de presunción legal de veracidad consagrado en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de dicho organismo público)– resulta posible sostener que la empresa de autos incurrió en conductas que atentan contra el derecho a la sindicación, tales como hostilizar a los trabajadores sindicalizados con medidas como el despido, separación de funciones y presionar con el propósito de dificultar la afiliación sindical, todas actitudes que representan un atentado grave contra el bien jurídico protegido constitucionalmente y consagrado por el legislador laboral.

En razón del convencimiento al que arribó el Tribunal, luego del análisis en conciencia de la prueba, y de haber sustanciado un procedimiento en el cual se dio cumplimiento al principio de la bilateralidad en cuanto se permitió a sindicato y empresa (las partes) concurrir a hacer valer el fundamento de su postura, se ACOGIO la denuncia, *ordenando a la denunciada el cese de las medidas que impiden a los trabajadores el libre ejercicio de la libertad sindical.*

Las normas del Código del Trabajo señalan que las denuncias como la de la especie se sustanciarán "sin forma de juicio". A pesar de ello, como se aprecia del fallo, en este caso denunciante y denunciado actuaron como partes en juicio.

En conformidad a lo previsto por el legislador, se remitió oficio a la Dirección Regional del Trabajo competente, con el propósito de que evacuase el informe indicado por el legislador, el que, conforme lo expresado en el fallo fue determinante en la opinión final del sentenciador. Además, en relación a la parte Resolutiva, se observa claramente que, pese a lo expresado por el artículo 292 del Código del ramo, no se ha aplicado una sanción pecuniaria a la empresa sino que únicamente se le ha ordenado cesar en las conductas denunciadas como antisindicales, calificadas con el carácter de gravedad suficiente como para estimarse que importan seria lesión al bien jurídico tutelado constitucional y legalmente.

A continuación, se transcriben las partes más relevantes del fallo comentado.

San Miguel, 14 de julio de 2000.

Vistos:

A fs. 6 comparecen trabajadores y directores del Sindicato de Trabajadores de la empresa ... y actuando en su representación, domiciliados en ..., quienes interponen denuncia por prácticas antisindicales en contra de su empleador, a fin que se declare que la empresa ha incurrido en prácticas atentatorias contra la libertad sindical o "antisindicales"; se aplique el máximo de las multas determinadas en la ley en cada caso constatado; se ordene que cese de inmediato las medidas atentatorias contra la libertad sindical aplicadas en contra de dirigentes y trabajadores y se ordene que permita el legítimo y debido ejercicio de las garantías relativas a la sindicación y afiliación sindical, reestableciendo así el debido imperio del derecho, con costas.

Considerando:

Primero: Que la parte denunciante funda sus pretensiones en que el Sindicato que representan se encuentra constituido al amparo de la legislación sindical vigente, anotado en el Registro

Sindical Unico desde el depósito de sus estatutos practicado el 18 de noviembre de 1988. No obstante que tanto la Constitución Política del Estado como el ordenamiento jurídico laboral aseguran el derecho a la constitución y afiliación sindical en forma libre y autónoma, tal derecho en la empresa denunciada no existe, se ve constantemente conculcado, limitado, perturbado, menoscabado al punto de ser prácticamente inexistente para los trabajadores de la empresa, la posibilidad de afiliarse y de permanecer afiliados al Sindicato, a raíz de diversas acciones de la empresa destinadas a impedir el legítimo ejercicio de las garantías sindicales. Es así que el total de trabajadores de la empresa con contrato de trabajo es de 417, la cantidad de trabajadores afiliados al Sindicato a la fecha, es de 45 socios, puesto que cada vez que un trabajador pretende afiliarse al Sindicato recibe diversas presiones o "recomendaciones" de parte de ejecutivos de la empresa que lo hacen desistirse de ingresar al Sindicato. Asimismo, hay una política constante de la empresa destinada a obtener a la organización. El Sindicato solicitó a la Inspección del Trabajo que fiscalizara y constatará la existencia de prácticas antisindicales, cuyo resultado se colige de las siguientes situaciones atentatorias contra la libertad sindical y el derecho de sindicalización y afiliación:

1. Durante el período inmediatamente anterior al proceso de negociación colectiva del año 1996, la empresa ofreció dinero a los trabajadores a cambio de su retiro. El subgerente de la División Minerales, consultó a un trabajador las posibilidades de que se saliera del Sindicato. El gerente de Finanzas, ante la solicitud de préstamo formulada por un trabajador, condicionó el préstamo a su retiro del Sindicato, condición posteriormente confirmada por la jefa directa. Un trabajador tuvo que exhibir copia de la renuncia presentada al Sindicato, como condición para obtener un aumento de sueldo. Señala, además, que la empresa ha efectuado prácticas dirigidas en contra de directores o delegados sindicales o despidiéndolos de sus empleos, de modo tal que los afiliados que prestan servicios en otras localidades carezcan de representación laboral y no puedan ejercer sus derechos debidamente al amparo de su organización. Señalan, como uno de esos casos, la situación de director, quien fue apartado de sus funciones por el gerente de Finanzas, con fecha 13 de noviembre de 1998, las que ejercía en el Departamento de Administración de la Gerencia de Finanzas por falta de compromiso y se dispuso, unilateral y arbitrariamente, que dejaba de trabajar en el área que correspondía, asignándole, también arbitrariamente, otras funciones. Al constatar esta flagrante infracción a la legislación laboral y sindical y ante la negativa de la empresa de restituir al dirigente a su puesto de trabajo, la Inspección del Trabajo aplicó una multa de tres U.T.M., situación que la empresa trato de revertir ofreciendo al trabajador un bono de \$100.000, suma que rechazó, dado que tal oferta, por el solo hecho de hacerlo, es ofensiva y agravante a la honra y dignidad del trabajador. Indica que el Sindicato, dada su extensión territorial, debe tener delegados en cada uno de los lugares en donde ..., dispone de sucursales, agencias u oficinas. La función de estos delegados es conocer de las inquietudes de los trabajadores hacia la empresa y hacia el Sindicato, canalizándolas en la forma debida y a quien corresponda. Estos delegados no tienen fuero. La empresa denunciada ha seguido una política persecutoria hacia dichos delegados, despidiéndolos o suspendiéndolos de las funciones laborales. Así, despidió a los delegados de Iquique, Antofagasta, Quinteros, Valparaíso y San Antonio. El efecto adicional de esta política persecutoria, es que los trabajadores que pretenden ingresar al Sindicato, al ver tal medida desisten de hacerlo, coartándoles su legítimo derecho. Señala, como uno de estos casos, el delegado sindical de Arica, a quien la empresa le interpuso una querrela criminal por el supuesto delito de uso malicioso de instrumento privado falso y aprobación indebida y en seguida caducó su contrato de trabajo por falta de probidad. La querrela se tramitó en el Primer Juzgado del Crimen de Arica, causa que fue sobreseída sin que se hubiera dictado auto de procesamiento en contra del querrellado, en el año 1998.

El trabajador demandó, por su parte, en juicio del trabajo el despido injustificado donde obtuvo sentencia favorable, declarándose injustificado el despido, ordenándose el pago de las prestaciones demandadas. De este modo, si bien el daño producido por la denunciada como una manifestación clara y evidente de una conducta antisindical, ha sido parcialmente reparado, no es menos cierto que el daño causado a la organización, que perdió un representante o delegado, en la oficina de Arica, permanece. Finalmente, señala que es un hecho sabido que la empresa, a través de sus ejecutivos, especialmente por instrucciones dadas por el gerente de Finanzas, "recomienda" a los trabajadores nuevos que contrata la conveniencia de no afiliarse en el Sindicato, si desean permanecer o hacer carrera en la empresa.

Segundo: Que la parte denunciada alega en su defensa que, según la denunciante, la Inspección del Trabajo, pudo constatar que en el año 1997, diversas situaciones que no le constan a la empresa que se hayan verificado ni su existencia. Tampoco se señala en la denuncia, qué y a cuántos trabajadores se les ofreció dinero a cambio de su retiro del Sindicato. No hay constancia de que la Dirección del Trabajo se hubiera pronunciado sobre este hecho. Es falso que un ejecutivo condicionó la solicitud de un préstamo al trabajador, a su retiro del Sindicato, lo cual por cierto es falso. Esta aseveración además es susceptible de ser calificada como injuriosa. Se hace referencia a un trabajador que nunca ha existido en los registros de la empresa. En cuanto a la situación del dirigente, alega que ingresó a la empresa en el mes de octubre de 1998, como asistente de cocina y casino, con una remuneración en moneda de hoy equivalente a \$ 80.142. En la actualidad cumple funciones administrativas y con una remuneración al 1º de julio de 1999 de \$ 262.809. Desde su ingreso, siendo muy joven, demostró interés por la actividad sindical, lo que muy pronto le significó ostentar la calidad de dirigente. La empresa por ese solo hecho, no le coartó su desarrollo dentro de la misma y hoy sus funciones –que al ingreso correspondían al último nivel de trabajo– son de un trabajador administrativo y desde luego sus remuneraciones han aumentado más allá del I.P.C. y de los aumentos colectivos. Lamentablemente, en este último tiempo, se ha asimilado en su condición de trabajador aforado para controvertir las órdenes que se le imparten y para objetar las facultades de gestión de la empresa. Con fecha 1º de julio de 1997 se le promovió a las funciones de Asistencia de Servicios Generales y, a pesar de ello, se presentó una denuncia a la Inspección del Trabajo la que posteriormente retiró según consta en acta de comparecencia del 21 de julio de 1997. Posteriormente, el 1º de diciembre de 1998, dentro de las facultades de gestión de la empresa y sin alterar las funciones en los términos del Art. 12 del Código del Trabajo, dentro del marco de las funciones genéricas convenidas, se especificó que su labor radicaba en el área de adquisiciones, actividad de suyo sensible en cualquier empresa. Con esta designación, más importante, obviamente se le excluía de la mantención y lavado de vehículos, operación que como se sabe hoy en día se realiza en servicios especializados externos cercanos al lugar de funcionamiento de la empresa y además la ejecutan los trabajadores a cargo de los móviles. Curiosamente, al excluirse de esta función, el trabajador, podía permanecer toda su jornada en la empresa, lo cual además facilita el acceso a su persona por parte de los trabajadores. Con la función adicional de los vehículos, debía salir contantemente fuera de la empresa. La Inspección del Trabajo, ante una denuncia de este trabajador y sin realizar una investigación exhaustiva de los hechos, incurrió en un manifiesto error en su apreciación de los mismos, aplicando una multa ante la cual la empresa solicitó una reconsideración en virtud del Art. 481 del Código del Trabajo. En relación a ello, existe un pronunciamiento pendiente de la Sra. Directora del Trabajo, ante una solicitud de la empresa de 17 de junio de 1999. Obviamente, continúa, se encontraba dispuesto a compensar su honra y dignidad con un beneficio económico, tal como lo constató en el acta pertinente el fiscalizador que concurrió en visita inspectiva. En cuanto a la situación de los delegados sindicales, el sindicato se ha lamentado de su baja afiliación, lo que redundará en una falta de adhesión de los trabajadores en los procesos de negociación y, por tanto, las eventuales huelgas legales no tendrían ningún efecto en las actividades

de la empresa. En este contexto, la empresa dio su aquiescencia a la existencia de los denominados "delegados sindicales", los cuales no reúnen los requisitos legales para ser amparados por las normas que rigen a los directores sindicales. La empresa realiza actividades de Arica a Magallanes, desde mar afuera a la cordillera adentro, y por ello sus trabajadores se desplazan a lugares apartados y de difícil acceso. De ahí que les pareció un fenómeno organizacional interesante convenir en la existencia de estos "delegados" para facilitar las relaciones laborales en los lugares apartados, a pesar, de la baja convocatoria sindical. A este respecto, la empresa acompaña pactos en los que reconoce a los "delegados", les otorga horas de permiso de su cargo, les financia, eventualmente, pasajes, les paga indemnizaciones superiores. Obviamente, la concesión al buen funcionamiento de la organización sindical, no puede alcanzar a una tolerancia excesiva al comportamiento de los trabajadores "delegados" y, lo que es más lamentable, las vicisitudes que ha provocado la recesión nacional e internacional no les ha permitido conservar las dotaciones que tenían en días mejores, las que incluyen, por cierto, "delegados", trabajadores no sindicalizados y ejecutivos. El caso del trabajador de que se ha tratado, constituyó un hecho cuya interpretación contenida en la denuncia, altera las causas que la originaron, cual fue la sustracción de un instrumento, que si bien es privado, de acuerdo a la Legislación nacional, en el Comercio Internacional hace plena prueba y obliga a la empresa, por razones contractuales y de legislación aduanera y comercial, a realizar denuncias en los juzgados pertinentes. La empresa ganó el juicio en primera instancia en el 2º Juzgado del Trabajo de San Miguel y la I. Corte de Apelaciones acogió luego, parcialmente, lo demandado. En cuanto al proceso criminal, éste sólo se encuentra sobreesido temporalmente con la posibilidad cierta de reabrirse el sumario con nuevos antecedentes que se están recopilando. El trabajador no fue despedido por ser un trabajador sindicalizado sino porque se estimó que existían causales que lo justificaban. La aseveración del Sindicato en contra de la empresa, más que indignarlos, les duele profundamente, ya que los Sres. Directores demuestran con ello una animadversión y un resentimiento en contra de su empresa que obviamente conspira contra cualquier posibilidad de desarrollo de su propia organización. Por último, alega que, la empresa no ha cuestionado la presencia del Sindicato y ha pactado beneficios para la organización, a pesar de su baja convocatoria; es así que en numerosos contratos colectivos se aprecian numerosos beneficios que no son compatibles con la persecución sindical que se le atribuye, ellos son:

Permisos sincales: la empresa respeta los permisos legales de los directores sindicales y no les descuenta las horas que según la ley son de cargo del Sindicato. La empresa financia el 100% de las horas de permiso.

Delegados sindicales: la empresa ha reconocido a estos delegados del Sindicato, no obstante que no tienen reconocimiento en la legislación laboral, a los cuales además les otorga horas de permiso mensual, por supuesto de cargo de la empresa y en caso de término de contrato se les entrega una indemnización superior a la del resto de los trabajadores, que constituyen con largueza la mayoría en la empresa.

Pasajes por actividades sindicales: la empresa otorga pasajes aéreos para las actividades sindicales a pesar de que en algunas ciudades del país existe un solo afiliado, lo que, a todas luces, constituye un exceso.

Quinto: Que a fs. 53 consta el informe de fiscalización enviado por la Dirección Regional del Trabajo, que solicitara el tribunal en cumplimiento del Art. 292 del Código del Trabajo.

Sexto: Que nuestro ordenamiento jurídico contempla el derecho de los trabajadores a pertenecer a un sindicato, como asimismo a la no afiliación. Es decir, protege, ampara y garantiza la

Libertad Sindical. En la especie, conforme el mérito de los antecedentes, se desprende que la empresa denunciada, ha incurrido en las prácticas antisindicales señaladas por el Sindicato de la misma, al hostilizar a los trabajadores sindicalizados a través de despidos, separación de las funciones para los que fueron contratados como también al presionar para que los trabajadores que ingresen a la empresa no se afilien al Sindicato. Se ha acreditado, además, que la denunciada ha ofrecido beneficios adicionales y ascensos dentro de la empresa a cambio de la desafiliación. Tales prácticas repugnan el espíritu del Constituyente y del Legislador, puesto que, como se dijo, se garantiza la libre sindicalización y ello incluye la facultad del trabajador a decidir libremente su permanencia o no a un Sindicato. A esta conclusión ha arribado esta sentenciadora luego del examen del Informe de Fiscalización practicado por la Dirección del Trabajo, rolante a fs. 31 y siguientes, conforme el Art. 292 del Código del ramo, el que constituye una presunción legal, que no fue desvirtuada por la empresa con otros medios de prueba idóneos y veraces, que destruyan la presunción de veracidad que reviste precisamente el informe señalado. En consecuencia, se acogerá la denuncia por prácticas antisindicales de fs. 6.

Séptimo: Que la prueba ha sido analizada en conciencia y la no considerada no influye en lo concluido en este fallo.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1º, 3º, 289, 291, 292 del Código del Trabajo; Art. 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, y 4º y 1698 del Código Civil, se resuelve:

- 1º Que se acoge la denuncia de fs. 6 y se declara que la empresa ..., representada por don ... ha incurrido en prácticas antisindicales y se ordena el cese de las medidas que impiden a los trabajadores de la empresa el libre ejercicio reclamado en autos.
- 2º Que cada parte pagará sus costas.

DEL DIARIO OFICIAL

22 - Septiembre

- Ley N° 19.691. Modifica la Ley N° 19.677 referida al Fondo de Garantía para Pequeños Empresarios.
- Ley N° 19.694. Modifica el artículo 73 del Código de Minería.
- Resolución N° 52 exenta, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Fija requisitos a los exportadores para solicitar devolución anticipada del IVA a que se refiere el artículo 6° del Decreto N° 348, de 1975 y deja sin efecto Circular N° 8.

23 - Septiembre

- Decreto N° 403, de 27.07.2000, de la Subsecretaría de Carabineros. Modifica Reglamento de disciplina de Carabineros de Chile.

25 - Septiembre

- Ley N° 19.692. Modifica la Ley N° 19.418, en términos de posibilitar la reelección indefinida de dirigentes de organizaciones comunitarias.
- Resolución N° 1.563, de 20.09.2000, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece nuevo horario de jornada de trabajo en la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de Puerto Montt.

28 - Septiembre

- Ley N° 19.693. Modifica diversos textos legales para hacer más eficiente la función de Carabineros de Chile y de la Policía de Investigaciones.

30 - Septiembre

- Ley N° 19.698. Introduce modificaciones a la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en materias electorales.
- Circular N° 59, de 27.09.2000, del Servicio de Impuestos Internos. Instrucciones sobre anticipo de devolución de impuesto autorizada por el artículo 2° y siguientes de la Ley N° 19.697, del año 2000.

3 - Octubre

- Resolución N° 1.693, de 28.09.2000, de la Subsecretaría de Transportes. Dispone obligatoriedad de exhibir identificación del conductor y del vehículo en buses de la locomoción colectiva licitada de la Región Metropolitana.

5 - Octubre

- Ley N° 19.695. Modifica el D.L. N° 3.557, de 1980, en materia de ventas de fertilizantes a granel.

5 - Octubre

- Resolución N° 759 exenta, de 28.09.2000, de la Subsecretaría de Transportes. Prorroga hasta el 31 de marzo de 2001, primer período de capacitación obligatorio del personal de conducción de vehículos de transporte público de pasajeros.

12 - Octubre

- Ley N° 19.696. Establece Código Procesal Penal (rectificada en Diario Oficial del 13.10.2000).
- Ley N° 19.690. Establece que en la enajenación de bienes derivados de la reforma agraria deberá indicar el valor individual de cada uno de ellos.
- Decreto N° 152, de 7.07.2000, de la Subsecretaría de Transportes. Reglamento del Registro de Multas del Tránsito no pagadas.

13 - Octubre

- Decreto N° 1.225, de 19.07.2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo con la República Portuguesa relativo a la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social.
- Decreto N° 81, de 5.09.2000, de la Subsecretaría de Guerra. Aprueba propuesta de modernización del Sistema Militar Obligatorio y dispone medidas para su implementación.

NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (*)

13 - Septiembre

- **Seguro de Desempleo:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari informó que hoy presentará ante las comisiones unidas de Hacienda y Trabajo del Senado un conjunto de indicaciones al proyecto de ley que crea un Seguro de Desempleo. El Secretario de Estado explicó que básicamente se establece la incompatibilidad entre el actual subsidio de cesantía y el nuevo seguro de desempleo. Además en concordancia con la Reforma Laboral, que el Gobierno enviará próximamente al Parlamento, la cual en materia de flexibilidad crea la jornada parcial. El Ministro Solari indicó que establecerá que "los valores mínimo y máximo del seguro de desempleo se ajustarán proporcionalmente a esas jornadas parciales".

Asimismo, el Ministro señaló que se dispondrá que los trabajadores a plazo tendrán un tratamiento similar a los trabajadores por obra y faena.

- **Estudio I.N.E.:** El 51% de la fuerza laboral chilena no terminó el colegio, según lo señaló el Ministerio de Educación (MINEDUC) a partir de la encuesta nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) de 1999.

El revelador porcentaje representa alrededor de tres millones de trabajadores, de un universo total de cinco millones 800 mil personas que desempeñan actividades remuneradas que hubo en el país como promedio durante el año pasado. Asimismo, según la Coordinadora Nacional de Educación para adultos del MINEDUC, María Isabel Infante, el 25% de la fuerza laboral no ha terminado la enseñanza media. Por ello anunció que a partir del próximo año, crearán una tercera jornada de clases, para los establecimientos más pobres del país, con el fin de atender a los apoderados que tengan escolaridad completa. Ello debido a que se ha demostrado que la educación de los padres, y en particular la de la madre, influye en el rendimiento escolar que presentan los niños.

El tema de la educación para adultos está considerada en el programa de educación continua, que trabaja el Ministerio de Educación con el Banco Mundial. La idea es que con este programa se incorporen cerca de 45 mil personas por año al sistema hasta cumplir con la meta de 300 mil estudiantes adultos profesionales.

14 - Septiembre

- **Mujer/D.T.: Encuentro Temporeras:** Con la asistencia de cien mujeres provenientes de las comunas de Vicuña, Ovalle, Combarbalá y Monte Patria, se efectuó en La Serena el Cuarto Encuentro Regional de Mujeres Trabajadoras Temporeras, organizado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y la Dirección Regional del Trabajo de La Serena, en el marco de la constitución de la Mesa de Diálogo Social Regional, sobre su quehacer en el área de la seguridad social y previsional.

La jornada tuvo lugar en el Complejo Turístico de la Caja de Compensación Los Andes y contó con la asistencia de la Subdirectora Nacional del SERNAM, Karen Herrera; la Directora del Trabajo, María Ester Feres, la Ejecutiva del SERNAM en la Cuarta Región, Eugenia Cifuentes y representantes del Ministerio de Salud que asistieron como panelistas.

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

14 - Septiembre

Eugenia Cifuentes, manifestó que la actividad revestía una especial característica en términos de las políticas generadas por el Presidente, Ricardo Lagos, relativas a la constitución de la Mesa de Diálogo Social, particularmente a lo que compete a la mujer, con el objeto de abordar la temática de seguridad social, previsión y temporalidad en el empleo. El objetivo, dijo Eugenia Cifuentes, fue conocer de ellas la problemática social que las afecta en el terreno, que de algún modo se diferencia de las zonas centro y sur, por el tiempo de duración de la temporada, así como también en la diversidad de la labor. Agregó que un segundo objetivo fue producir un diálogo abierto y franco en términos de las dificultades más difíciles de manera de buscar junto con ellas algunas soluciones.

16 - Septiembre

- **I.N.P.: Bono \$10.000:** Unas 600 mil personas de bajos ingresos han cobrado el bono especial de \$10 mil otorgado por el Gobierno para compensar las alzas de pasaje en la locomoción colectiva, del millón que serán beneficiadas con este subsidio.

Así lo informó el Director del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), Jorge Norambuena a los Ministros de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, y del Trabajo, Ricardo Solari quienes comprobaron en terreno cómo son atendidos los beneficiados.

El jueves pasado hubo largas filas de personas cobrando este bono en algunas sedes del I.N.P. Norambuena atribuyó este hecho a la difusión de una información falsa, de que los favorecidos pierden el bono si no lo cobraban antes de Fiestas Patrias. "Eso no es efectivo, ya que este beneficio se pagará hasta noviembre", dijo.

17 - Septiembre

- **Mutuales: Tasa accidentes laborales:** El Secretario General de la Asociación de Mutuales Humberto Prieto, informó que la tasa de accidentes laborales entre mayo de 1999 y abril pasado, registró un 8,14% de los tres millones de afiliados al sistema. Esto significa que en doce meses se lesionaron unos 250 mil trabajadores.

La entidad obtiene anualmente la información de una muestra, que este año abarcó a 54 mil empresas, totalizando un universo de 1,8 millón de trabajadores, equivalente al 62% de los afiliados al sistema de Mutuales.

Prieto explicó que en total, el sistema de mutuales evitó en doce meses unos 700 mil accidentes laborales; ya sea porque hubo un incremento en las empresas del funcionamiento de los comités paritarios, una mayor introducción de mejoras en las condiciones de trabajo o un aumento de inversión en capacitación de prevención de riesgos.

Según la muestra es la Décima Región donde se producen los más altos índices de accidentes laborales, especialmente en los sectores de Minería (26,29%) y Construcción (15%).

El Experto en Prevención de Riesgos y Fiscalizador de la Dirección del Trabajo, Hugo Murúa, opinó que "empresarios y trabajadores no han tomado conciencia sobre los mecanismos

17 - Septiembre

de prevención". Explicó que el sector de la construcción es el más riesgoso porque además de existir una baja calificación del personal y gran cantidad de trabajadores sin contrato, las empresas constructoras no tienen una visión preventiva sobre esta materia. Murúa recalcó que la Ley N° 16.794 del Código del Trabajo otorga cuatro mecanismos de prevención, que a su juicio son muy poco aplicados por las empresas y desconocidos por los trabajadores. Estos mecanismos son: reglamentos internos de las empresas, el derecho a conocer los riesgos que involucra el trabajo, comités paritarios de higiene y seguridad (comisiones mixtas) destinados a hacer prevención y el rol de expertos en prevención de riesgos.

Murúa recalcó que cualquier trabajador accidentado en la construcción o de cualquier otro rubro, que no tiene contrato, tiene pleno derecho a atención médica. "Basta un testigo para demostrar que el empleado accidentado tiene dependencia administrativa de la empresa, independiente tenga o no contrato de trabajo. La empresa es siempre responsable de la salud del trabajador", comentó Murúa.

18 - Septiembre

- **D.T.: ENCLA: Remuneraciones Jóvenes:** La participación de los jóvenes en el mercado laboral y sus niveles de remuneraciones siguen siendo extremadamente exiguo si se los compara con los adultos de acuerdo a la Encuesta Laboral ENCLA, de la Dirección del Trabajo, aplicada en 1999 a empresas de todo el país.

Mientras los adultos mayores de 25 años ocupan el 81,3% del mercado laboral, los jóvenes entre 18 y 25 años sólo ocupan un 18,5%. La participación se hace mucho menor para los menores de 18 años, que ocupan un 0,3%.

Al comparar las remuneraciones de los menores de 25 años con la de los adultos, la proporción de jóvenes que se ubican en el tramo inferior de los salarios alcanza al 60,5%, mientras que en los adultos este porcentaje es sólo de 38,2%. Entre los salarios más altos, en cambio, se ubica sólo un 17,4% de los jóvenes entre 18 y 25 años, contra un 38,4% de los adultos.

La encuesta, además, confirma que Chile se encuentra entre los países con jornadas laborales más extensas del mundo, con un promedio de 48,42 horas semanales en promedio, frente a las 48,16 horas semanales de 1998.

20 - Septiembre

- **Seguridad: Convenio I.S.T. y Clínica Indisa:** El Instituto de Seguridad del Trabajo (I.S.T.) y la Clínica Indisa suscribieron un convenio por el cual el I.S.T. podrá derivar a trabajadores de empresas adherentes que sufran accidentes del trabajo a ese centro asistencial, en los casos que fuese necesario.

De este modo el I.S.T. amplía su red de centros asistenciales de primer nivel en la ciudad de Santiago, aprovechando la ubicación estratégica de Clínica Indisa en el sector de Providencia y su capacidad de resolución que incluye atención hospitalaria en UTI, UCI y pabellones, exámenes de laboratorio e imagenología.

20 - Septiembre

Este convenio corresponde a una primera etapa de la alianza estratégica iniciada por ambas instituciones, destinada a complementar sus servicios médicos de modo de ofrecer más y mejores servicios tanto a los usuarios de Clínica Indisa como a las empresas y trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad del Trabajo.

21 - Septiembre

- **Mujeres: Remuneraciones:** La chilena de los '90 está mucho más incorporada a la fuerza laboral que sus congéneres de décadas anteriores –36% de la fuerza de trabajo es femenina– y el ritmo de esta incorporación es superior al de los hombres. Sin embargo, se han mantenido en empleos de sectores de baja productividad (40% en 1996), debido a la predominancia de su desempeño en el empleo doméstico (16,3%).

Los hombres, por el contrario, han disminuido su participación en empleos de baja productividad. La información está contenida en el libro lanzado por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), que muestra un perfil de los logros de las mujeres en la década de los noventa en materia de salud, oportunidades económicas y trabajo, educación, ámbito legislativo e institucional y participación social y política.

22 - Septiembre

- **Gobierno: Programas de Empleo Municipal:** A partir de enero del 2001 el Gobierno destinará \$3.700 millones para el desarrollo de programas de generación de empleo, según anunció el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari.

El Secretario de Estado, quien además será coordinador del proyecto, indicó que la principal innovación será aumentar la rentabilidad social de la iniciativa asociando la creación de puestos de trabajo de emergencia con una capacitación adecuada, especialmente en sectores vulnerables como jefas de hogar y jóvenes de escasos recursos.

A fines de diciembre se realizará una evaluación del proceso a través de los municipios, para los cuales existen algunas dificultades en términos de inversiones adicionales para insumos, redestinación de personal para gestión del programa y, en algunos casos, una demanda mayor que la oferta disponible.

El objetivo del Gobierno es vincular más directamente el desarrollo de estos programas con un incentivo a la colocación de las personas en puestos de trabajo estable, sostuvo el Ministro.

23 - Septiembre

- **Capacitación: Convenio SENCE: Empresas Internet:** Con la finalidad de potenciar la generación de empleos y difundir la intermediación laboral a través de Internet, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), firmó un convenio de colaboración con las empresas que ofrecen trabajo en la red. Entre ellas Bumeran, JobShark, Laborum y Trabajando.

La idea central del proyecto es conseguir que las personas de escasos recursos, que no tienen facilidad para acceder a Internet puedan usar estas herramientas.

23 - Septiembre

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, resaltó las bondades del acuerdo, ya que representa una manera de promover la generación de empleo y el fomento de un mercado transparente.

El SENCE promoverá y coordinará actividades a los trabajadores, especialmente a quienes recurran a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) para paliar la cesantía. Difundirá el sistema de intermediación y estimulará la relación entre quienes buscan y ofrecen trabajo.

25 - Septiembre

- **D.T./ENCLA:** El ausentismo laboral es mayor entre los hombres, según lo revela el capítulo: "Mujer y Trabajo", de la Encuesta laboral realizada por la Dirección del Trabajo ENCLA, derribando así el mito de que la mujer incurre en un mayor número de faltas injustificadas en su trabajo.

De acuerdo al Estudio que consultó a 24.366 trabajadoras (30,7%) y 55.081 trabajadores (69,3%) de todo el país, las ausencias injustificadas son mayores en el sexo masculino que en el femenino y el promedio de hombres que se ausentó con permiso del empleador duplica al porcentaje de mujeres. Sin embargo el número de licencias por enfermedad propia y de accidentes del trabajo, son iguales por ambos sexos. No ocurre así con la licencia por enfermedad del hijo menor, que muestra una mayor incidencia en las mujeres, triplicando el promedio de los varones (14 casos contra 791).

Con respecto a la distribución de trabajadores en la empresa, la investigación arrojó una mayor participación femenina en las grandes firmas, con un 35%; 30% en la microempresa; 29% en la pequeña y 25% en la mediana.

A nivel del país, la mayor participación de la mujer en el mundo laboral, se registró en la Décima Región (35%) y en la Región Metropolitana (34%), sobrepasando el promedio total de la muestra que fue de 30,7%. El área donde la participación femenina adquiere protagonismo es en la rama servicios sociales, comunales y personales (63%), seguida de establecimientos financieros y comercio.

26 - Septiembre

- **C.U.T.:** El Presidente Ricardo Lagos recibirá hoy en la tarde a la Directiva de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), que preside Arturo Martínez.

La entrevista fue solicitada por la multisindical hace dos semanas y tiene como principal propósito manifestar al primer mandatario el rechazo de los sindicalistas al proyecto sobre reformas laborales que está elaborando el Consejo de Diálogo Social (instancia tripartita en que participan Dirigentes Empresariales, Sindicales y de Gobierno) y que será despachada al Congreso durante la primera quincena de octubre.

Martínez adelantó que harán ver al Presidente que la minuta de Reformas Laborales puede conducir a la desprotección de los trabajadores y a un exceso de flexibilización en el mercado laboral.

26 - Septiembre

Según Martínez los dirigentes aprovecharán la oportunidad para pedir al Gobierno que se modifique la forma en que se está conduciendo el Consejo. Otro tema de la agenda estará relacionado con los niveles de desempleo en el país y las políticas de generación de trabajo. En este contexto, los dirigentes entregarán al mandatario la propuesta que la C.U.T. ha elaborado al respecto.

- **M.T.: Empleo Juvenil:** El presidente de la Cámara de Diputados, Víctor Barrueto, presentó hoy al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, dos iniciativas elaboradas en forma conjunta por los dos principales centros asesores de los Parlamentarios de oposición, el Instituto Libertad y Desarrollo (IL), y de Concertación, el Programa de Asesoría Legislativa (PAL), destinadas a disminuir el desempleo juvenil.

Barrueto sostuvo que una de las iniciativas que presentó al Ministro tiene gran viabilidad. Esta propone modificar la franquicia de capacitación para promover su utilización por parte de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) estableciendo un bono transable en el mercado que permita a este sector recuperar de inmediato la inversión en capacitación.

27 - Septiembre

- **Sector Público: Indemnizaciones Empresas Estatales:** Los Diputados de Renovación Nacional Baldo Prokurica y Arturo Longton, junto al ex Senador Hugo Ortiz de Filippi, informaron que la próxima semana la Cámara de Diputados votará un proyecto de acuerdo para que la Comisión de Economía se constituya en investigadora sobre las altas indemnizaciones pagadas a ex Ejecutivos de empresas estatales. Los Parlamentarios solicitan que esta información sea pública y se ponga fin esta suerte de "pactos secretos" en que se han convertido algunos contratos en los directorios de las empresas estatales.

Los congresales agregaron que "es necesario terminar con actos de corrupción, ya que la ley laboral dice que las indemnizaciones son de un mes por año con un tope de 11, y eso se debe cumplir", indicaron.

Prokurica precisó que pedirán que se revisen las indemnizaciones pagadas en los últimos cinco años, agregando que "resulta evidente que tanto las indemnizaciones pagadas en Correos, ENAP y ENAMI, como las denominadas a todo evento pagadas en entidades fiscales son claramente poco éticas y de dudosa legalidad".

- **Mujer: Asesoras del Hogar:** El 16 por ciento de las mujeres que integran la fuerza laboral del país son trabajadoras de casa particular, lo que significa que aproximadamente 300 mil personas se dedican a esa actividad en el mercado formal. La actividad concentra el mayor porcentaje de población femenina que trabaja y, según el representante del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en nuestro país, Thierry Lemaesquier, es una de las actividades que genera mayor discriminación.

Según la última medición específica del grupo laboral, realizada en 1995, cerca de 270 mil mujeres trabajaban como nanas formalmente con contrato y pago de imposiciones, mientras que una cifra no cuantificada lo hace en el mercado informal. "Las trabajadoras de casa

27 - Septiembre

particular son las que hacen posible que el resto de la población pueda estar en sus propios trabajos, a ellas la sociedad las considera ciudadanas de segunda categoría", sostuvo el representante del organismo internacional.

Lemaresquier –que presentó ayer el informe del PNUD sobre la situación de las mujeres en el mundo– dijo que la discriminación que sufre ese sector pasa porque la legislación laboral que las rige es distinta a la del resto de los trabajadores, a lo que hay que sumar que la mayoría de quienes realizan esta actividad, proviene de sectores rurales, tiene un origen indígena o es inmigrante, fenómeno que se ha presentado en los últimos años.

28 - Septiembre

- **Reformas Laborales:** Un aplazamiento desde la primera quincena de octubre hasta fines de este mes tendrá el proyecto de reforma laboral para ingresar al Parlamento, luego que la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) hiciera la solicitud al Presidente Ricardo Lagos, así lo informó el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, subrayó que un eventual retraso en el envío de la iniciativa no es un problema si ello incide en un mejoramiento de la calidad de la propuesta. "No estamos apremiados por las fechas, porque lo que nos importa es que este proceso se desarrolle de modo adecuado", precisó.

La idea del aplazamiento será debatir mediante conversaciones bipartitas, aspectos de la iniciativa que aún no estén claros entre los diferentes actores involucrados, a lo que se suma la atención de la C.U.T. de incorporar temas que quedaron fuera de esta primera discusión, iniciativa que Yerko Ljubetic descartó de plano.

Sin embargo frente a lo que la C.U.T. quiera aportar en relación a los puntos que sí están incluidos en la materia, Solari postuló que el Gobierno estará abierto a acoger los planteamientos de la C.U.T.

Por último, sostuvo que aún no hay fecha tentativa para comenzar a discutir los temas que quedaron fuera del actual proyecto, como son la negociación interempresarial y el reemplazo por huelga, ya que la idea es que sean los propios actores los que se fijen una agenda para trabajar en ello.

29 - Septiembre

- **D.T.: Multas por prácticas antisindicales:** El Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, anunció que se está evaluando un aumento de las multas por prácticas antisindicales que actualmente la ley fija en 1 a 10 U.T.M.

Según Ljubetic, "el monto de las multas en este momento no tiene ningún poder disuasivo para aquellas empresas que continuamente recurren a prácticas antisindicales".

Con el mismo objetivo, el Subsecretario destacó que el Gobierno está promoviendo dotar a la Dirección del Trabajo de mayores facultades para que este organismo funcione como

29 - Septiembre

una especie de Fiscalía. Es decir que si se detecta por denuncia u oficio una situación constitutiva de práctica antisindical, la investigue y se forme un juicio. Asimismo el Subsecretario se mostró por el rumbo que han tomado las reuniones con la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), para avanzar en los niveles de apoyo a los cambios al Código del Trabajo.

- **Sector Público: Indemnizaciones Empresas del Estado:** El Gobierno dio a conocer anoche una lista de 59 ex ejecutivos de empresas estatales que cobraron desahucios al dejar sus funciones al término de la administración del ex Presidente Frei.

La nómina fue entregada por los Ministros Alvaro García y José de Gregorio, quienes encomiaron a los ex funcionarios que autorizaron la difusión de sus indemnizaciones advirtiendo que se trata de una información reservada que sólo podía divulgarse con el consentimiento de los afectados porque concierne a contratos privados.

Los Secretarios de Estado informaron además que todos los actuales funcionarios de Gobierno que recibieron indemnizaciones al dejar sus anteriores cargos –que correspondía a un total de 11 personas– acogieron la instrucción del Presidente de la República, Ricardo Lagos y reembolsarán los recursos que superen lo legal a través de donaciones a Instituciones de beneficencia.

El listado detalla las indemnizaciones de Ejecutivos que se desvincularon de empresas como el Banco del Estado, CODELCO, Correos de Chile, ENAMI; ENAP, el Metro, Polla, Ferrocarriles, el Diario La Nación, CARVILE y los Puertos de Arica, Talcahuano, San Vicente y Puerto Montt, además de las fundaciones INTEGRAL y PRODEMU.

30 - Septiembre

- **Sector Público: Indemnizaciones Empresas del Estado:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, ordenó solicitar al Consejo de Defensa del Estado (C.D.E.), que investigue las millonarias indemnizaciones que recibieron ex ejecutivos de empresas públicas.

El anuncio lo hizo ayer el Ministro Secretario General de Gobierno, Claudio Huepe, quien señaló que el objetivo de esta decisión es que el C.D.E., en defensa de los intereses del Estado, determine si procede o no iniciar acciones judiciales en contra de las personas que obtuvieron dichas compensaciones.

Huepe puntualizó que el Ejecutivo ha sido claro y tajante en este tema y dijo que "nuestro principio fundamental es que se llega al Gobierno a hacer servicio público y no a obtener beneficios personales". El Ministro recordó que las instrucciones del Presidente Lagos han sido precisas en cuanto a que ahora en adelante, los servicios públicos sólo entregarán indemnizaciones que se enmarquen en las normas del Código del Trabajo. "Este tipo de situaciones no se volverán a repetir", afirmó.

Con respecto a quienes recibieron indemnizaciones y se rehusaron a que sus nombres se conocieran públicamente, Huepe manifestó que el tema deberá ser analizado por el C.D.E., organismo que cuenta con dichos antecedentes.

2 - Octubre

- **Sindicatos: Creación Referente Social:** Representantes de los Colegios Médicos, de Profesores y de Periodistas, además de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), anunciaron la creación de un referente social que estará preocupado de lograr un aumento satisfactorio dentro del presupuesto nacional en las áreas de educación y salud para el año 2001.

El presidente del Colegio Médico, Enrique Accorsi, aseguró que durante la campaña presidencial, tanto la derecha como la Concertación se comprometieron a establecer a la educación y salud como prioridades sociales.

"Este referente social estará preocupado de que los recursos para la salud y educación no sufran recortes presupuestarios y queden sometidos a los avatares de los equilibrios macroeconómicos", afirmó Accorsi.

El presidente del Colegio de Profesores afirmó que el año pasado el presupuesto de educación creció un 8% y para el próximo período se proyecta un aumento del 5,8%. Esto significa que de los 400 mil millones de pesos que se necesitan para cumplir con los proyectos de mejoramiento de infraestructura no se cuenta con más de 40 mil millones de pesos. Los dirigentes recordaron que mañana comienza la discusión en el Parlamento sobre el presupuesto nacional. De no conseguir una propuesta concreta por parte de la autoridad antes de noviembre –fecha en que termina la discusión presupuestaria– no descartaron realizar movilizaciones conjuntas.

4 - Octubre

- **Discapacitados:** "Tecnologías que facilitan el trabajo de personas con discapacidad", se llama el proyecto desarrollado en conjunto por la Corporación de Investigación Tecnológica (INTEC), La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), CORFO, Teletón y la Fundación Telefónica.

La iniciativa, desarrollada en junio del año pasado, busca promover el uso de nuevas tecnologías que permitan la incorporación de personas discapacitadas al mundo del trabajo.

Entre los novedosos aparatos que fueron presentados durante un seminario realizado en dependencias de la Fundación Telefónica, figuran un software computacional capaz de convertir la voz humana en texto, un cómodo teclado para amputados motrices, una potente lupa electrónica y un programa que permite ingresar datos sin utilizar mouse.

- **C.U.T./Reformas Laborales:** De Reformas Laborales, presupuesto y del próximo consejo de Confederaciones, Federaciones y Sindicatos Nacionales, entre otros temas, se trataron en la reunión de los 45 miembros del Consejo Directivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), realizada ayer, según Jorge Millán.

Durante cuatro horas los dirigentes sindicales debatieron acerca de la postura que plantearán en la reunión sobre reformas laborales que se llevará a cabo hoy junto al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, en el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad.

La estrategia que llevará adelante la C.U.T., según informó Millán, es escuchar en detalle el planteamiento oficial del Gobierno, aclarar dudas y dar a conocer los elementos que a su

4 - Octubre

juicio deben integrar las reformas laborales, cuyo envío, está programado para la primera semana de octubre.

Según Millán, lo fundamental es que las reformas laborales sean enviadas al Congreso en un solo paquete que contemple la negociación Interempresa; el impedimento de la contratación en caso de huelga legal; y una ley de piso, que evita la sustracción de lo ya ganado cuando comienza una negociación, entre otros aspectos.

5 - Octubre

- **Gobierno, Proyecto antiburocracia:** Con el objetivo de combatir la burocracia, el Gobierno presentó ayer en el Parlamento el Proyecto de Ley que establece plazos perentorios a la administración pública en el cumplimiento de trámites.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, Alvaro García, informó que el objetivo central del texto, que inició su trámite en el Senado, es adecuar la administración a los ritmos exigidos por la economía en la obtención de autorizaciones, permisos, concesiones y, en general, aprobaciones administrativas que grandes y pequeños empresarios requieran para iniciar una actividad lucrativa, pero sin dejar de garantizar la calidad de las prestaciones del Estado. En materia de plazos, establece que ninguna solicitud puede tardar más de 24 horas en llegar a la oficina correspondiente; que las resoluciones de mero trámite deben ser dictadas en 48 horas; que los informes y dictámenes deben emitirse en el plazo máximo de 10 días; las decisiones finales en 20 días; y que los procedimientos no durarán más de 6 meses.

6 - Octubre

- **D.T.: Trabajo PART-TIME:** Cerca de un 12 por ciento de la fuerza laboral chilena –jóvenes y mujeres– trabaja bajo la denominación part-time (tiempo parcial) que significa que no cumple con la jornada completa estipulada en la ley (48 horas semanales). Este sistema ampliamente difundido en otros países, comenzó a ponerse en práctica desde inicios de la década de los ochenta.

Patricio Rossel, abogado de la Dirección del Trabajo, aclara que la denominación part-time, no tiene reflejo a nivel legislativo en Chile. Lo que sí estipula la ley es el trabajo por tiempo parcial. Rossel dice que en este tipo de trabajo, al igual que en la jornada completa, los trabajadores deben tener contrato, imposiciones, vacaciones, horas extras, etc. Precisa que nadie puede argumentar desconocimiento de la ley porque se entiende conocida por todos. Insiste: "Es un trabajador común y corriente, cuyo contrato es por menos horas de trabajo y las transgresiones deben ser denunciadas a la Inspección del Trabajo".

Que dice la ley: El Código del Trabajo establece en su artículo 44 que la remuneración, podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra. El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual (\$100.000). Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

6 - Octubre

Respecto del contrato de Trabajo, este debe contener la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el tema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

8 - Octubre

- Los Diputados Demócratacristianos Víctor Reyes y Carlos Olivares propusieron modificar la Ley de Discapacidad y el Código Laboral para permitir una real integración social del 10 por ciento de la población que tiene impedimentos físicos y mentales. Según los parlamentarios, una de las necesidades que todavía no se resuelven incluyen que las madres de menores discapacitados, tengan facilidades para acompañar a sus hijos en los períodos de tratamiento. En tanto el consejo de discapacidad de Renca trabajará por un mes recolectando fondos para financiar las distintas casas de rehabilitación de la comuna. Dicha campaña finalizará el próximo 4 de noviembre con un encuentro familiar donde participarán artistas y deportistas nacionales.

9 - Octubre

- **Reformas Laborales:** A fin de mes o durante la primera semana de noviembre será enviada al Congreso la primera parte del proyecto de Reformas Laborales, aseguró ayer el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari. Confirmó que se incluirá la iniciativa que fortalece las organizaciones sindicales y la que aborda los nuevos contratos de trabajo y la jornada laboral.

En una segunda etapa el Gobierno enviará los temas relacionados con la negociación interempresa y el no reemplazo de trabajadores en caso de huelga.

10 - Octubre

- **Mutuales:** www.mutuales.cl: Este es el nuevo portal para la prevención de riesgos laborales. Fue estructurado para entregar toda la información y herramientas necesarias para apoyar y facilitar la implementación de una política preventiva de riesgos efectiva al interior de las empresas, para contribuir al aumento de la productividad, competitividad y eficiencia, así como también ahorra tiempo de gestión y costos del empresariado. Una de las opciones es la prestación de asesoría virtual en prevención de riesgos, seguridad e higiene industrial y medio ambiente, realizada por profesionales en la materia.

12 - Octubre

- **Seguridad: Seguro Obligatorio:** La legislación vigente (Ley N° 16.744) establece la contratación del Seguro Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, norma que se aplica a todas las empresas del país.

Según informó la Guía del Ahorrante, el costo es de cargo empresarial y consiste en una cotización básica (0,95%) más una cotización adicional, cuyo rango es de 0,0% a 3,4% de las remuneraciones mensuales imponibles de los trabajadores. La cotización adicional puede ser rebajada de acuerdo a los resultados de la siniestralidad laboral, según Decreto N° 67/1999,

12 - Octubre

aplicando acciones de prevención de riesgos según las necesidades y condiciones operativas, y cumpliendo con los requisitos que establece la reglamentación de acuerdo al tamaño de la empresa.

13 - Octubre

- **Capacitación:** La capacitación e incorporación a Internet y nuevas tecnologías a 3.051 micro y pequeños empresarios de todo el país a través del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), anunció ayer el Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Daniel Farcas.

Con un monto total de 1.235 millones, este año los subsidios permitieron financiar 3.411 cursos orientados en un 92% a mostrar y enseñar las ventajas del uso de Internet a más de cinco mil trabajadores, dueños, gerentes y administradores de pequeñas empresas, cuya venta anual, no supera los 354 millones (13 mil U.T.M.).

Farcas destacó que el objetivo principal de esta capacitación es hacer a las pequeñas empresas más productivas, con mayores utilidades, además de aumentar la productividad de sus trabajadores y hacerlas más competitivas internacionalmente.

De acuerdo con los proyectos anunciados por el Presidente, Ricardo Lagos, concentraremos nuestros esfuerzos para lograr que en el 2003, tengamos doscientas mil microempresas conectadas a Internet, lo que beneficiaría a cerca de un millón de trabajadores.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

3.790/286, 7.09.00.

Deniega reconsideración del Dictamen N° 4.242/238, de 16.08.99, solicitada por la Corporación Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Se solicita reconsideración del Dictamen N° 4.242/238, de 16.08.99, por el cual esta Dirección resolvió que los servicios prestados por doña ... en calidad de docente de la Corporación Iglesia Adventista del Séptimo Día, por el período comprendido entre marzo de 1971 y junio de 1981, constituyen una relación laboral regida por las normas contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que las alegaciones formuladas en la presentación que nos ocupa, así como los fundamentos de las mismas, fueron debidamente considerados por este Servicio al momento de emitir el pronunciamiento cuya reconsideración se solicita y, por tanto, al no constituir aquellos nuevos antecedentes que permitan variar el criterio sustentado, deniégase la reconsideración del Dictamen N° 4.242/238, de 16.08.99, de esta Dirección, solicitado por la Corporación Iglesia Adventista del Séptimo Día.

FERIADO. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.

3.791/287, 7.09.00.

Los trabajadores de la empresa Sociedad Contractual Minera ..., afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en siete días continuos de trabajo seguidos de siete consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67, 69 y 38 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.420/113, de 10.04.2000 y 260/10, de 19.01.2000.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar la oportunidad en que los trabajadores de la empresa Sociedad Contractual Minera ..., afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en laborar siete días de trabajo

continuo, seguidos de siete consecutivos de descanso, deben reincorporarse a sus labores después de hacer uso de feriado.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia consultada se encuentra contenida en Dictamen N° 1.420/113, de 10.04.2000, la cual, sobre la base del análisis de los artículos 67, 69 y 38 del Código del Trabajo, precisa que los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema.

El mismo pronunciamiento jurídico agrega: *"En otros términos, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo"*.

Por otra parte, es necesario puntualizar que mediante Dictamen N° 260/10, de 19.01.2000, esta Dirección, resolviendo una consulta relativa a la incidencia que en el período de descanso que contempla el sistema excepcional a que se encuentre afecto el trabajador produce el goce de feriado por parte de éste durante alguno o algunos de los días que comprende el respectivo ciclo de trabajo, ha sostenido que *"teniendo presente que el trabajador que goza del beneficio de feriado se encuentra legalmente eximido de su obligación de prestar servicios, forzoso resulta sostener que dentro de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos como el que nos ocupa, deben entenderse laborados para los efectos del cumplimiento del respectivo ciclo de trabajo, aquellos comprendidos en éste, en los cuales no haya existido una efectiva prestación de servicios por parte del dependiente por haber hecho uso de feriado legal"*.

Sobre la base de los fundamentos allí indicados, el citado dictamen concluye que entendiéndose cumplido el respectivo ciclo de trabajo cuanto durante éste los trabajadores afectos a un sistema excepcional han hecho uso de uno o más días de feriado fraccionado *"se genera para éstos el derecho a gozar de la totalidad de los días de descanso que comprende el sistema a que se encuentran afectos"*.

Ahora bien, de los antecedentes aportados en su presentación se desprende que los dependientes de que se trata solicitan normalmente diez días hábiles de feriado continuo, haciendo uso posteriormente de los cinco días hábiles restantes.

Se desprende asimismo, que en este último caso la empresa les exige trabajar 3 días y medio, tras los cuales les otorga igual cantidad de días de descanso, con el objeto de que retomen su ciclo normal.

Aplicando las doctrinas antes expuestas al caso en consulta, preciso es sostener que para determinar la oportunidad en que el personal a que ésta se refiere, debe reintegrarse a sus labores después de haber hecho uso de feriado deberá considerarse la situación que a la fecha de expiración de dicho beneficio se encuentre su turno o equipo de trabajo a que se encuentre adscrito, debiendo, según ello, reintegrarse a laborar de inmediato o esperar la conclusión del respectivo período de descanso, según corresponda.

De esta suerte, en la especie, forzoso resulta concluir que en caso de que el turno o equipo de trabajo a que se encuentra adscrito el trabajador que hace uso de feriado se encuentre en descanso

a la fecha de su extinción, no resulta jurídicamente procedente que la empresa le obligue a volver a su trabajo en tanto no expire dicho período. Por el contrario, si a la fecha señalada el referido turno o equipo se encuentra cumpliendo el ciclo de trabajo que contempla el sistema, el trabajador deberá volver de inmediato a sus labores, caso en el cual, tendrá derecho a gozar de la totalidad de los días de descanso que aquél garantiza, sea cual fuere el número de días que por tal causa hubiere laborado efectivamente en dicho ciclo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que los trabajadores de la empresa Sociedad Contractual Minera ..., afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en siete días continuos de trabajo, seguidos de siete consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. REGLA DE LA CONDUCTA.

3.792/288, 7.09.00.

El otorgamiento por parte de la empresa Sociedad Contractual Minera del denominado bono de vacaciones por feriado legal, ya sea que se hayan devengado con anterioridad o durante la vigencia del contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores, constituye la forma como las partes han entendido y ejecutado las estipulaciones contenidas en el artículo 29 del citado instrumento y por tanto, la empresa en referencia no pudo dejar de efectuar el pago del referido bono a los trabajadores cuyo feriado fue devengado con anterioridad a la entrada en vigencia del contrato colectivo suscrito con fecha 1º.10.99.

Fuentes: Código Civil, artículos 1546 y 1564.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la empresa Sociedad Contractual Minera ..., no pague a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente, el bono establecido en el artículo 29 de dicho instrumento, por los feriados devengados con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho contrato colectivo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 29 del contrato colectivo vigente suscrito con fecha 1º.10.99 entre la empresa Sociedad Contractual Minera ... y la Directiva del Sindicato de Trabajadores de la misma prescribe:

"Artículo vigésimo noveno: bono por vacaciones:

"La empresa otorgará a los trabajadores suscritos al presente Contrato Colectivo un Bono de Vacaciones equivalente a 8 días de su propio sueldo base, al momento de hacer uso de su período de feriado legal. Este bono se pagará por períodos de feriado legal devengado".

De la cláusula contractual precitada se colige que al momento de hacer uso de su feriado legal, los trabajadores afectos al contrato colectivo en análisis tendrán derecho a un determinado bono de vacaciones, el que se pagará por períodos de feriado legal devengado.

De igual forma, fluye que los requisitos para el pago del citado bono son:

- a) Que el trabajador esté afecto al contrato colectivo, y
- b) Que se devenguen períodos de feriado legal a dicho dependiente.

Conforme a lo señalado, se advierte que la cláusula en cuestión no distingue entre períodos de feriado legal devengados con anterioridad o posterioridad a la entrada en vigencia del contrato colectivo en que se contiene la norma contractual en análisis.

De este modo, 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 los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y específicamente a las normas contenidas en el inciso final del artículo 1564.

Conforme a dicho precepto, 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 dicha 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 tener presente que de los antecedentes recabados acerca de la situación en estudio y en especial de informe de fiscalización de 27.03.2000, de funcionario Sr. J. M. G. consta que la empresa Sociedad Contractual Minera ..., pagó el citado bono de vacaciones a todos los trabajadores que devengaron feriado, sin considerar la fecha en que éstos habrían cumplido sus períodos anuales de trabajo, esto es, correspondieran a una fecha anterior o posterior a la entrada en vigencia del contrato colectivo en análisis y posteriormente a partir del mes de marzo del 2000 dicha empresa ha dispuesto no pagarlo por períodos de feriado devengados con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho instrumento colectivo.

De igual forma, del examen de los contratos colectivos suscritos anteriormente entre las partes se pudo constatar que tal cláusula no se había pactado en dichos instrumentos.

De este modo, como es dable apreciar, en la especie, las partes han entendido y ejecutado el artículo 29 del contrato colectivo vigente, de forma tal que el empleador ha pagado el bono de vacaciones por los períodos de feriado legal devengados con anterioridad, a la entrada en vigencia del contrato colectivo, circunstancia que autoriza a sostener que dicha modalidad se encuentra enmarcada dentro de los términos de la regla de la conducta analizada en párrafos precedentes, complementando el acuerdo inicial que sobre dicho beneficio se contiene en el instrumento señalado.

Lo contrario importaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil que dispone:

"Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

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).

Aplicando dicho principio jurídico a la situación que nos ocupa, posible es afirmar que los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito con la empresa Sociedad Contractual Minera ..., de conformidad al artículo 29 de dicho instrumento tienen derecho a percibir el denominado bono de vacaciones por cada período de feriado legal devengado, ya sea que corresponda a uno anterior o posterior a la entrada en vigencia de dicho contrato, toda vez, que la forma en que se encuentra pactado, sin condición alguna que limite su otorgamiento, revela que esa fue la intención real de las partes contratantes, correspondiendo por tanto darle cumplimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el otorgamiento por parte de la empresa Sociedad Contractual Minera del denominado bono de vacaciones por feriado legal, ya sea que se hayan devengado con anterioridad o durante la vigencia del contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores, constituye la forma como las partes han entendido y ejecutado las estipulaciones contenidas en el artículo 29 del citado instrumento y por tanto, la empresa en referencia no pudo dejar de efectuar el pago del referido bono a los trabajadores cuyo feriado fue devengado con anterioridad a la entrada en vigencia del contrato colectivo suscrito con fecha 1º.10.99.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. CAMBIO DE FUNCIONES. EFECTOS. REMUNERACIONES.

3.793/289, 7.09.00.

El trabajador ..., de la empresa ..., accidentado del trabajo, no tendría derecho a la mantención del pago de bonificaciones estipuladas en el contrato para el régimen de turnos, si actualmente no los cumple, como ocurría con anterioridad al accidente, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir al respecto.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 71 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.511/89, de 3.04.98 y 4.386/191, de 10.08.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si corresponde que al trabajador ..., de empresa ..., accidentado del trabajo, con resultado de amputación de pie derecho, se le mantenga el pago de bonificaciones estipuladas en el contrato, para el régimen de turnos que desempeñaba desde dos años antes del accidente, y que después no ha podido cumplir por prescripción médica, bonificaciones que se debería pagar también según el contrato, durante vacaciones y licencias por "condiciones de trabajo" del personal.

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

El artículo 71, inciso 1º, de la Ley N° 16.744, sobre seguro social por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

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

Sobre este particular, la Superintendencia de Seguridad Social, Organismo competente legalmente para interpretar normas como la del texto antes citado ha informado en Ordinario N° 3.168, de 22.04.91, que *"precisando el alcance de la disposición legal antes transcrita, el ejercicio del beneficio aludido no puede traducirse en detrimentos de derechos remuneratorios o previsionales. De esta manera, deben respetarse los ingresos que el afectado percibía normalmente, comprendiéndose en tal expresión no solamente el salario base, sino también bonos, regalías, etc., que hubieren incrementado el salario de manera regular".*

De lo expuesto anteriormente se debe convenir que el derecho que la norma citada contempla, de reubicación del trabajador, sin detrimento de sus condiciones remuneratorias, es aplicable al trabajador afectado de una enfermedad profesional, a quien se debe cambiar a una labor donde no existan los agentes causantes de la enfermedad.

Así lo ha concluido también reiteradamente la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 1.511/89, de 3.04.98 y 4.386/191, de 10.08.92.

Ahora bien, la misma Ley N° 16.744, no contempla disposición legal similar a la comentada para el caso de accidente del trabajo, que es una contingencia social distinta a la enfermedad profesional.

En efecto, el accidente del trabajo, como es sabido, se caracteriza generalmente por originarse de manera súbita, traumática, imprevista, por causas externas relacionadas directa o indirectamente con el trabajo, en cambio, la enfermedad profesional, por el deterioro progresivo de la salud por la acción directa de determinados agentes químicos, físicos, biológicos, gaseosos, etc. presentes en el medio laboral, o en la función que realiza el trabajador. Lo anterior, es lo que lleva a que el legislador regule el cambio de faena del dependiente aquejado de enfermedad profesional a otra donde no se vea expuesto a los agentes desencadenantes, que pudieren provocarle un agravamiento a su estado, cambio que no podría perjudicar su ingreso remuneracional.

De esta manera, si el legislador de la Ley N° 16.744, no ha dispuesto para la contingencia accidente del trabajo una norma similar a la comentada, forzoso resulta derivar que al trabajador afectado de un accidente de este tipo no le asistiría derecho a la mantención de su remuneración, si no puede continuar desempeñando las funciones anteriores.

Cabe agregar, que la disposición legal en comento, al establecer un beneficio excepcional, debe ser interpretada en forma estricta, y no es posible aplicarla por analogía a casos no considerados por ella, como sería el de accidentes del trabajo.

Corresponde precisar, en todo caso, que en la especie el obstáculo para desempeñar el régimen de turnos que realizaba el trabajador se debería a la incapacidad física que le afecta, y no a que pudiendo ejercer el régimen de turnos deba ser cambiando de funciones para evitar otro accidente, por lo que en ningún caso la disposición legal en análisis podría ser aplicable ni siquiera por extensión, si está prevista para una situación distinta, cual es que pudiendo cumplirse las labores deban ser cambiadas para evitar los agentes agravantes de la enfermedad.

Con todo, lo expresado no podría obstar a que las partes puedan convenir en el contrato de trabajo del dependiente accidentado laboralmente, que continuare trabajando, la mantención de su remuneración previa, u otro medio de retribuir su capacidad residual de trabajo, que no le significare un desmedro económico relevante.

En la especie, la cláusula quinta, del texto parcial de contrato de trabajo acompañado a la presentación, contempla bonificaciones especiales de 1,33% y de 0,67% de los sueldos bases, por cada primer o tercer turno que se labore, respecto de trabajadores sujetos a régimen de turnos de la empresa.

Agrega la cláusula, que en caso de vacaciones y "*licencias por condiciones de trabajo*", que corresponderían a descansos según la presentación, se pagarán las bonificaciones como si el trabajador hubiere seguido cumpliendo su programa normal de trabajo.

En este sentido, cabe anotar que, atendido el tenor de la cláusula, como las partes limitaron de modo expreso los casos en que no obstante no encontrarse los trabajadores desempeñando el régimen de turnos conservarían el pago de las bonificaciones, no es procedente conforme a derecho, que por la vía de fijar el alcance de la estipulación, se extienda a casos no previstos en ella, como sería el de un accidentado del trabajo que esté impedido de cumplir permanentemente tal régimen de turnos.

De este modo, si el trabajador por el cual se consulta, que ha sufrido un accidente del trabajo, su estado le impide acogerse al régimen de turnos de la empresa que da derecho a las bonificaciones anotadas, posible es concluir que, como su caso no corresponde a enfermedad profesional ni a cumplimiento de feriado legal o a descansos, no le asistiría derecho al pago de las bonificaciones contempladas para dichos turnos, sin perjuicio de lo que las mismas partes pudieren convenir al respecto.

Cabe agregar, por otra parte, que en la especie no sería procedente aplicar un criterio de "menoscabo económico", términos que utiliza la presentación, al cual alude el artículo 12 del Código del Trabajo, que contempla el denominado "ius variandi", para el caso de cambio por el empleador de las funciones del trabajador que estipula el contrato, por otras similares, si en el caso habría ocurrido ello no por disposición unilateral y discrecional del empleador, sino por exigencias de la personal situación del trabajador accidentado, como se desprende de certificado médico acompañado, que propone para el trabajador desempeñar sólo actividades de oficina, y no de carga de pesos como las que cumplía en el sistema de turnos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que el trabajador ..., de la empresa ..., accidentado del trabajo, no tendría derecho a la

mantención del pago de bonificaciones estipuladas en el contrato para el régimen de turnos, si actualmente no los cumple, como ocurría con anterioridad al accidente, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir al respecto.

DESCANSO SEMANAL. SISTEMA MIXTO. PROCEDENCIA.

3.906/290, 13.09.00.

No existe impedimento legal para que las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud del artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, convengan con los trabajadores que se encuentren en la situación allí prevista, una distribución de la jornada ordinaria de trabajo que implique laborar en días festivos, con el día de descanso compensatorio correspondiente, y descansar en forma permanente los respectivos días domingo.

Reconsidera doctrina contenida en Ordinario N° 4.294/296, de 9.09.98, de esta Dirección, sólo en lo referido a la situación prevista en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35 y 38 incisos 1º, 2º y 3º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente pactar con trabajadores, legalmente excluidos del descanso dominical y de días festivos conforme al artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, un régimen de distribución de jornada que implique la obligación de laborar todos los festivos que incidan en ésta y descansar obligatoriamente los días domingo.

Hace presente que el personal a que se refiere dicho pronunciamiento desempeña funciones de vendedores y cajeros en el centro comercial de la Zofri, establecimientos que deben abrir obligatoriamente todos los festivos según contrato celebrado por los usuarios, pero no así los días domingo.

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

El artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".

Por su parte, el artículo 38 del mismo Código, en sus incisos 1º, 2º y 3º, prescribe:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

"1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

"2.- 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;

"3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

"4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

"5.- a bordo de naves;

"6.- en las faenas portuarias, y

"7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

De las normas legales citadas se infiere que la ley exceptúa del régimen general de descanso semanal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo –que establece como descansos obligatorios los días domingo y los que la ley declare festivos–, a los dependientes que se desempeñan en las faenas, labores y establecimientos que se contemplan en los diversos numerandos del artículo 38 del referido cuerpo legal.

Se infiere, asimismo, que las empresas comprendidas dentro de dichas excepciones se encuentran facultadas para distribuir la jornada normal de trabajo de su personal en forma que incluya los domingo y festivos, estableciendo la obligación de otorgarles un día de descanso a la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, otro, por cada festivo en que aquéllos debieron prestar servicios.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el personal a que se refiere la presente consulta se encuentra comprendido en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, hecho que, según ya se expresara, permite al empleador distribuir su jornada ordinaria incluyendo los días domingo y festivos.

Atendida la señalada circunstancia y la naturaleza de las funciones que prestan los trabajadores involucrados, nada impide, en opinión de esta Dirección, que éstos convengan con sus respectivos empleadores un sistema de descanso que implique laborar todos los días festivos, con el correspondiente descanso compensatorio, y establecer como día de descanso permanente los respectivos días domingo.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la circunstancia que, como ya se señalara, el legislador ha establecido como régimen general de descanso semanal aquel que garantiza el descanso obligatorio en domingo y festivos y, como excepción, el previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo, y sólo para las actividades, faenas y labores que allí se establecen.

De ello se sigue que el legislador ha privilegiado el descanso dominical de los trabajadores, lo que se ve corroborado con las modificaciones introducidas al citado artículo 38 por las Leyes N°s. 19.250 y 19.482, a través de las cuales se asegura a los dependientes comprendidos en los numerandos 2 y 7 de dicho precepto, que, a lo menos, uno de los días de descanso que le corresponde impetrar en el respectivo mes calendario, les sea otorgado en día domingo.

Ello permite sostener que el sistema de descanso semanal por el cual se consulta se aviene con la intención del legislador, cual es, la de favorecer el descanso dominical de los trabajadores y representa para éstos un mejoramiento del sistema legal que les resulta aplicable atendidas las labores y establecimientos en que prestan servicios.

Reafirma la conclusión precedente la regla práctica de interpretación legal que se expresa en el aforismo jurídico *"quien puede lo más, puede lo menos"*.

En efecto, si en la situación que nos ocupa el empleador se encuentra facultado para distribuir la jornada ordinaria de sus dependientes incluyendo los días domingo y festivos, con mayor razón le estará permitido convenir dicha distribución incluyendo sólo estos últimos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud. que no existe impedimento legal para que las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud del artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, convengan con los trabajadores que se encuentren en la situación allí prevista, una distribución de la jornada ordinaria de trabajo que implique laborar en días festivos, con el día de descanso compensatorio correspondiente, y descansar en forma permanente los días domingo respectivos.

Reconsidera doctrina contenida en Ordinario N° 4.294/296, de 9.09.98, de esta Dirección, sólo en lo referido a la situación prevista en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. RELACION LABORAL EXTINGUIDA.

3.938/291, 15.09.00.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si a la Sra. ..., le asistió el derecho a percibir de su ex-empleador Liceo ..., con quien suscribió el correspondiente finiquito, diferencias de indemnización por años de servicio por concepto de bonos de colación y movilización y, saldo de bono de financiamiento compartido.

Fuentes: Constitución Política, artículos 6º, 7º y 76. Código del Trabajo, artículo 420.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.920/265, de 19.08.97 y 3.141/241, de 28.07.2000.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a la Sra. ..., le asistió el derecho a percibir de su ex-empleador Liceo ..., con quien suscribió el correspondiente finiquito, diferencias de indemnización por años de servicio por concepto de bonos de colación y movilización, y saldo de bono de financiamiento compartido.

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

El artículo 6º de la Constitución Política señala textualmente:

"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y las normas dictadas conforme a ella.

"Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

"La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".

Además, en el mismo sentido, el artículo 7º de la Constitución sanciona con nulidad los actos de los órganos del Estado fuera de su competencia, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

Los preceptos constitucionales citados establecen el principio de legalidad administrativa, según el cual, un órgano público sólo actúa válidamente dentro de la esfera de su competencia fijada expresamente por la ley.

Asimismo, el artículo 73 de la Constitución señala lo siguiente:

"La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Por su parte, el artículo 420 letras a) y c) del Código del Trabajo señala que:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

"b) Las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a)".

De las disposiciones citadas se sigue que todos los asuntos litigiosos entre las partes de un contrato de trabajo derivados de la extinción de la relación laboral deben ser conocidos y resueltos

por el Juez del Trabajo respectivo, sin perjuicio de la facultad de los fiscalizadores del trabajo para sancionar con multa las infracciones objetivas que constaten en el ejercicio de sus funciones.

En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.141/241, de 28.07.2000.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si a la Sra. ..., le asistió el derecho a percibir de su ex-empleador Liceo ..., con quien suscribió el correspondiente finiquito, diferencias de indemnización por años de servicio por concepto de bonos de colación y movilización y, saldo de bono de financiamiento compartido.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. REGLA DE LA CONDUCTA. FINALIDAD.

3.971/292, 21.09.00.

Se rechaza la reconsideración de instrucciones interpuesta por Servicios Aeroportuarios ..., en el sentido que deberán pagarse a los directores sindicales los permisos sindicales de junio de 1999 en adelante.

Fuentes: Código del Trabajo, inciso 1º del artículo 249. Código Civil, inciso 3º del artículo 1564.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.647/202, de 29.06.2000 y 2.680/214, de 3.07.2000.

Esa empresa solicita que se reconsideren las Instrucciones N° 0.13.11.99.336, de 21.09.99, y el Ordinario N° 1.293, de 17.11.99, ambas actuaciones emanadas de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, en cuya virtud se instruyó y se reiteró a la recurrente, que debía reintegrar el descuento por permisos sindicales a tres directores, por haberse —éstos— *excedido del máximo de horas sindicales de permiso* a que tendrían derecho conforme a lo dispuesto en el artículo 249 del Código del Trabajo, según expresa textualmente la empleadora.

Desde luego, cabe hacer notar que la ley no establece ningún límite máximo de tiempo para estos permisos sindicales, ni tampoco, en este caso particular, las partes han pactado un límite de tiempo durante el cual deban ejercerse estos derechos.

En efecto, el inciso 1º del artículo 249 del Código del Trabajo precisa:

"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".

Por otra parte, la cláusula decimoctava del contrato colectivo vigente establece:

"Serán de cargo de la empresa el pago de las remuneraciones, beneficios u cotizaciones previsionales de las horas destinadas a permisos sindicales a que tienen derecho de conformidad a la legislación vigente".

Así entonces, de acuerdo a las disposiciones precedentemente transcritas, el empleador se encuentra obligado a conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para cumplir adecuadamente las labores para las que fueron elegidos, los cuales, *como mínimo*, tendrán una duración de seis u ocho horas según si la organización es de menos de 250 miembros o igual o mayor a esta suma. Por otra parte, en este caso particular, las partes han acordado que son de cargo de la empresa las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de las horas destinadas a estos permisos sindicales, advirtiéndose sin embargo –como se ha dicho– que *no se han fijado límites convencionales* a esta extensión de tiempo básica de los permisos sindicales que establece la ley.

En estas condiciones, para alcanzar *certeza jurídica* y establecer con precisión los lapsos de tiempo de permiso sindical jurídicamente exigibles por los directores sindicales a la empleadora, debe recurrirse a la *conducta de las partes* conforme lo establece el inciso 3º del artículo 1564 del Código Civil, en el sentido que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse también *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De acuerdo a este criterio, debe tenerse presente que Servicios Aeroportuarios ... nunca objetó los permisos sindicales, sólo lo hizo a partir de julio y agosto de 1999, oportunidades en que se les dedujeron de las remuneraciones de los directores sindicales los permisos correspondientes a junio y julio del mismo año, pues, en concepto de la empleadora, la extensión que alcanzaron éstos constituyó *"una conducta abusiva inédita de los propios dirigentes, quienes nunca en toda la historia del sindicato de nuestra empresa se habían tomado tantos permisos sindicales"*. Es razonable pensar, por consiguiente, que si se prescinde de estos meses "anómalos", la "normalidad" que pueda inducirse del resto de los meses, resulta una base cierta y consistente para cuantificar las horas de permiso sindical semanales y mensuales que asiste a los directores sindicales, considerando, como ya se ha visto, que la ley sólo considera tiempos mínimos y que el contrato colectivo no fija límites a estos permisos.

Con todo, deben tenerse presente los Dictámenes N°s. 2.647/202, de 29.06.2000, y 2.680/214, de 3.07.2000, que dejan establecido que especialmente en materia de permisos sindicales, debe imperar el principio de la buena fe al celebrarse el contrato individual o colectivo de trabajo, en el sentido que –efectivamente– estos permisos deben ser empleados inequívocamente en labores propias del ámbito sindical. Asimismo, recuerdan estos dictámenes, el derecho que le asiste al empleador de controlar el uso de dichas horas de permiso sindical tanto dentro como fuera de la empresa, el que emana de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y alcances fundados en la jurisprudencia administrativa del Servicio, cúpleme manifestar a Ud. que se rechaza la reconsideración de instrucciones interpuesta por Servicios Aeroportuarios ..., en el sentido que deberán cancelarse a los directores sindicales los permisos sindicales de junio de 1999 en adelante.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA.

3.972/293, 21.09.00.

Los trabajadores dependientes de la Empresa ... Banco ... que se desempeñan en calidad de Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuentas realizan sus labores bajo fiscalización superior inmediata y, por tanto, no resulta jurídicamente procedente pactar en sus contratos individuales de trabajo la exclusión de jornada prevista en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, resultando, por el contrario, procedente respecto de aquellos que detentan la calidad de Agentes en la referida entidad bancaria.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictamen N° 4.070/228, de 14.07.97.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente pactar en el contrato individual de trabajo de los dependientes de la empresa .. Banco ..., la exclusión de la jornada prevista en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo a trabajadores cuyas labores no corresponden a la tipología empleada por el legislador en dicha norma legal.

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

El artículo 22 del referido Código en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma precedentemente transcrita es posible inferir que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

De la misma disposición fluye que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros, los contemplados en el precepto en comento, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada de trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio en relación a la norma en estudio, en los Dictámenes N°s. 576/8, de 17 de enero de 1991; 2.195/71, de 14 de abril de 1992 y 1.519/125, de 14.04.2000, entre otros, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

"b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y

"c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, para resolver la consulta en referencia se hace necesario determinar si en el caso de los trabajadores de que se trata se dan o no los requisitos antes expuestos.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de los informes evacuados por el fiscalizador Sr. M. T. R. se tiene que los trabajadores involucrados en la presentación son aquellos que desempeñan labores de Agentes, Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuenta. Que la jornada de trabajo de los mismos se distribuye de lunes a viernes, entre las 08:00 a 08:50 y las 18:40 a 19:00, no registrando ninguno de ellos algún tipo de asistencia; que corresponde al Agente la supervisión de la relación comercial de los Ejecutivos de Cuenta sea de Patio, Banca de Personas y Negocios, ya sea orientando algún tipo de operación o dando el visto bueno a cada una de las atribuciones crediticias realizadas, esta última condición sine qua non para cualquiera de estas operaciones realizadas por los ejecutivos. El Agente, además de la supervisión general de agencia, debe realizar funciones de ejecutivo en operaciones de mayor envergadura (empresas). Tratándose de este último, el funcionario de más alta jerarquía en la agencia, es posible afirmar que realiza sus funciones sin fiscalización superior inmediata, toda vez que no se ejerce a su respecto una supervisión contigua o cercana del gerente regional o de otro funcionario de mayor jerarquía.

Respecto al Jefe de Operaciones, conforme a los mismos antecedentes, cabe señalar que debe realizar la supervisión operativa de la agencia y que al contrario de lo que sucede con los agentes y ejecutivos de cuenta, realiza su labor exclusivamente en la agencia, debiendo, en todo caso, consultar en sus labores al Agente en su calidad de superior jerárquico. Por último en cuanto a los Ejecutivos de Cuenta cabe indicar que realizan sus labores en la agencia y en terreno y consisten en operaciones crediticias, estudio y atribuciones de crédito, así como todo lo relativo al movimiento de los cuenta correntistas asignados a cada uno de ellos; reciben instrucciones del Agente no obstante encontrarse estipuladas en la descripción del cargo.

De esta manera, entonces, conforme a lo expresado, resulta posible sostener que en cuanto a los trabajadores que se desempeñan en calidad de Agentes no se da a su respecto el requisito de supervisión o control contigua o cercana, entendida en el sentido de proximidad funcional y, por tanto, sus labores las realiza sin fiscalización superior inmediata, al contrario de lo que sucede respecto de los Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuenta, en cuyas labores o funciones se dan todos y cada uno de los requisitos considerados por este Servicio, como se expresara, para que exista tal fiscalización.

Por tanto en opinión de la suscrita, no cabe sino concluir que respecto a los trabajadores que se desempeñan en calidad de Agentes no existe inconveniente jurídico para pactar en sus contratos individuales la aplicación de las disposiciones del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, no así en lo que respecta a los Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuenta toda vez que dicho pacto, en su caso y por las razones expuestas, no se ajusta a derecho.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada y doctrina administrativa aludida, cúpleme informar a Uds. que los trabajadores dependientes de la empresa ... Banco ... que se desempeñan en calidad de Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuentas realizan sus labores bajo fiscalización superior inmediata y, por tanto, no resulta jurídicamente procedente pactar en sus contratos individuales de trabajo la exclusión de jornada prevista en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, resultando, por el contrario, procedente respecto de aquellos que detentan la calidad de Agentes en la referida entidad bancaria.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. CONSOLIDACION DESPIDO.

3.973/294, 21.09.00.

Aclara y complementa Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000, en el sentido que para convalidar un despido efectuado en contravención a las normas previstas en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, se requiere que además del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, el empleador comunique tal circunstancia al afectado, ya sea, personalmente o por carta certificada y acompañe la documentación previsional que acredite dicho pago, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 162 incisos 1º, 5º, 6º y 7º.

Concordancias: Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000.

Se ha estimado necesario complementar el Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000, el cual concluye que *"Para los efectos de convalidar un despido efectuado en contravención a las normas previstas en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, se requiere que además del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, el empleador comunique tal circunstancia al afectado a través de carta certificada, acompañando la documentación previsional que acredite dicho pago"*.

La aludida conclusión se basa en la interpretación armónica de los incisos 1º, 5º, 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, disposición esta última que obliga al empleador a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la del envío o entrega a éste de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas.

No obstante ello la doctrina precitada, al establecer los requisitos necesarios para convalidar un despido y, específicamente, el relativo a la obligación de comunicar al afectado dicho pago, se limita a expresar que ésta debe efectuarse por carta certificada, sin referirse a la posibilidad de entregarla personalmente al afectado, situación que expresamente admite el precepto contenido en el inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, antes citado.

Atendido lo anterior y con el objeto de evitar los problemas que dicha omisión involuntaria podría generar a futuro, el dictamen que nos ocupa deberá entenderse complementado en el

sentido de considerar legalmente válida la entrega de dicha comunicación al trabajador, para los efectos que en el mismo se prevén.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Ud. que para convalidar un despido efectuado en contravención a las normas previstas en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, se requiere que además del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, el empleador comunique tal circunstancia al afectado, ya sea, personalmente o por carta certificada y acompañe la documentación previsional que acredite dicho pago, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000.

CLAUSULA TACITA. DIA DEL TRABAJADOR RADIAL.

4.017/295, 25.09.00.

Resulta jurídicamente improcedente que los empleadores de la radiodifusión sonora nacional, afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, supriman unilateralmente el derecho a esparcimiento del que han gozado, por décadas, los trabajadores de dicho sector, el día 21 de septiembre de cada año.

Fuentes: Código del Trabajo, inciso 1º del artículo 9º. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 5.873/260, de 9.10.92.

Por la presentación del antecedente, el Comité de los Trabajadores de la Radiotelefonía Nacional, constituido por dos sindicatos interempresas nacionales, reclaman de la suspensión unilateral por parte de los empleadores afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, del Día del Trabajador Radial, que por costumbre y desde hace 58 años, se emplea para el descanso de los dependientes que trabajan en el sector, y por tal motivo, las radioemisoras silencian sus transmisiones en esta fecha. Asimismo, hacen ver y acompañan evidencias, del deterioro ético del mensaje radial, que en su concepto, se ha profundizado desde hace algunos años a la fecha.

Sobre el primer aspecto de la consulta, cabe hacer presente que el artículo 9º del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos 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 anotada fluye que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Sin embargo cabe precisar que, no obstante su carácter consensual, por imperativo de la ley el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares,

quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que ha sido exigida como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas en el no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo y que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

En este orden de ideas cabe señalar que como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación escrita de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Precisado lo anterior, cabe informar que la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a configurar cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita conforman el contrato individual de trabajo.

De todo lo expuesto, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas a éste las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un período prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, es un hecho público y notorio que desde hace mucho tiempo es habitual que las radioemisoras del país se silencien el día 21 de septiembre de cada año. Tal es así, que para realzar y reconocer esta fecha ante la ciudadanía, por Decreto Supremo N° 259, de 16.09.91, se declaró como Día Nacional del Trabajador de la Radiodifusión Sonora, el 21 de septiembre de cada año. Asimismo, como derivación lógica y natural de lo anterior, en este día, tradicionalmente estos dependientes se encuentran liberados de concurrir a sus labores, situación que se ha visto alterada por una decisión unilateral de la Asociación de Radiodifusores de Chile, que en virtud de un acuerdo de fecha 10 de agosto pasado, dejó en libertad de acción a los dueños de las emisoras afiliadas a esta entidad, para que éstas resolvieran otorgar o no este día libre a los trabajadores.

En estas condiciones, aquellos trabajadores del sector de la radiotelefonía nacional, con contrato de trabajo vigente y que hayan gozado anteriormente del día 21 de septiembre, sin necesidad de concurrir a sus labores, conforme a lo señalado precedentemente, han incorporado a sus contratos individuales de trabajo –tácitamente– el derecho a esparcimiento en esta fecha.

Lo anterior, encuentra su fundamento –además– en la disposición contenida en el artículo 1545 del Código Civil, conforme a la cual, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento o por causas legales"*.

Por último, respecto al reclamo de las organizaciones sindicales recurrentes, en el sentido que el lenguaje, las expresiones y el estilo de algunas radioemisoras vulneran la *ética comunicacional*, es el caso señalar que esta Dirección del Trabajo debe enmarcar su actividad en el ámbito legal de su competencia y, sin duda, este aspecto de la radiodifusión se encuentra al margen de sus atribuciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y jurisprudencia administrativa hecha valer, cúpleme manifestar a Uds. que resulta jurídicamente improcedente que los empleadores de la radiodifusión sonora nacional, afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, supriman unilateralmente el derecho a esparcimiento del que han gozado, por décadas, los trabajadores de dicho sector, el día 21 de septiembre de cada año.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

4.054/296, 27.09.00.

Debe computarse como actividad de capacitación los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental y auxiliar de laboratorio, con 350 horas, si se han cumplido los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378, aún en el caso de funcionario que cumplió los requisitos para ser clasificado en la categoría respectiva.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 38, letra b), y 42, inciso tercero. Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, artículo 45.

Concordancias: Dictamen N° 2.518/135, de 13.05.99.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar en el marco de la Ley N° 19.378, si procede computar como actividades de capacitación, los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental o auxiliar de laboratorio con 350 horas, que fueron exigidos como requisito para ocupar cargos de auxiliares paramédicos Categoría D antes de la dictación de la citada ley, teniendo presente que con posterioridad a la entrada en vigencia de la misma, éstos cumplieron con las condiciones que dicho cuerpo legal exige para tal efecto, esto es, realizaron un curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas y obtuvieron los certificados que los habilitarían para quedar encasillados definitivamente en la mencionada Categoría "D".

Por ello y frente a peticiones del personal para que se les reconozcan como capacitación cursos de 350 horas, se requiere el pronunciamiento en especial consideración al Dictamen N° 2.518/135, de 13.05.99 de la Dirección del Trabajo, que señala una situación similar pero que a la fecha del encasillamiento o aplicación de la ley cumplía con el requisito de las 1.500 horas para ser encasillada en categoría "D", correspondiéndole que se le computara curso de farmacia de 350 horas adicionales.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 2.518/135, de 13.05.2000, la Dirección del Trabajo efectivamente ha resuelto que *"Debe computarse como actividad de capacitación, el curso de farmacia de 350 horas aproba-*

do por la funcionaria respectiva, con el puntaje que corresponda para los efectos de su carrera funcionaria".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 38 letra b), de la Ley N° 19.378 que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y 45 del Decreto N° 1.889, de 1995, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el curso de Farmacia de 350 horas realizado y aprobado en su oportunidad por la funcionaria de la misma Corporación Municipal que ocurre en esta oportunidad, satisface la definición legal de capacitación y se dio cumplimiento por esa dependiente con la asistencia mínima requerida y acreditó la aprobación de la evaluación final del curso.

Ahora, la Corporación Municipal recurrente consulta si puede computarse como actividad de capacitación, los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental o auxiliar de laboratorio con 350 horas que fueron exigidos como requisito para acceder a los cargos de auxiliar paramédicos en la categoría "D", Técnicos de Salud, que establece el artículo 5º, letra d), y artículo 7º de la Ley N° 19.378, en el caso de funcionarios que ya habían cumplido con los requisitos para acceder a la categoría "D".

De acuerdo con la normativa legal y jurisprudencia administrativa citadas, en este caso corresponde computar como actividades de capacitación los cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378, esto es, estar incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y haber aprobado la evaluación final.

No puede alterar la exigencia legal señalada, el hecho de que el funcionario respectivo ya esté clasificado en la categoría que le corresponde, puesto que el reconocimiento de la capacitación no se agota en el acceso a una categoría determinada sino que constituye, además, el referente indispensable para obtener un sueldo base que exceda al sueldo base mínimo nacional de cada categoría, en los términos establecidos por el inciso tercero del artículo 42 de la Ley N° 19.378.

De ello se sigue que, no obstante estar clasificados en la categoría "D", Técnicos de Salud, por haber cumplido los funcionarios con los requisitos exigidos por el artículo 7º de la Ley N° 19.378, corresponde computar como actividades de capacitación los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental o auxiliar de laboratorio, con 350 horas, si esos cursos estaban incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, y los funcionarios cumplieron con la asistencia mínima requerida para su aprobación y aprobaron la evaluación final.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que debe computarse como actividad de capacitación los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental y auxiliar de laboratorio, con 350 horas, si se han cumplido los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378, aún en el caso de funcionario que cumplió requisitos para ser clasificado en la categoría respectiva.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. EFECTOS.

4.055/297, 27.09.00.

La venta de la grúa Hitachi de propiedad de la empresa ..., en la cual se desempeñaba como mecánico de mantención el dirigente sindical señor ..., constituye caso fortuito o fuerza mayor para su empleador ... y, por ende, le libera de su obligación de proporcionar a aquél el trabajo convenido, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º; Código Civil, artículos 45 y 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.968/117, de 20.05.96 y N° 2.892/133 de 17.05.94.

Se solicita que esta Dirección determine si la venta de la grúa Hitachi de propiedad de la empresa ..., maquinaria en la que prestaba servicios como mecánico de mantención el dirigente sindical señor ..., constituye caso fortuito o fuerza mayor para su empleador, la empresa Compañía de Servicios

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

"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".

Por otra parte, el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

"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 las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, y que debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

En el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubieren convenido, y en el del trabajador, en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Precisado lo anterior, se hace necesario aclarar que una de las causas legales que conforme a la norma precitada se pueden invocar para cesar el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 del Código Civil, que establece:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

De la disposición citada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes acompañados, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante señor L. F. H., aparece que el dirigente sindical señor ... fue contratado por la empresa ... para desempeñarse como "mecánico de mantención grúa Hitachi actividades conexas", según consta del contrato de trabajo suscrito el 1º de julio de 1985, vigente a la fecha.

Cabe hacer presente que de los mismos antecedentes se desprende que ... presta servicios de colocación o suministro de personal a terceros, función en virtud de la cual proporcionó a ... los servicios del trabajador don ..., en calidad de mecánico de mantención de la grúa Hitachi que operaba en el puerto de Valparaíso, de propiedad de la última empresa nombrada y no de su empleador, ..., maquinaria que fue vendida el 5 de julio del presente año.

La referida venta originó la denuncia a la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso por parte del trabajador individualizado precedentemente en cuanto a que su empleador, ..., no le proporcionaría el trabajo convenido en el contrato.

Sobre este particular, es necesario señalar que, en opinión de esta Dirección, la venta aludida constituye, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, caso fortuito o fuerza mayor para ... y, por lo tanto, su acaecimiento lo exonera de su obligación de proporcionar el trabajo convenido.

En estas circunstancias y considerando que, no obstante lo anterior, ... ha ofrecido al trabajador distintas posibilidades de trabajo, esa Oficina deberá dejar sin efecto las instrucciones cursadas ordenándole proporcionar el trabajo convenido, propiciando, por el contrario, el acuerdo de las partes sobre la base de alguna de las antedichas alternativas, manteniendo el dependiente, en todo caso, su actual nivel remuneracional.

Sin perjuicio de lo anterior, el dirigente sindical señor ... puede, en todo caso, someter el asunto al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, si así lo estima necesario.

En consecuencia, con el mérito de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la venta de la grúa Hitachi de propiedad de la empresa ..., en la cual se desempeñaba como mecánico de mantención el dirigente sindical señor ..., constituye caso fortuito o fuerza mayor para su empleador, ... y, por ende, le libera de su obligación de proporcionar a aquél el trabajo convenido, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. DIFERENCIA REMUNERACIONES.

4.071/298, 28.09.00.

Se mantiene vigente la relación laboral para efectos remuneratorios, respecto de los trabajadores a los cuales se ha puesto término a su contrato, constatándose por este Servicio, con posterioridad, que existen diferencias de remuneraciones y, por ende, que las cotizaciones previsionales no se encontraban íntegramente pagadas al momento de la terminación de los servicios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 162, inciso 5º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se produce el efecto previsto en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, respecto de aquellas relaciones laborales a las que se les ha puesto término constatándose por este Servicio, con posterioridad, que existen diferencias de remuneraciones y, por ende, que se adeudan las correspondientes cotizaciones previsionales.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que esta Dirección en Dictamen Nº 5.372/314, de 25.10.99, interpretando el artículo 162 del Código del Trabajo, en especial su inciso 5º, ha resuelto que el término del contrato de trabajo, sin sujeción a la obligación de pago consignada en la referida norma legal mantiene vigente la relación laboral para efectos remuneratorios, en los términos que se consigna en el inciso 7º del mismo artículo.

Lo anterior se traduce en que si al término del contrato de trabajo el empleador no hubiere pagado íntegramente las cotizaciones previsionales se produce el efecto de suspender la obligación del trabajador de prestar servicios pero no así la obligación del empleador de remunerar.

La conclusión precedente resulta aplicable independientemente de la oportunidad en que se constate que las cotizaciones previsionales no se encontraban íntegramente pagadas sea al momento de invocar la causal, al momento en que se produzca el término de la relación laboral o bien, posteriormente, conociendo este Servicio a través de sus Inspecciones de un reclamo, salvo que medie el correspondiente finiquito debidamente ratificado ante un ministro de fe.

Lo anterior encuentra su fundamento, en la aplicación a la materia en estudio de la regla auxiliar de interpretación legal que nos permite utilizar el conocido aforismo jurídico en conformidad al cual "*donde la ley no distingue no le es lícito al interprete distinguir*".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se mantiene vigente la relación laboral para efectos remuneratorios respecto de los trabajadores a los cuales se ha puesto término a su contrato constatándose, por este Servicio, con posterioridad que existen diferencias de remuneraciones y por ende que las cotizaciones previsionales no se encontraban íntegramente pagadas al momento de la terminación de los servicios.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. PROCEDENCIA.**4.072/299, 28.09.00.**

Procede pagar al término de una relación laboral la indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, cuando las partes lo han convenido individual o colectivamente y, a falta de este acuerdo, cuando el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, desahucio del empleador, o cuando el juez haya declarado que la aplicación de otras causales ha sido injustificada o indebida.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161, 163 y 168.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.879/196, de 30.08.91; 4.574/288, de 7.09.93 y 2.886/158, de 4.06.99.

Se consulta sobre la obligación de pagar la indemnización por años de servicio, porque según la ocurrencia los empleadores no se sienten obligados a cumplir con esa obligación.

Al respecto, cúmplame informar lo siguiente:

El artículo 163, incisos primero, segundo y tercero, del Código del Trabajo, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

"La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código".

Por su parte, el artículo 168 del mismo Código Laboral, establece:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

"El plazo contemplado en el inciso anterior se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

"Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso primero, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

"Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda de acuerdo al mérito del proceso".

De las disposiciones legales transcritas se desprende que la procedencia del pago de las indemnizaciones allí establecidas, está sujeta en primer lugar, al acuerdo de las partes que hayan convenido individual o colectivamente su pago.

Si no se ha pactado contractualmente el pago de tales indemnizaciones, procederá únicamente cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y
- b) Que el contrato hubiere terminado por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio del empleador.

Acorde a lo expuesto precedentemente, dable resulta afirmar que concurriendo los requisitos consignados en las letras a) y b) precedentes, el empleador se encontraría obligado a pagar al trabajador afectado el beneficio de indemnización por años de servicio, pudiendo éste, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 169 o 170, del Código del Trabajo, según corresponda, instar por su pago directamente ante el Tribunal competente.

Sin perjuicio de lo anterior según lo dispuesto por el artículo 168 del Código Laboral más arriba transcrito y lo resuelto por la reiterada doctrina administrativa de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 5.879/196, de 30.08.91 y 4.574/288, de 7.09.93, si el empleador pone término a los contratos de trabajo, por una o más causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio del empleador, puede encontrarse eventualmente obligado a pagar las indemnizaciones señaladas en el presente informe, si posteriormente se declara por el respectivo juzgado que tal aplicación ha sido injustificada, indebida o que simplemente no se ha invocado causal alguna.

En otros términos la obligación de pagar indemnizaciones por términos del contrato de trabajo está vinculada directamente con la terminación de los servicios por las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio, sean que hayan sido directamente invocadas por el empleador, o que habiéndose aplicado una causal diversa el juez ha declarado que es injustificada o indebida.

En este contexto, para obtener el íntegro cumplimiento del pago de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, el trabajador afectado debe recurrir, dentro de los plazos legales y en los términos señalados en el citado artículo 168 del Código del Trabajo, ante el Juzgado del Trabajo respectivo puesto que éste es la forma concebida por el legislador para hacer cumplir el pago de las referidas indemnizaciones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que procede pagar al término de una relación laboral la indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, cuando las partes lo han convenido individual o colectivamente y, a falta de este acuerdo, cuando el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador o cuando el juez haya declarado que la aplicación de otras causales ha sido injustificada o indebida.

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD.

4.073/300,28.09.00.

El personal docente que labora en los establecimientos educacionales administrados por COANIL, queda regido por las normas previstas en el Estatuto Docente para el sector municipal, independientemente si dicho personal se hubiere incorporado a laborar en la referida entidad, cuando la misma estaba constituida como Corporación o bien, posteriormente, como Fundación.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 19.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el personal docente que labora en las Escuelas F-840 y F-296, cuya administración fue entregada por las Municipalidades de Quinta Normal y Estación Central, respectivamente, a la Fundación de Ayuda al Niño Limitado, en virtud del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior de 1980, queda regido por las normas previstas en el Estatuto Docente para el sector municipal.

Lo anterior habida consideración que la referida administración fue entregada en su época a "COANIL", como Corporación Privada sin fines de lucro, transformándose luego, mediante la modificación de sus estatutos, en Fundación.

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

El artículo 19 de la Ley N° 19.070, dispone:

"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

"Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipi-

palidad, o de las Corporaciones Educativas creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educativas privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que resulta aplicable el Estatuto Docente, entre otros, a los profesionales de la educación que prestan servicios en el sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos que laboran en establecimientos educativos que habiendo sido municipales fueron traspasados de administración a Corporaciones Privadas de acuerdo a las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior de 1980.

Ahora bien, para fijar el verdadero sentido y alcance de la disposición legal transcrita y comentada, cabe señalar que el citado Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, facultó a las Municipalidades que tomaron a su cargo servicios de educación para entregar la administración y operación a personas jurídicas de derecho privado que no persiguieran fines de lucro, sin distinguir de que tipo de entidad privada debía tratarse.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que el legislador sólo exigió que las referidas entidades privadas no tuvieran fines de lucro, de forma tal que para los efectos de que se trata no resulta procedente efectuar distinción alguna, en cuanto a si se trata de una Corporación o Fundación.

De ello se sigue, entonces, que dentro del denominado "sector municipal" quedan comprendidos tanto aquellos docentes que laboran en establecimientos educativos administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, como aquellos que prestan servicios en Fundaciones sin fines de lucro.

A mayor abundamiento, cabe señalar que en materia de hermenéutica legal existen ciertos aforismos jurídicos cuya finalidad es auxiliar la labor de interpretación encontrándose, entre estos, aquel que señala que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición.

En virtud de este principio queda aún más claro que no procede en caso alguno distinguir si dichas personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro se encuentran constituidas como Corporaciones, o bien, como Fundaciones para los efectos de la aplicabilidad de las normas del Estatuto Docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el personal docente que labora en los establecimientos educativos administrados por COANIL queda regido por las normas previstas en el Estatuto Docente para el sector municipal, independientemente si dicho personal se hubiere incorporado a laborar a la referida entidad cuando la misma estaba constituida como Corporación o bien, posteriormente, como Fundación.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NECESIDADES DE LA EMPRESA. PLAZA PREAVISO. CAMBIO DE CAUSAL.**4.074/301, 28.09.00.**

La doctrina contenida en el punto 4º del Dictamen Nº 3.286/189, de 30.06.99 se encuentra ajustada a derecho por lo que no procede su reconsideración, sin perjuicio de lo cual debe entenderse complementada en los términos siguientes: "No existe impedimento legal para que el empleador que ha dado aviso de término de contrato por la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el período de preaviso incurre en una conducta que encuadre dentro de las causales establecidas en el artículo 160 del mismo Código, evento en el cual aquél no estará obligado a pagarle el monto que por concepto de indemnización por años de servicio, se consigna en la comunicación de término de contrato dada al trabajador por la causal que fue dejada sin efecto y sustituida".

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161 inciso 1º, 162 inciso 4º, 163 inciso 2º, 169 letra a).

Concordancias: Dictamen Nº 3.286/189, de 30.06.99.

Se solicita reconsideración de la doctrina contenida en el punto 4º del Dictamen Nº 3.286/189, de 30.06.99 de esta Dirección, conforme a la cual, *"No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato por la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º, del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el artículo 160 del mismo Código"*.

Fundamenta su solicitud en la circunstancia de que no obstante que la citada doctrina permite la sustitución de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio contemplada en el referido precepto legal, en las condiciones y dentro del plazo que la misma prevé, a su juicio, mantiene la obligación del empleador de pagar los montos que por concepto de indemnización se consignan en la comunicación de término de contrato dada al trabajador por dicha causal, conclusión que estima improcedente.

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

Revisado el pronunciamiento jurídico contenido en el punto 4º del dictamen en referencia preciso resulta afirmar que no existe mérito para su revisión o reconsideración, toda vez que el mismo se encuentra plenamente ajustado a derecho.

En efecto, en dicho pronunciamiento se consigna claramente que la conclusión a que allí se arriba, no se ve alterada por lo dispuesto por la letra a) del artículo 169 del citado cuerpo legal, en cuanto prescribe que la comunicación que el empleador envía al trabajador por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en el inciso 4º del artículo 162 y en el artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, la sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, respectivamente.

Es así, como en el comentario que en relación a dicho precepto se formula en el dictamen impugnado, se expresa textualmente *"En otros términos, la irrevocabilidad que la norma en estudio prevé se encuentra referida exclusivamente a la obligación que asiste al empleador de pagar las sumas consignadas en la comunicación de que se trata por concepto de indemnización cuando el contrato de trabajo terminare por la causal antes señalada, no existiendo, por ende, impedimento alguno para dejarla sin efecto y sustituirla si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales contempladas en la normativa vigente y específicamente en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, como es el caso de las ausencias injustificadas"*.

Como es dable apreciar, el citado pronunciamiento no sólo no contiene una conclusión como la que Ud. señala, la cual, evidentemente sería improcedente, sino que el mismo deja claramente establecido que la irrevocabilidad de la oferta de pago del monto de las indemnizaciones que se consignan en la comunicación de término de contrato por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio presupone que la extinción del contrato se produzca efectivamente por dicha causal lo que trae como lógica consecuencia que el empleador quedará liberado de pagar dicho monto si, en definitiva, el término de la relación laboral se produce por una causal diversa de ésta, y, específicamente, por alguna de las previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior y con el objeto de evitar a futuro una interpretación errónea de la doctrina que nos ocupa, se estima pertinente adicionar a la conclusión contenida en el punto 4º del Dictamen N° 3.286/189, de 30.06.99, la frase *"evento en el cual aquél no estará obligado a pagar el monto que por concepto de indemnización por años de servicio se consigna en la comunicación de término de contrato dada al trabajador por la causal que fue dejada sin efecto y sustituida"*.

En consecuencia, el pronunciamiento jurídico contenido en el punto 4º del dictamen precedentemente individualizado, deberá entenderse complementado en los términos siguientes:

"No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el períodos de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el artículo 160 del mismo Código, evento en el cual aquél no estará obligado a pagarle el monto que por concepto de indemnización por años de servicio se consigna en la comunicación de término de contrato dada al trabajador por la causal que fue dejada sin efecto y sustituida".

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

4.131/302, 4.10.00.

El bono de producción mensual variable que los dependientes perciben durante su feriado legal, forma parte de la base de cálculo del bono de productividad.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 71 inciso 4º.

Se consulta sobre la base de cálculo de un *bono de productividad*. Específicamente, solicita un pronunciamiento que dilucide si para la liquidación de éste, deben incorporarse las sumas que se

perciben durante el feriado anual, correspondientes al promedio de lo ganado en los últimos tres meses por concepto de un *bono de producción mensual variable*.

En lo que interesa, la cláusula decimonovena del contrato colectivo celebrado por las partes, establece bonos de productividad "*equivalente a 1,35 veces el promedio del bono de producción mensual*", en un caso, y "*equivalente a 3,2 veces el promedio del bono de producción mensual que se hubiere devengado en su favor en los tres meses anteriores*", en otro, sin perjuicio que un tercer conjunto de trabajadores perciba un bono fijo.

Por otra parte, la cláusula sexta del instrumento colectivo establece que "*la empresa pagará mensualmente a los trabajadores involucrados en el presente contrato colectivo, un bono variable de acuerdo a la productividad*", enseguida, la norma convencional precisa montos, tramos y tres categorías de trabajadores.

Ahora bien, como se sabe, durante el feriado el trabajador tiene derecho a remuneración íntegra y, "*si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes*" (artículo 71 inciso 4º del Código del Trabajo).

Como se infiere de las normas legales y convencionales precedentes, en este caso específico, los trabajadores durante su feriado anual reciben su remuneración íntegra, y dentro de este concepto, se encuentra incluido el bono de producción mensual variable de que trata la cláusula sexta del contrato colectivo, es decir, la suma incorporada a esta remuneración íntegra correspondiente a este bono variable, no es una cantidad distinta a este beneficio, *es el bono de producción mensual variable mismo*, sin perjuicio que la ley se encargue de establecer un método para cuantificarlo durante el lapso de tiempo que el dependiente está liberado de desempeñar sus labores –promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados– pero naturalmente esta cantidad –jurídicamente– *es y corresponde* al bono pactado.

En estas condiciones, como el dependiente durante su feriado legal percibe efectivamente el bono de producción mensual variable contemplado en la cláusula sexta del contrato colectivo, estas sumas legalmente deben considerarse para liquidar el bono de productividad de la cláusula decimonovena, conforme lo precisa su tenor literal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, cúpleme manifestar a Uds. que el bono de producción mensual variable que los dependientes perciben durante su feriado legal, forma parte de la base de cálculo del bono de productividad.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

4.186/303, 6.10.00.

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 1.024/96, de 17.03.2000.

Han solicitado reconsideración del Ordinario N° 1.024/96, de 17.03.2000, de este Servicio, que fijó el sentido y alcance de la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con fecha 8 de noviembre de 1999, entre Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores recurrente, dejando sin efecto las

instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. J. E. P., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, que ordenaban a dicha empresa pagar anticipo de gratificaciones por el año 1999, conforme lo había hecho en el tiempo, de acuerdo a la referida cláusula.

En el pronunciamiento aludido este Servicio estimó que como la estipulación convencional analizada, sólo establece el máximo de monto a pagar a cuenta de anticipo de gratificaciones, no existe inconveniente jurídico alguno para que el empleador pagara una suma inferior a dicho máximo, como sucedió en la especie, más aún si se consideraba que existían antecedentes fidedignos que indicaban que no obtendría utilidades líquidas durante el ejercicio financiero 1999.

Sobre el particular cabe manifestar que los argumentos en que se fundamenta la solicitud de reconsideración, fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que no se han aportado nuevos antecedentes, ni de hecho ni de derecho, que permitan modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 1.024/96, de 17.03.2000.

Con todo, cabe manifestar que el Sindicato recurrente, haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 49 del Código del Trabajo, debería solicitar al Servicio de Impuestos Internos que le otorgue un certificado que acredite si la empresa de que se trata obtuvo o no utilidades en el ejercicio comercial 1999, y, en caso afirmativo, cuál es el monto de la utilidad líquida que debe servir de base para el pago de gratificaciones. Cabe recordar, que el plazo de que dispone el aludido Organismo para estos efectos, es de *treinta días hábiles*, contado desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad, según lo dispone la señalada norma legal.

COMITES PARITARIOS. PROCEDENCIA.

4.187/304, 6.10.00.

La Empresa de Servicios de Medida y Certificación ... no se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Decretos Supremos N°s. 54, de 1969 y 30, de 1988, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.830/64, de 26.03.92; 7.163/304, de 13.11.95; 1.854/74, de 25.03.96 y 1.711/107, de 15.04.98.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa ... se encuentra o no obligada a formar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, teniendo presente que a nivel nacional cuenta con un total de 54 trabajadores distribuidos en la casa matriz y seis sucursales y en ninguna de ellas –sucursales y casa matriz– se alcanza la cantidad mínima de trabajadores que establece la ley.

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

El artículo 1º del Decreto Reglamentario Nº 54, de 1969, modificado por el Decreto Supremo Nº 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

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

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

Del análisis de la disposición transcrita es posible inferir que los aludidos Comités deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores, de suerte tal que si una empresa estuviere integrada por faenas, sucursales o agencias distintas, cualquiera fuere su distribución territorial, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité, correspondiendo al Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no su constitución.

Al respecto, es necesario precisar que la jurisprudencia uniforme y reiterada de este Servicio en torno a la materia, ha precisado, entre otros, en Dictámenes Nºs. 1.830/64, de 26.03.92, 7.163/304, de 13.11.95, 1.854/74, de 25.03.96 y 1.711/107, de 15.04.98, que si una empresa cuenta con distintas faenas, sucursales o agencias, en ninguna de las cuales labora el número mínimo de 25 trabajadores que establece la ley, no se encuentra obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Conforme a la citada jurisprudencia, tal conclusión se fundamenta en que, según las normas reglamentarias en comento, el requisito relativo al quórum mínimo anteriormente señalado, debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas que conforman la respectiva empresa, concluyendo sobre dicha base, que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de todas ellas se unan para los efectos de completar el referido quórum.

Ahora bien, de los antecedentes aportados se infiere que la empresa recurrente, a nivel nacional, cuenta con una dotación total de 54 trabajadores distribuidos en la casa matriz y en seis sucursales, en ninguna de las cuales se alcanza el número mínimo de dependientes exigido por la normativa en análisis.

De esta suerte, aplicando en la especie la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, forzoso resulta concluir que la empresa ... no se encuentra legalmente obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad atendido, que, como ya se expresara, no es posible computar todos los dependientes de la misma en conjunto, para cumplir el quórum mínimo que, para tal efecto, exige el ordenamiento jurídico vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario agregar que tal como lo ha sostenido esta Dirección, entre otros, en Dictamen Nº 1.711/107, de 15.04.98, nada obsta a que, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, ampliamente reconocido por nuestra legislación laboral, el empleador y

sus trabajadores acuerden voluntariamente la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva empresa.

Al respecto, es preciso señalar que conforme a lo resuelto en el mencionado dictamen, la circunstancia de que en tal caso no exista una obligación legal en orden a constituir dicho organismo, no exonera a los involucrados de dar cumplimiento a la normativa que regula la materia, de suerte tal que, en el evento de existir un acuerdo en tal sentido, éstos deberán ajustarse íntegramente a las disposiciones previstas en el citado D.S. N° 54, todo ello, considerando que, de otra forma, se desvirtuarían total o parcialmente los objetivos del Comité Paritario, que aconsejan su aplicación voluntaria.

En consecuencia, sobre la base de la disposición reglamentaria citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la Empresa de Servicios de Medida y Certificación ... no se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

104 (extracto), 20.09.00.

Depto. Fiscalización

Adopta diversas medidas para regularizar tramitación de resoluciones de multa.

107 (extracto), 4.10.00.

Depto. Fiscalización

Instruye sobre medidas específicas para el último trimestre del 2000, con el objetivo de implementar, a partir del 2.01.2001, nuevos criterios inspectivos.

108 (extracto), 5.10.00.

Depto. Fiscalización

Establece procedimiento para: a) informar fiscalizaciones que se han originado por aplicación de la Circular N° 41, de 6.04.00, que establece procedimiento para dar cumplimiento a lo dispuesto en los incisos 4° y 5° del artículo 64 bis del Código del Trabajo, y b) operativa sobre el mismo tema para lo que resta del año 2000.

109 (extracto), 11.10.00.

Depto. Administrativo

Imparte instrucciones sobre actividades a realizar por Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

111 (extracto), 18.10.00.

Depto. RR.LL.

Imparte instrucciones relativas al Control Funcional y Técnico de la que da cuenta la Orden de Servicio N° 1, de 30.03.98 de la Oficina de Contraloría.

113 (extracto), 19.10.00.

Depto. Fiscalización

Aclara Circular N° 104, de 20.09.00, sobre notificación de documentos.

2.- Resoluciones.

949 (exenta) (extracto), 13.09.00.

**Ministerio del Trabajo y Previsión
Social - Dirección del Trabajo**

Crea el Comité para el mejoramiento de atención a usuarios.

962, 22.09.00.

Depto. Administrativo

Establece estructura del Departamento Administrativo y define áreas de trabajo.

Vistos:

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5º del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

La Resolución Nº 55 de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución Nº 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

La necesidad de racionalizar la estructura del Departamento Administrativo, regulando la existencia de las unidades de que éste se compone.

Que se hace indispensable, para su óptimo funcionamiento establecer la estructura interna de las unidades que desarrollan labores en el Departamento Administrativo.

Que resulta imprescindible a fin de mejorar la gestión de este Departamento, delimitar el o las áreas de trabajo de cada una de ellas.

Resuelvo:

- I. Establécese que el Departamento Administrativo de esta Dirección está conformado por las unidades que a continuación se indican: Unidad de Presupuesto, Unidad de Administración General, Unidad de Adquisiciones, Unidad de Coordinación, Unidad de Condiciones de Trabajo, contando además con una oficina de Asesoría.
- II. Establécese que para el óptimo funcionamiento de cada una de ellas las unidades que a continuación se mencionan quedarán conformadas por las sub-unidades que se indican en cada caso:
 - 1.- Unidad de Presupuesto: Presupuesto, Tesorería, Contabilidad.
 - 2.- Unidad de Administración General: Contratación, Servicios Generales, Inmuebles.

- 3.- Unidad de Adquisiciones: Compra, Bodega, Imprenta.
- 4.- Unidad de Coordinación: Asesoría Legal, Coordinación de Gestión Departamental, Oficina de Partes y Archivo, Inventario.
- III. Defínese como áreas de trabajo inherentes al Departamento Administrativo las siguientes: Sistema de Compras y Contrataciones, Inmuebles, Servicios Generales, Presupuesto, Gestión de Información Departamental, Centralización de Información y Registro.
- IV. Establécese que la Unidad de Presupuesto tendrá a su cargo el área de trabajo de presupuesto.
- V. Establécese que la Unidad de Administración General, tendrá atribuciones dentro de las siguientes áreas de trabajo: Sistema de Compras y Contrataciones, Inmuebles, Servicios Generales.
- VI. Establécese que la Unidad de Adquisiciones tendrá atribuciones en el área de Sistema de Compras y Contrataciones.
- VII. Establécese que la Unidad de Coordinación tendrá atribuciones en las siguientes áreas de trabajo, Sistema de Compras y Contrataciones, Inmuebles, Gestión de información Departamental, Centralización de Información y Registro.
- VIII. Establécese que corresponderá a la Unidad de Condiciones de Trabajo seguir desarrollando las funciones que le han sido asignadas mediante Resolución exenta N° 552 de fecha 9 de abril de 1998.
- IX. Establécese que serán competencias de la oficina de Asesoría todas aquellas materias relacionadas con el estudio y elaboración de proyectos relativos al quehacer del Departamento Administrativo.
- X. Corresponderá al Jefe del Departamento instruir mediante Ordenes de Servicio las funciones específicas que dentro de sus áreas de trabajo le corresponderá desarrollar a cada una de las unidades mencionadas.
- XII. Déjase sin efecto, a contar de esta fecha, Resolución exenta N° 1.388, de 6 de noviembre de 1972, Orden de Servicio N° 13, de fecha 16 de mayo de 1991, Circular N° 19, de fecha 13.03.92 y Resolución exenta N° 954, de fecha 30 de agosto de 1999.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/199, 03.00.

Se pronuncia respecto a alcances formulados por una Administradora, al Capítulo V de la Circular N° 1.058 de esta Superintendencia, sobre la forma de determinar el impuesto único que grava los retiros de excedentes de libre disposición.

Una Administradora se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento que versa sobre el tratamiento tributario de los excedentes de libre disposición.

Expresa que de acuerdo con el artículo 71 del D. L. N° 3.500, de 1980, los retiros de excedentes de libre disposición que se generen por opción de los afiliados que se pensionen pagarán un impuesto único, cuya tasa se calculará al momento en que éstos se acojan a pensión, aplicando la tabla fijada para el impuesto global complementario, al 10% del monto total que pueda ser objeto de retiro.

Agrega que el N° 2 del Capítulo V de la Circular N° 1.058, se establece que la tasa del impuesto se calculará por una sola vez a la fecha en que el afiliado solicite el excedente de libre disposición y la tasa única así determinada se aplicará a cada retiro.

Conforme a dicho planteamiento, en opinión de la Administradora, existiría una diferencia entre la disposición legal y la interpretación que le ha dado esta Superintendencia en la citada circular, pues la ley señala que el impuesto se calcula al momento de acogerse a pensión, y en la referida instrucción se establece para el momento en que se solicita el retiro de excedentes de libre disposición, y pueden no ser coincidentes, la solicitud de ambos beneficios, y agrega que es de común ocurrencia que afiliados que se acogen a pensión continúen prestando servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia y efectuando cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual, las que pueden retirar posteriormente como excedente de libre disposición.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

En forma previa emitir el pronunciamiento solicitado, este Organismo Fiscalizador ha estimado necesario efectuar dos precisiones respecto del planteamiento formulado por la Administradora.

La primera, relativa a la alusión que hace a los afiliados que se acogen a pensión y continúen prestando servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia y efectúan cotizaciones voluntarias que podrían retirar como excedente de libre disposición. Al respecto, entiende que se trata de pensionados por vejez en forma anticipada, vejez edad e invalidez total originada por un segundo dictamen que continúan trabajando como trabajador dependiente y optan por seguir efectuando las cotizaciones obligatorias en su cuenta de capitalización individual (10% más la cotización adicional diferenciada), que además, conforme al inciso primero del artículo 18 del D.L. N° 3.500, ejercen el

derecho de efectuar cotizaciones voluntarias, por un valor que no puede ser en ningún caso superior al monto de su remuneración limitada al tope máximo para imponible, equivalente a 60 U.F., una vez deducidas las cotizaciones obligatorias establecidas en los artículos 17 y 84 del D.L. N° 3.500, para pensiones y salud, respectivamente.

La segunda precisión guarda relación con la determinación del derecho a retirar excedentes de libre disposición, pues debe tenerse presente que conforme con lo dispuesto en el artículo 63 del D.L. N° 3.500, la determinación de este derecho está en función de las remuneraciones y rentas imponibles de los últimos diez años anteriores al del mes en que el afiliado se acoja a pensión y haga efectivo dicho beneficio, optando por una de las modalidades establecidas para tales efectos en el artículo 61 de dicho decreto ley.

Precisado lo anterior y en lo que respecta a la materia objeto de consulta, en primer término cabe tener en consideración el artículo 71 del D.L. N° 3.500 que dispone:

"Los retiros de excedentes de libre disposición que se generen por opción de los afiliados que se pensionen pagarán un impuesto único cuya tasa se calculará al momento en que éstos se acojan a pensión, aplicando la tabla fijada para el Impuesto Global Complementario, al diez por ciento del monto total que pueda ser objeto de retiro, sin que dichos retiros se adicionen a otras rentas del pensionado para la declaración y pago de cualquier otro impuesto. La tasa de impuesto así determinada se aplicará sobre el monto de cada retiro de excedente de libre disposición que efectúe el pensionado. El impuesto resultante deberá ser retenido y enterado en Tesorería por la Administradora".

En consecuencia, de acuerdo con la disposición legal preinserta, la determinación del impuesto único que grava los excedentes de libre disposición, se efectúa sobre la base de una tasa que se calcula por una sola vez, al momento que el afiliado se acoja a pensión, aplicando la tabla fijada para el Impuesto Global Complementario, al diez por ciento del monto total que pueda ser objeto de retiro.

Asimismo, en relación con la norma legal que se analiza, resulta necesario referirse a las instrucciones en actual vigencia para determinar el derecho a este beneficio. En efecto, las A.F.P., están obligadas a verificar el cumplimiento de los requisitos para retirar excedente de libre disposición cada vez que el afiliado solicite este beneficio, y deben emitir en cada una de estas oportunidades un certificado de saldo para excedente de libre disposición, considerando como fecha de cierre del certificado, la misma de la solicitud de pensión, si se efectúan ambas solicitudes en forma conjunta, y si la solicitud de cálculo de excedente de libre disposición se efectúa en forma posterior al primer pago de pensión, bajo la modalidad de retiros programados o en forma posterior al traspaso de la prima única de renta vitalicia, la fecha de cierre de dicho certificado, corresponderá al último día del mes anterior en que se solicite el excedente.

A su turno, para los efectos de determinar el derecho del afiliado a retirar excedente de libre disposición, se deberá determinar el 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas en los 120 meses anteriores a aquél en que se acoge a pensión y haga efectivo dicho beneficio, optando por alguna de las modalidades, expresado en U.F., según su valor vigente al día de cierre del certificado de saldo, según ya se señaló en el párrafo anterior.

Por su parte, conforme con las instrucciones contenidas en el Capítulo V de la Circular N° 1.058, en concordancia con la normativa precedentemente analizada, en síntesis, para la determinación de la tasa del impuesto único, se aplicará la tabla fijada para el Impuesto Global complementario,

al diez por ciento del saldo de la cuenta de capitalización individual que el afiliado que se pensione pueda destinar como excedente de libre disposición. Se calculará por una sola vez a la fecha que el afiliado solicita dicho retiro, (conjuntamente con la solicitud de pensión o posteriormente, en la forma ya señalada) y la tasa determinada se aplicará a cada retiro.

Por lo tanto, sobre la base de la normativa precedentemente señalada y consideraciones formuladas, puede sostenerse y concluirse que la aplicación efectuada por esta Superintendencia del artículo 71 del D.L. N° 3.500, contenida en el procedimiento para la determinación de la tasa del impuesto único que grava los excedentes de libre disposición, establecido en el Capítulo V de la Circular N° 1.058, de esta Superintendencia, es concordante con la interpretación dada por este mismo Organismo a la normativa establecida en el D.L. N° 3.500, para determinar el derecho a este beneficio y oportunidades en que el afiliado puede solicitarlo.

J/212, 03.00.

Compatibilidad entre la pensión de reparación y la pensión mínima de garantía estatal.

Como consecuencia de una revisión que esta Superintendencia ha efectuado con el Instituto de Normalización Previsional, respecto de personas que pudieran estar percibiendo pensiones en el antiguo régimen previsional y gozando a la vez, de una pensión mínima garantizada por el Estado conforme a las disposiciones del D.L.N° 3.500, de 1980, se detectó en el cruce de información un universo de personas que perciben en la actualidad, garantía estatal y a su vez, una pensión de reparación de las establecidas en la Ley N° 19.123.

En razón de lo anterior, se ha estimado conveniente emitir un pronunciamiento de esta Superintendencia, en orden a precisar los alcances de dicha pensión de reparación y su compatibilidad con las pensiones mínimas garantizadas por el Estado.

Al respecto, esta Superintendencia debe señalar que en virtud del Título II de la referida ley, se dispuso una pensión mensual de reparación en beneficio de los familiares de las víctimas de violaciones a los derechos humanos o de la violencia política, que se individualiza en el Volumen Segundo del Informe de la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación y de las que se reconozcan en tal calidad por la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, creada asimismo, en virtud del referido cuerpo legal.

Como puede apreciarse la pensión antes aludida tuvo y tiene por objeto, tal como su nombre lo indica, reparar de alguna manera el mal causado a aquellas familias con ocasión de violaciones a los derechos humanos de algunos de sus miembros. En este sentido, se debe entender que es un beneficio excepcional, dirigido a favor de ciertas personas, y que no tiene un carácter previsional, sino más bien puede asimilarse a un beneficio por gracia.

Lo anterior, se confirma si se tiene presente que dicho beneficio fue establecido a favor de madres, padres, hermanos e hijos, sin que se exigiera otro requisito que el vínculo de parentesco con el causante. Es así, como estas pensiones de reparación son absolutamente compatibles con pensiones de carácter previsional pagadas en cualquiera de los regímenes previsionales antiguos y sólo se terminan con la muerte del beneficiario.

En el mismo orden de ideas, estas pensiones de reparación han sido y serán compatibles con las pensiones mínimas de garantía estatal que perciban pensionados, o beneficiarios de pensión de sobrevivencia en el Sistema del D.L. N° 3.500, de 1980.

A mayor abundamiento y tal como lo señala expresamente el artículo 24 de la Ley N° 19.123, *"La pensión de reparación será compatible con cualquier otra, de cualquier carácter, de que goce o pudiere corresponder al respectivo beneficiario.*

Será, asimismo, compatible con cualquier otro beneficio de seguridad social establecido en las leyes".

Cabe agregar, que la Ley N° 19.123, estableció expresamente además, el beneficiario de la inembargabilidad de estas pensiones, conforme lo dispone en su artículo 26.

En consecuencia, de conformidad a lo señalado precedentemente y en mérito de las disposiciones legales transcritas, resulta indiscutible sostener que esta pensión de reparación es absolutamente compatible con el beneficio de carácter previsional de pensión mínima de garantía estatal y, por ende, resulta improcedente considerar el monto que represente la pensión de reparación, dentro del concepto de ingreso para conceder una garantía estatal.

J/215, 03.00.

Carácter imponible de la asignación de zona que corresponde a los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 modificada por las Leyes N°s. 19.405 y 19.607, que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Concordancia: Oficio Ordinario N° J/6.986 (J/856), de 24 de mayo de 1996, de esta Superintendencia.

El Sr. Alcalde de una Municipalidad, se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento respecto a si tendría carácter imponible y tributable la asignación de zona establecida en el artículo 26 de la Ley N° 19.378 que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tratándose de funcionarios afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

En primer término, resulta útil precisar que el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, se encuentra afecto a las normas sobre impondibilidad aplicables de acuerdo a este último texto legal.

De este modo, debe tenerse en consideración que en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, en relación con el inciso segundo del artículo 7° de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para los efectos de la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, esto es, las contraprestaciones en dinero y las adicionales

en especies avaluables en dinero y que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

A su vez, la remuneración utilizada como base de cálculo para determinar las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, tendrá un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

Como puede advertirse de la normativa legal reseñada, al utilizarse como base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo, quedan exentos de cotizaciones todos aquellos emolumentos que no constituyen remuneración de acuerdo con esa misma disposición legal, y que son las asignaciones de movilización, 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 del aludido Código del Trabajo 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.

De esta manera, en armonía con las normas atinentes al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, el concepto de base imponible para determinar las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual, guarda relación directa con el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Puntualizando el concepto de base imponible para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, es preciso señalar que dicha materia es concordante con el concepto de remuneración definido en el artículo 23 de la Ley Nº 19.378 modificado por el Nº 2 del artículo único de la Ley Nº 19.607 que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, reglamentado por el artículo 72 y siguientes del Decreto Nº 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por este Estatuto, y que entre otras materias norma la relación laboral y especialmente, las remuneraciones.

En efecto, conforme con la normativa precedentemente citada, la remuneración deberá fijarse por un mes, en número de horas de desempeño semanal y la constituyen solamente los siguientes emolumentos:

- a) *El sueldo Base*, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o que esté asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.
- b) *La Asignación de Atención Primaria Municipal*, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.
- c) *Las demás asignaciones*, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en atención a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar y a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva en un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la asignación de mérito.

Por su parte, y en lo que respecta a la asignación de zona propiamente tal, el artículo 26 de la ley en comento, establece que los funcionarios tendrán derecho a una asignación de zona, que consistirá en un porcentaje sobre el sueldo base señalado en el artículo 24 de esta misma ley, equivalente, en cada caso, al establecido para los funcionarios del sector público según el lugar en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud.

En consecuencia, sobre la base de la normativa legal precedentemente reseñada, muy especialmente los emolumentos que se definen como integrantes de la remuneración en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, puede sostenerse que la asignación de zona es de naturaleza imponible para efectos de salud y de pensiones, por encontrarse expresamente incluida dentro del concepto de remuneración, en la letra c) del citado artículo 23 de la Ley N° 19.378.

Por lo tanto, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias citadas, y a las declaraciones de derecho señaladas en los párrafos precedentes, esta Superintendencia debe concluir que la asignación de zona a que tienen derecho los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es de carácter imponible para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. Por lo que procede que se calculen y enteren sobre ella en las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones, las cotizaciones obligatorias.

Finalmente, en lo que respecta al carácter tributable del estipendio por el cual se consulta, esta Superintendencia se abstiene de pronunciarse, por tratarse de una materia de competencia del Servicio de Impuestos Internos.

J/271, 04.00.

Aplicación del límite máximo de imponibilidad en el caso de trabajadores dependientes que prestan servicios por una fracción de mes, y/o que en un mes, se encuentran acogidos a licencia médica por un número determinado de días.

Una empresa se ha dirigido a esta Superintendencia consultando en síntesis, respecto a la base de cálculo para determinar las cotizaciones previsionales, en el caso de trabajadores dependientes que se encuentran afectos al límite máximo de remuneración imponible, equivalente a 60 U.F., en las siguientes situaciones que indica:

- 1) Si en el evento que el trabajador por distintas causales, con excepción de la licencia médica, preste servicios por una fracción de mes, correspondería proporcionar el tope según los días trabajados, y
- 2) Específicamente, en el caso del trabajador acogido a licencia médica, si corresponde efectuar las cotizaciones por el tope aun cuando el trabajador haya prestado servicios sólo por una fracción de mes y la ISAPRE entere las cotizaciones previsionales por los días de duración de dicha licencia, o debería proporcionarse el tope según los días trabajados.

En relación con la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

En primer término, resulta útil precisar que conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación con el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contiene su Reglamento, la remuneración utilizada como base para determinar las cotizaciones previsionales obligatorias de los trabajadores dependientes afiliados al Sistema, tendrá un límite máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

A este respecto, cabe agregar que conforme al criterio sostenido uniformemente por esta Superintendencia, el límite máximo de imponibilidad de 60 U.F., es un límite a la remuneración mensual y no es susceptible de aplicarlo en forma proporcional al número de días por el cual se cotice, en el evento que la remuneración pagada se haya devengado en una fracción de mes.

Además, es necesario tener presente, que en lo que respecta a los trabajadores dependientes, de acuerdo con el inciso primero del artículo 19 del aludido D.L. N° 3.500, las cotizaciones previsionales deben ser declaradas y pagadas por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengó la remuneración afecta a aquéllas, o aquél en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

En consecuencia, en mérito de las disposiciones legales y precepto reglamentario precedentemente reseñados y consideraciones formuladas, en lo que respecta a la consulta signada con el número 1), esta Superintendencia cumple con informar que el pago de las cotizaciones previsionales debe efectuarse mensualmente por el empleador dentro del plazo legal establecido para tales efectos, conforme a la base de cálculo dada por la remuneración pagada o que debió pagarse al trabajador en el mes calendario anterior al de la declaración y pago de las mismas, no pudiendo en todo caso ser ésta superior al monto máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización. Todo ello, independientemente que la remuneración pagada por el empleador a su trabajador corresponda a una fracción de mes o a un mes calendario, sea que los servicios se hayan pactado en forma diaria, semanal, quincenal o mensual, como en el evento de que cualquier causal, se haya puesto término al contrato de trabajo antes del último día de un mes calendario.

En cuanto a la consulta signada con el número 2), cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero y siguientes del artículo 17 del D.L. N° 3.500, los trabajadores dependientes afiliados al Sistema, deberán efectuar las cotizaciones establecidas en este precepto legal (10% a la cuenta de capitalización individual y la cotización adicional que fija cada Administradora) y la cotización del 7% para salud establecida en el artículo 84, durante los períodos de incapacidad laboral sobre la base de la última remuneración imponible, correspondiente al mes anterior a que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo en su caso.

Por su parte, las entidades pagadoras de subsidios deberán efectuar las retenciones correspondientes y enterar dichas cotizaciones en las instituciones que correspondan.

Sin embargo, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, en el caso de afiliados que desempeñen trabajos pesados, no procederá efectuar las cotizaciones y aportes a que se refiere este artículo, durante los períodos en que el trabajador se encuentre en goce de licencia médica.

En conformidad al citado artículo 17 del D.L. N° 3.500, los períodos de los subsidios por incapacidad laboral son imponibles para previsión y salud y las entidades pagadoras de subsidios deben efectuar las cotizaciones, incluso por los tres primeros días de una licencia médica igual o inferior a diez días que no generan subsidio, porque los períodos de carencia de subsidios no lo son de cotizaciones, por expreso mandato legal.

Por lo tanto, en el caso de trabajadores afectos al límite máximo de impondibilidad, que en un determinado mes hayan estado acogidos a licencia médica, la entidad pagadora de subsidios debe efectuar las cotizaciones previsionales por los días de duración de la licencia médica y el empleador por los días efectivamente trabajados, y sumados ambos ítemes, el valor máximo imponible no puede exceder el límite de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

J/316, 04.00.

Financiamiento de gastos de traslado y exámenes médicos de Solicitudes paralelas de Calificación de Invalidez ISAPRE y afiliado.

Se ha solicitado un pronunciamiento en cuanto a quien corresponde financiar los gastos que demanda el reclamo a los dictámenes que rechazaron la invalidez de un afiliado. El recurrente hace presente la existencia de una Solicitud de Calificación de Invalidez ISAPRE y otra del afiliado, quien reclamó de ambos dictámenes ante la Comisión Médica Central, la que ha requerido que se efectúen en Santiago interconsultas psiquiátrica, neurooftalmológica y campimetría, todo lo cual demanda gastos de traslado, de exámenes y peritajes médicos y que la ISAPRE ha manifestado no corresponderle su financiamiento.

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

- 1) En primer término, es preciso analizar la procedencia de que la ISAPRE se haga cargo de los gastos mencionados. El artículo 38 de la Ley N° 18.933, establece: "Si la declaración de invalidez fuere solicitada a las Comisiones Médicas a que se refiere el artículo 11, las instituciones deberán financiar la totalidad de los gastos que demande *esa solicitud*, tales como exámenes de especialidad, análisis y gastos de traslado del cotizante". Es decir, *las ISAPRES deben financiar todos los gastos que se generen como consecuencia de su solicitud de calificación de invalidez*, situación recogida por el número 6 de la letra j, del Capítulo V de la Circular N° 656, de este Organismo, referido a las "Solicitudes de Calificación de Irrecuperabilidad Presentada por alguna Institución de Salud Previsional".

Ahora bien, atendido que el afiliado reclamó el dictamen que rechazó la Solicitud de Invalidez de la ISAPRE, *el procedimiento generado por la presentación de la ISAPRE no ha concluido* y, por ende, ésta debería financiar *la totalidad* de los gastos señalados precedentemente.

- 2) Por otra parte, el número 4 de la citada letra j, del referido Capítulo V, de la mencionada Circular N° 656, dispone que ante una solicitud de Calificación de Invalidez de ISAPRE, la Administradora deberá informar al afiliado de que se trata, entre otras circunstancias, que "tiene *como opción* suscribir inmediatamente su Solicitud de Pensión de Invalidez"... "Si el

afiliado suscribe su propia solicitud se aplican las disposiciones contenidas en este Capítulo, *siendo ésta distinta e independiente de la solicitud de ISAPRE*".

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo a lo anterior, el afiliado, que suscribió su propia Solicitud de Calificación de Invalidez, reclamó también el dictamen que le rechazó aquélla. Atendido que esta Solicitud es distinta e independiente de la de ISAPRE, *correspondería que el financiamiento del traslado del afiliado a Santiago y los gastos de exámenes, se financien de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 del D.L. N° 3.500, de 1980.*

- 3) En consecuencia, estamos frente a la existencia de dos Solicitudes de Calificación de Invalidez para un mismo afiliado, distintas e independientes, que generan los mismos gastos aludidos con dos fuentes de financiamiento diverso para la totalidad de ellos, esto es, la ISAPRE, por una parte, y la A.F.P. y el afiliado, por la otra. Ahora bien, interpretando armónicamente los preceptos legales citados en los números precedentes, como en estos casos excepcionales, ambas Solicitudes generan los mismos gastos por idéntico concepto, esto es, un costo por el traslado del afiliado, un gasto por exámenes y peritajes médicos, etc., que en definitiva se traducen en el traslado del afectado a Santiago para que se le efectúen los exámenes requeridos por la Comisión Médica Central, que conlleven a una sola evaluación, corresponde que el financiamiento sea compartido igualmente entre los obligados legalmente a ello.
- 4) De este modo, como lo dispone el inciso sexto del artículo 11 del citado D.L. N° 3.500, si la reclamación de un dictamen originare *gastos de traslado*, serán íntegramente de cargo de quien reclame, salvo que *el traslado haya sido ordenado por la Comisión Médica Central, en cuyo caso serán de cargo de la Administradora, si el reclamo ha sido interpuesto por ésta o por el afiliado*, o de cargo de la compañía de seguros, si fuere ella la reclamante. Concordando la norma precedentemente citada con lo dispuesto en la Ley N° 18.933, que obliga a las ISAPRES a financiar *todos* los gastos que genere su Solicitud, el *traslado* se debe financiar en partes iguales entre la A.F.P. a la que éste se encuentra afiliado y la ISAPRE requirente.

A su vez, el citado D.L. N° 3.500, dispone que *si la reclamación proviene del afiliado, los exámenes y peritajes* que demande la reclamación, serán financiados por la *Administradora y el afiliado* en la forma que señala el inciso cuarto del artículo 11 del citado decreto ley. Con todo, al encontrarse la *ISAPRE* también legalmente obligada a financiar la totalidad de dichos gastos, e interpretando armónicamente ambas normativas, corresponderá a la ISAPRE interesada concurrir con el pago de la mitad del total de aquéllos.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Dictamen

32.042, 22.08.00.

Descanso compensatorio en cursos de capacitación fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Directivo grado 5º de la Subsecretaría de Telecomunicaciones, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de la facultad que tendría la autoridad administrativa del Servicio en que se desempeña, para disponer cursos de capacitación que se extiendan más allá de la jornada ordinaria de trabajo.

Solicitado informe sobre la materia a la Subsecretaría de Telecomunicaciones, ésta lo ha emitido mediante Oficio Ordinario Nº 33.784/224, de 2000, que señala en síntesis, que la asistencia de los funcionarios a los cursos que se extienden más allá del término de la jornada ordinaria de trabajo, es voluntario respecto al tiempo que se excede. Además, hace presente dicho informe que el funcionario que asiste a esos cursos de capacitación tiene la facultad de solicitar y acceder al descanso complementario destinado a compensar la permanencia en ellos fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Sobre el particular, cabe manifestar que de acuerdo al artículo 21 del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley Nº 18.834, se entenderá por capacitación "el conjunto de actividades permanente, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias".

Debe tenerse presente, del mismo modo, que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 25 de la Ley Nº 18.834, la asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada de trabajo dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Ahora bien, debe agregarse que la autoridad administrativa de un Servicio debe otorgar el beneficio de descanso complementario que establece el inciso 2º del artículo 25 de la Ley Nº 18.834, a todos los funcionarios seleccionados para asistir a los cursos a que se refiere el artículo 22 del mismo ordenamiento en sus letras a), b) y c), sean éstos de capacitación para el ascenso, de perfeccionamiento o voluntaria, sin distinción alguna. Ello, porque efectivamente la participación en tales actividades es siempre voluntaria, pues en el caso de la aludida letra a) (ascensos), tiene dicho carácter por expresa disposición de la ley y, tratándose de las contempladas en las letras b) y c), de perfeccionamiento voluntaria, la selección del personal que concurrirá a los cursos se efectúa mediante concurso, lo cual implica la libre y espontánea postulación del servidor, pero la concurrencia a los mismos es obligatoria respecto de los funcionarios elegidos de conformidad a lo establecido en el artículo 26 del Estatuto Administrativo.

De esta forma, en el caso particular que plantea el recurrente, cabe señalar que tratándose de charlas o cursos que se extiendan más allá de la jornada ordinaria de trabajo y no cumplan con las características ya señaladas, la asistencia a ellos en el horario que excede de dicha jornada,

es meramente voluntaria y sin derecho al descanso compensatorio a que alude el inciso 2º del artículo 25 de la Ley Nº 18.834, toda vez que tal beneficio está establecido para los cursos de capacitación que contempla el artículo 22 del mismo cuerpo legal, cuyas características, como se ha dicho anteriormente, no cumplen los cursos o charlas de los cuales reclama el interesado.

En consecuencia habida consideración a lo señalado en el presente oficio es dable concluir que la autoridad administrativa del Servicio puede disponer la realización de actividades fuera de la jornada ordinaria de trabajo, pero la asistencia a ellas por parte de los funcionarios, es voluntaria y sin derecho al descanso compensatorio.

Es cuanto procede informar al respecto.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.834, 13.09.00.

Bono extraordinario concedido por la Ley N° 19.697. Imparte instrucciones a las instituciones pagadoras de subsidios de cesantía, pensiones asistenciales y subsidio familiar.

En el Diario Oficial de 13 de septiembre de 2000, fue publicada la Ley N° 19.697 que, entre otras materias, concede un bono extraordinario a los beneficiarios que señala. Al respecto, esta Superintendencia en uso de sus atribuciones, ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones:

1. Bono extraordinario

El artículo 1º de la Ley N° 19.697 concede, por una sola vez, un bono extraordinario de \$10.000, a los beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, a los beneficiarios del subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020 y a los trabajadores en goce de subsidio de cesantía conforme al D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por consiguiente, tratándose del régimen de subsidio familiar deberá otorgarse sólo un bono a cada beneficiario, independientemente del número de causantes por el que perciba dicho subsidio.

El bono a que se refiere el párrafo anterior, se pagará durante el mes de septiembre de 2000 y no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

El citado bono se pagará a todas las personas que al 1º de septiembre de 2000 tengan alguna de las calidades ya señaladas. Al respecto, cabe precisar que el beneficio no deberá ser concedido a quienes en el mes de septiembre no se le paguen beneficios correspondientes a dicho mes sino a meses anteriores.

Asimismo, tratándose de subsidios de cesantía, tampoco tendrán derecho al bono extraordinario, aquellos trabajadores que perciban pago de subsidio de cesantía en el mes de septiembre o siguientes, si el derecho comenzó a devengarse con fecha posterior al 1º de septiembre.

Por su parte, corresponderá también percibir el aludido bono a aquellas personas a las que al 1º de septiembre en curso se les reconozca la calidad de beneficiarios aun cuando los correspondientes beneficios les sean pagados en meses posteriores.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un bono, aun cuando pueda impetrarlo por detentar más de una de las referidas calidades.

El pago del bono se llevará a efecto por el Instituto de Normalización Previsional, por la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva o por el Organismo que corres-

ponda según el artículo 70 del D.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su caso.

2. Sanciones

La referida ley no contempla sanciones especiales a aplicar a quienes perciban maliciosamente el aludido bono extraordinario. Por consiguiente, en tal caso corresponderá aplicar las sanciones administrativas y penales que procedan conforme a la legislación vigente.

3. Financiamiento

El bono extraordinario otorgado por la Ley N° 19.697, será de cargo fiscal y se pagará con cargo a los recursos del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales, del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía, según corresponda. Por lo tanto, esta Superintendencia, en los próximos días, pondrá a disposición del Instituto de Normalización Previsional y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar los recursos necesarios para su pago conforme al mismo procedimiento establecido en los citados Fondos para el traspaso mensual de recursos a las entidades pagadoras de beneficios.

4. De la Información Financiera

El Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar deberán informar en el Informe Financiero del respectivo Fondo Nacional, del mes de septiembre o del mes que corresponda, en forma separada, tanto los recursos recibidos para pagar el bono extraordinario como el gasto incurrido por tal concepto. Deberán, además, informar el número de bonos pagados desglosado según regiones. En el caso del Instituto de Normalización Previsional, se deberá indicar en forma separada la información correspondiente a cada tipo de beneficiario.

1.835, 13.09.00.

Cotización adicional de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones respecto de la aplicación de los recargos de la tasa de cotización adicional.

Esta Superintendencia, en uso de las facultades que le confieren las Leyes N°s. 16.395 y 16.744, y para el mejor funcionamiento del mecanismo de rebajas, recargos y exenciones de la cotización adicional de la última ley citada, reglamentado por el D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, imparte las siguientes instrucciones a los Organismos Administradores de la referida Ley N° 16.744:

- 1.- En virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 16 de la Ley N° 16.744 y en armonía con lo que establece el inciso primero de dicho artículo y el inciso primero del artículo 18 del citado D.S. N° 173, los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 están obligados a mantener una observancia permanente del riesgo efectivo de sus empresas adherentes, de modo de efectuar oportunamente los recargos de la tasa de cotización adicional en aquellos casos que corresponda, de acuerdo con el análisis de los antecedentes estadísticos respectivos.

- 2.- En caso que se efectúen investigaciones de oficio, el período evaluado debe corresponder siempre a los dos años anteriores al mes en que se dicta la resolución que establece el recargo, rebaja o exención de la cotización adicional. Por tanto, las Mutuales y los Servicios de Salud deberán tomar las medidas necesarias para que las referidas resoluciones se emitan durante el mismo mes en que de oficio se efectúe la investigación a la empresa.

Además, en los Vistos de las Resoluciones que se emitan, deberá quedar claramente identificado el período evaluado y la tasa de riesgo promedio registrada por la entidad empleadora.

- 3.- En relación con el proceso de notificación de las resoluciones de recargo de la tasa de cotización adicional de la Ley N° 16.744, se imparten las siguientes instrucciones:
- a) Al dictarse una resolución que imponga un recargo de la tasa de cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744 a las entidades empleadoras, deberán adoptarse las medidas administrativas que resulten procedentes, para que la fecha de ingreso a la Empresa de Correos de Chile de tal resolución, permita que se entienda válidamente notificada dentro del mes en que fue recepcionada por la Empresa de Correos citada.
 - b) Se deberán tomar los resguardos administrativos que sean necesarios, a objeto que quede claramente reflejado en el comprobante de recepción de ingreso de la Empresa de Correos, el número y fecha de la resolución de recargo que se está enviando a la entidad empleadora.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Caso fortuito o fuerza mayor. Efectos.	4.055/297	27.09.00	124
Cláusula tácita. Día del trabajador radial.	4.017/295	25.09.00	120
Comités Paritarios. Procedencia.	4.187/304	6.10.00	134
Contrato individual. Existencia.	3.790/286	7.09.00	104
Descanso semanal. Sistema mixto. Procedencia.	3.906/290	13.09.00	111
Dirección del Trabajo. Competencia. Relación laboral extinguida.	3.938/291	15.09.00	113
– Enfermedad profesional. Cambio de funciones. Efectos.			
– Enfermedad profesional. Remuneraciones.	3.793/289	7.09.00	108
Estatuto de Salud. Capacitación.	4.054/296	27.09.00	122
Estatuto Docente. Aplicabilidad.	4.073/300	28.09.00	129
Feriado. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	3.791/287	7.09.00	104
– Indemnización legal por años de servicio. Procedencia.			
– Indemnización sustitutiva. Procedencia.	4.072/299	28.09.00	127
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada.	3.972/293	21.09.00	117
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	4.131/302	4.10.00	132
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	4.186/303	6.10.00	133
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Regla de la conducta.	3.792/288	7.09.00	106
– Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Regla de la conducta.			
– Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Finalidad.	3.971/292	21.09.00	115
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Consolidación despido.	3.973/294	21.09.00	119

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Diferencia remuneraciones.	4.071/298	28.09.00	126
Terminación contrato individual. Necesidades de la empresa. Plazo preaviso. Cambio de causal.	4.074/301	28.09.00	131

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Carlos Olivares, Diputado: "YO INVITO A LOS EMPRESARIOS A CONFIAR EN EL ENORME POTENCIAL DE LOS DISCAPACITADOS" 1

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Supremo N° 54, Ministerio del Trabajo. Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad 5
- Decreto N° 40, Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales 14
- Decreto N° 109, Ministerio del Trabajo. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 23
- D.F.L. N° 285, Ministerio del Trabajo. Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores 38
- Decreto N° 313, Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Seguro Escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744 45
- Trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 50

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Los nuevos necesitados del Derecho del Trabajo: El Rol de la Subordinación Jurídica 73

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas Antisindicales 84

DEL DIARIO OFICIAL 90

NOTICIAS 92

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico 104

3.790/286, 7.09.00.

Deniega reconsideración del Dictamen N° 4.242/238, de 16.08.99, solicitada por la Corporación Iglesia Adventista del Séptimo Día. 104

3.791/287, 7.09.00.

Los trabajadores de la empresa Sociedad Contractual Minera ..., afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en

siete días continuos de trabajo seguidos de siete consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema. 104

3.792/288, 7.09.00.

El otorgamiento por parte de la empresa Sociedad Contractual Minera del denominado bono de vacaciones por feriado legal, ya sea que se hayan devengado con anterioridad o durante la vigencia del contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores, constituye la forma como las partes han entendido y ejecutado las estipulaciones contenidas en el artículo 29 del citado instrumento y por tanto, la empresa en referencia no pudo dejar de efectuar el pago del referido bono a los trabajadores cuyo feriado fue devengado con anterioridad a la entrada en vigencia del contrato colectivo suscrito con fecha 1º.10.99. 106

3.793/289, 7.09.00.

El trabajador ..., de la empresa ..., accidentado del trabajo, no tendría derecho a la mantención del pago de bonificaciones estipuladas en el contrato para el régimen de turnos, si actualmente no los cumple, como ocurría con anterioridad al accidente, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir al respecto. 108

3.906/290, 13.09.00.

No existe impedimento legal para que las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud del artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, convengan con los trabajadores que se encuentren en la situación allí prevista, una distribución de la jornada ordinaria de trabajo que implique laborar en días festivos, con el día de descanso compensatorio correspondiente, y descansar en forma permanente los respectivos días domingo. Reconsidera doctrina contenida en Ordinario N° 4.294/296, de 9.09.98, de esta Dirección, sólo en lo referido a la situación prevista en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo. 111

3.938/291, 15.09.00.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si a la Sra. ..., le asistió el derecho a percibir de su ex-empleador Liceo ..., con quien suscribió el correspondiente finiquito, diferencias de indemnización por años de servicio por concepto de bonos de colación y movilización y, saldo de bono de financiamiento compartido. 113

3.971/292, 21.09.00.

Se rechaza la reconsideración de instrucciones interpuesta por Servicios Aeroportuarios ..., en el sentido que deberán pagarse a los directores sindicales los permisos sindicales de junio de 1999 en adelante. 115

3.972/293, 21.09.00.

Los trabajadores dependientes de la Empresa ... Banco ... que se desempeñan en calidad de Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuentas realizan sus labores bajo fiscalización superior inmediata y, por tanto, no resulta jurídicamente procedente pactar en sus contratos individuales de trabajo la exclusión de jornada prevista en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, resultando, por el contrario, proce-

dente respecto de aquellos que detentan la calidad de Agentes en la referida entidad bancaria.	117
3.973/294, 21.09.00.	
Aclara y complementa Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000, en el sentido que para convalidar un despido efectuado en contravención a las normas previstas en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se requiere que además del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, el empleador comunique tal circunstancia al afectado, ya sea, personalmente o por carta certificada y acompañe la documentación previsional que acredite dicho pago, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el Dictamen N° 3.228/246, de 2.08.2000.	119
4.017/295, 25.09.00.	
Resulta jurídicamente improcedente que los empleadores de la radiodifusión sonora nacional, afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, supriman unilateralmente el derecho a esparcimiento del que han gozado, por décadas, los trabajadores de dicho sector, el día 21 de septiembre de cada año.	120
4.054/296, 27.09.00.	
Debe computarse como actividad de capacitación los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental y auxiliar de laboratorio, con 350 horas, si se han cumplido los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378, aún en el caso de funcionario que cumplió los requisitos para ser clasificado en la categoría respectiva.	122
4.055/297, 27.09.00.	
La venta de la grúa Hitachi de propiedad de la empresa ..., en la cual se desempeñaba como mecánico de mantención el dirigente sindical señor ..., constituye caso fortuito o fuerza mayor para su empleador ... y, por ende, le libera de su obligación de proporcionar a aquél el trabajo convenido, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.	124
4.071/298, 28.09.00.	
Se mantiene vigente la relación laboral para efectos remuneratorios, respecto de los trabajadores a los cuales se ha puesto término a su contrato, constatándose por este Servicio, con posterioridad, que existen diferencias de remuneraciones y, por ende, que las cotizaciones previsionales no se encontraban íntegramente pagadas al momento de la terminación de los servicios.	126
4.072/299, 28.09.00.	
Procede pagar al término de una relación laboral la indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, cuando las partes lo han convenido individual o colectivamente y, a falta de este acuerdo, cuando el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, desahucio del empleador, o cuando el juez haya declarado que la aplicación de otras causales ha sido injustificada o indebida.	127
4.073/300, 28.09.00.	
El personal docente que labora en los establecimientos educacionales administrados por COANIL, queda regido por las normas previstas en el Estatuto Docente para	

el sector municipal, independientemente si dicho personal se hubiere incorporado a laborar en la referida entidad, cuando la misma estaba constituida como Corporación o bien, posteriormente, como Fundación.	129
4.074/301, 28.09.00.	
La doctrina contenida en el punto 4º del Dictamen N° 3.286/189, de 30.06.99 se encuentra ajustada a derecho por lo que no procede su reconsideración, sin perjuicio de lo cual debe entenderse complementada en los términos siguientes: "No existe impedimento legal para que el empleador que ha dado aviso de término de contrato por la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el período de preaviso incurre en una conducta que encuadre dentro de las causales establecidas en el artículo 160 del mismo Código, evento en el cual aquél no estará obligado a pagarle el monto que por concepto de indemnización por años de servicio, se consigna en la comunicación de término de contrato dada al trabajador por la causal que fue dejada sin efecto y sustituida".	131
4.131/302, 4.10.00.	
El bono de producción mensual variable que los dependientes perciben durante su feriado legal, forma parte de la base de cálculo del bono de productividad.	132
4.186/303, 6.10.00.	
Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 1.024/96, de 17.03.2000.	133
4.187/304, 6.10.00.	
La Empresa de Servicios de Medida y Certificación ... no se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.	134
CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	137
1.- Circulares.	
104 (extracto), 20.09.00. Depto. Fiscalización	
Adopta diversas medidas para regularizar tramitación de resoluciones de multa. ...	137
107 (extracto), 4.10.00. Depto. Fiscalización	
Instruye sobre medidas específicas para el último trimestre del 2000, con el objetivo de implementar, a partir del 2.01.2001, nuevos criterios inspectivos.	137
108 (extracto), 5.10.00. Depto. Fiscalización	
Establece procedimiento para: a) informar fiscalizaciones que se han originado por aplicación de la Circular N° 41, de 6.04.00, que establece procedimiento para dar cumplimiento a lo dispuesto en los incisos 4º y 5º del artículo 64 bis del Código del Trabajo. b) operativa sobre el mismo tema para lo que resta del año 2000.	137
109 (extracto), 11.10.00. Depto. Administrativo	
Imparte instrucciones sobre actividades a realizar por Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.	137

111 (extracto), 18.10.00. Depto. RR.LL.	
Imparte instrucciones relativas al Control Funcional y Técnico de la que da cuenta la Orden de Servicio N° 1, de 30.03.98 de la Oficina de Contraloría.	137
113 (extracto), 19.10.00. Depto. Fiscalización	
Aclara Circular N° 104, de 20.09.00, sobre notificación de documentos.	137
2.- Resoluciones.	
949 (exenta) (extracto), 13.09.00. Ministerio del Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo	
Crea el Comité para el mejoramiento de atención a usuarios.	138
962, 22.09.00. Depto. Administrativo	
Establece estructura del Departamento Administrativo y define áreas de trabajo. ...	138
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	140
J/199, 03.00.	
Se pronuncia respecto a alcances formulados por una Administradora, al Capítulo V de la Circular N° 1.058 de esta Superintendencia, sobre la forma de determinar el impuesto único que grava los retiros de excedentes de libre disposición.....	140
J/212, 03.00.	
Compatibilidad entre la pensión de reparación y la pensión mínima de garantía estatal.	142
J/215, 03.00.	
Carácter imponible de la asignación de zona que corresponde a los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 modificada por las Leyes N°s. 19.405 y 19.607, que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.....	143
J/271, 04.00.	
Aplicación del límite máximo de imponibilidad en el caso de trabajadores dependientes que prestan servicios por una fracción de mes, y/o que en un mes, se encuentran acogidos a licencia médica por un número determinado de días.	145
J/316, 04.00.	
Financiamiento de gastos de traslado y exámenes médicos de Solicitudes paralelas de Calificación de Invalidez ISAPRE y afiliado.	147
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Dictamen	149
32.042, 22.08.00.	
Descanso compensatorio en cursos de capacitación fuera de la jornada ordinaria de trabajo.	149

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	151
1.834, 13.09.00. Bono extraordinario concedido por la Ley N° 19.697. Imparte instrucciones a las instituciones pagadoras de subsidios de cesantía, pensiones asistenciales y subsidio familiar.	151
1.835, 13.09.00. Cotización adicional de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones respecto de la aplicación de los recargos de la tasa de cotización adicional.	152
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	154

ISSN 0716-968X



Publitecsa
miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION

Año XIII • Nº 142
Noviembre del 2000

DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

- **ENTREVISTA. Carlos Olivares, Diputado:** "YO INVITO A LOS EMPRESARIOS A CONFIAR EN EL ENORME POTENCIAL DE LOS DISCAPACITADOS".
- **NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS**
 - Decreto Supremo Nº 54, Ministerio del Trabajo. Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
 - Decreto Nº 40, Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
 - Decreto Nº 109, Ministerio del Trabajo. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
 - D.F.L. Nº 285, Ministerio del Trabajo. Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores.
 - Decreto Nº 313, Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Seguro Escolar contemplado en el artículo 3º de la Ley Nº 16.744.
 - Trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- **DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS.** Los nuevos necesidades del Derecho del Trabajo: El Rol de la Subordinación Jurídica.
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL.** Prácticas Antisindicales.
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes.
- **CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** Dictamen.
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET:

<http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Pedro González Volke	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Cecilia Farías Olguín

Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.

Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

NOTAS DEL EDITOR

En normas legales y reglamentarias, incluimos los Reglamentos actualizados para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales; el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores; el Reglamento sobre Seguro Escolar contemplado en el artículo 3º de la Ley N° 16.744, y un artículo sobre Trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, todos los cuales ha preparado y actualizado Juan Canales Mourgues, autor de la obra "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

La selección de Jurisprudencia Judicial a cargo de Cecilia Farías Olguín, abogado Jefe de la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, se refiere en esta ocasión a las prácticas antisindicales.

Los nuevos necesitados del Derecho del Trabajo: El rol de la Subordinación Jurídica, es el título del artículo que ha preparado el abogado y profesor universitario don José Luis Ugarte, del Departamento Jurídico.

La entrevista de la periodista Andrea Munizaga al diputado Sr. Carlos Olivares, aborda la problemática y necesaria integración de los discapacitados al mundo laboral.

De la sección dedicada a la Superintendencia de Seguridad Social, destacamos la circular que instruye respecto de la aplicación de los recargos de la tasa de cotización adicional en materia de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Complementa esta edición una selección de dictámenes de carácter laboral emitidos por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la Contraloría General de la República.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no necesariamente, la opinión del Servicio. representan,

