



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PADRE RODRIGO TUPPER:

"EL SINDICATO PUEDE SER UNA FUERZA CREADORA DE ORDEN SOCIAL"

Con la fe que le otorga su condición de sacerdote, el Vicario de la Pastoral de los Trabajadores y de la Pastoral Social analiza el panorama actual del mundo laboral en nuestro país: "Mi convicción más profunda es que tenemos la capacidad de contar con empresas que sean no sólo técnicamente ejemplares y financieramente solventes, sino también éticamente irreprochables", dice.

Basta mencionar su nombre para saber exactamente de quién estamos hablando.

El Padre Rodrigo Tupper Altamirano es una cara conocida por la ciudadanía desde hace ya varios años. Siendo Vicario de la Esperanza Joven, a mediados de los 90, impulsó grandes eventos juveniles que permanecen hasta nuestros días, como la caminata al Santuario de Sor Teresa de los Andes. O su participación en el Encuentro Continental de Jóvenes (octubre de 1998), que él coordinó y convocó a muchachos desde Alaska a Tierra del Fuego, congregando en sus eventos a más de 500 mil jóvenes.

Ordenado sacerdote en mayo de 1990, es poseedor de un carisma y cercanía con la gente que destacan, a lo que une una gran capacidad de trabajo. En su quehacer sacerdotal ha sido párroco de la Parroquia Cristo Nuestro Redentor de Peñalolén; Director Arquidiocesano de Pastoral Vocacional, y Director del Diaconado Permanente.

También estuvo a cargo de la Comisión Roma para la Canonización del Padre Alberto Hurtado, período en el que coordinó la peregrinación de miles de chilenos a la capital italiana, y fue Rector del Santuario de la Inmaculada Concepción del Cerro San Cristóbal.

En el 2006 asumió como Vicario de la Pastoral de los Trabajadores y también de la

Pastoral Social. A cargo de ambas instituciones, en una acción conjunta, se ha trazado una meta muy clara: dar a conocer la dimen-



"Muchos cambios legislativos se quedan sólo en la buena voluntad y en la letra de la ley, y no se traducen en mejores condiciones laborales ni en más trabajo decente".



"Cuánto bien le haría al país el contar con un marco legislativo que promoviese la negociación colectiva, elemento consustancial al diálogo social".

sión social del Evangelio en nuestro país y que ambas Vicarías puedan tener la relevancia de su antecesora, la Vicaría de la Solidaridad.

Padre, ¿cómo nace la Vicaría de los Trabajadores?

La Vicaría para la Pastoral de los Trabajadores fue creada en marzo de 1977, como Vicaría de Pastoral Obrera, por el cardenal Raúl Silva Henríquez. En su origen se destacan los esfuerzos en materia de Doctrina Social de la Iglesia realizados por sacerdotes como Fernando Vives, Oscar Larson, Guillermo Viviani y Alberto Hurtado. Fue en la década del 70 y su fuerte componente social, lo que llevó a la Iglesia Católica a ofrecer acogida y amparo a los sectores más afectados por la represión.

En los 90, la Vicaría amplió su trabajo pastoral y de formación. Pasó a llamarse

Vicaría para la Pastoral de los Trabajadores, y también amplió su enfoque de acción a todos los aspectos del trabajo. Con la nueva configuración del mundo del trabajo, la Vicaría vio crecer su convocatoria hacia los administrativos, los profesionales y los empresarios, además de las bases territoriales de la Iglesia, para cumplir con su misión evangelizadora y difundir una nueva cultura del trabajo.

¿Cuáles son las funciones que despliega esta instancia?

Desde sus inicios, esta Vicaría se ha centrado en potenciar y asesorar la acción sindical, buscando espacios de diálogo y reflexión entre trabajadores y empresarios, y propiciando actividades formativas que promuevan una pastoral integral del mundo laboral. Hacia el mundo sindical, entre sus diversas actividades, destaca la Escuela Sindical San Alberto Hurtado, la que forma, en dos cursos semestrales anuales, a más de 120 dirigentes sindicales. Su objetivo es fortalecer la formación integral de los trabajadores, transformándolos en una contraparte válida y efectiva, preparada valóricamente y técnicamente para enfrentar los nuevos desafíos laborales y sindicales.

Estamos muy satisfechos con sus resultados, lo que nos ha llevado a preparar un segundo nivel del mismo, elaborando un proyecto de diplomado que esperamos se comience a impartir en el primer semestre de este año, en colaboración con una universidad del país.

¿Qué otras tareas cumple la Vicaría?

También prestamos asesoría en materias laborales y sindicales; promovemos la responsabilidad social empresarial y el diálogo entre empresarios y trabajadores; otorgamos posibilidades de capacitación; ayudamos a nivelar estudios de enseñanza básica y media; promovemos la existencia de comunidades cristianas al interior de las empresas, entre muchas otras tareas, dentro de la mi-

sión evangelizadora de la Iglesia en pos de la humanización del trabajo. Junto con lo anterior, a partir de marzo estamos trabajando para acompañar a personas desempleadas para ayudarles en la búsqueda de empleo.

AVANCES Y DIFICULTADES

¿Qué evaluación hace usted de la situación actual de los trabajadores en el país?

En general, la situación de los trabajadores y trabajadoras chilenas ha experimentado indudables avances, pero también se han mantenido muchas dificultades y hay nuevos problemas e inseguridades.

Gracias al incremento de los salarios mínimos por sobre el de los salarios medios, y a las políticas sociales del Estado, ha podido reducirse significativamente la pobreza en el país, aunque como Iglesia nos sigue preocupando que un 15% de los hogares no tenga los ingresos indispensables para sobrevivir. Son muchas las políticas positivas que van en su ayuda y en la del 40% de la población de menores ingresos, pero no alcanza.

¿Cuáles son esos avances de los que nos habla?

Ha habido importantes avances gracias a la política de ampliación sustantiva de salas cuna; de la reforma previsional y su impacto en los adultos mayores y en las mujeres; al bono por hijo y otras medidas que eliminan algunas injustas discriminaciones previsionales que existían; los avances en el Plan Auge, si bien queda aún tanto por mejorar.

Además, valoramos el proyecto de subsidio a los salarios, el de modificaciones al seguro de desempleo, las medidas de apoyo a las Pymes, las políticas activas de empleo, etc., las que confiamos en el Señor salgan pronto, para que no sean nuevamente los trabajadores y los sectores más vulnerables los que soporten los efectos más graves de la crisis.



"Existen empresas grandes y medianas que impulsan políticas laborales más equitativas, involucrándose algunas con la responsabilidad social empresarial. Esperamos que este compromiso ético sea cada vez más sincero y extendido".

En este tema, ¿cuál es la posición de la Iglesia?

La Iglesia ha hecho un llamado para que los empleadores no utilicen como primera medida de ajuste el despido de trabajadores. Es muy importante buscar todos los medios posibles antes de dejar en la indefensión a miles de trabajadores, incrementando las tasas de desempleo, la población en situación de pobreza, y el dolor y la inseguridad de miles de hogares. El desempleo es siempre una "calamidad social" que debemos evitar.

Mantengo nuestro llamado a la solidaridad social, frente a una crisis generada por una grave falta a la ética en los negocios, además de la falta de regulaciones económicas a nivel internacional, y por la lamentable ambición y egoísmo de algunos grupos o personas. Todo ello, en el marco de una economía globalizada, que si bien involucra a la totalidad de los países, debemos evitar que deje caer sus dolorosos efectos en los amplios segmentos de trabajadores y de los más pobres y marginados.

La Iglesia Católica fue la primera en hablar, en el último tiempo, de sueldo justo, sueldo digno. Esos conceptos, ¿han tenido eco en el empresariado y en el país en general?

Sin duda, el llamado de monseñor Goic fue de gran trascendencia para el país. Creo



"Desde sus inicios, esta Vicaría se ha centrado en potenciar y asesorar la acción sindical, buscando espacios de diálogo y reflexión entre trabajadores y empresarios".

que fue un factor determinante en la creación de la Comisión Trabajo y Equidad y, en particular, de la propuesta legal actual de crear un subsidio de monto progresivo para los más bajos salarios. Con el llamado de la Iglesia se logró poner en el centro del debate nacional la relación entre los ingresos del trabajo y la mala distribución de la riqueza; la dimensión ética del trabajador, su dignidad y la de su familia; la necesidad de los empleadores de pagar un salario justo, de forma tal que la retribución del trabajo tenga como límite mínimo las necesidades del trabajador y su familia.

La Iglesia, con su voz, seguirá haciendo conciencia sobre estos y otros problemas sociales, contribuyendo a que las legítimas y justas reivindicaciones laborales se releven en las preocupaciones de la sociedad, del Parlamento y del mundo político.

DIFERENCIA ABISMAL

¿Cómo definiría usted al empresario chileno?

Es difícil hablar de un solo tipo de empresario; existen demasiadas diferencias entre las grandes corporaciones nacionales e internacionales y las medianas, pequeñas y micro empresas, que dan cerca del 80% de los empleos. Los problemas de las Pymes son reales, y lamentablemente muchas veces tienen que ver con sus dificultades para acceder al crédito, o cuando acceden deben cancelar intereses usurarios. Un porcentaje importante de ellas sólo vive prestándole servicios vía subcontratación a las grandes empresas, no siendo el trato comercial y económico que reciben el más justo y equitativo. Esta situación de falta de equilibrios al interior de las cadenas productivas redundará al final en la cantidad y en la calidad de los empleos que ellos, como subcontratistas, pueden ofrecer.

Pero también hay empresas que transitan por otro carril.

De otra parte, existen empresas grandes y medianas que impulsan políticas laborales más equitativas, involucrándose algunas de ellas con la responsabilidad social empresarial. Esperamos que este compromiso ético sea cada vez más sincero y extendido, teniendo así muchos empresarios que se destaquen por el respeto integral a los derechos de las y los trabajadores, al de sus proveedores (generalmente Pymes), al medio ambiente, volcándose finalmente sus beneficios en la comunidad toda. Sólo de esa forma se estaría haciendo realidad el pensamiento del Padre Hurtado, de que la caridad comienza donde termina la justicia. Mi convicción más profunda es que tenemos la capacidad de contar con empresas que sean no sólo técnicamente ejemplares y financieramente solventes, sino también éticamente irreprochables.

¿Y cómo definiría al trabajador de nuestro país?

Los trabajadores chilenos, al igual que en el mundo entero, han sufrido los efectos de

nuevas formas de organización del trabajo, en el ámbito nacional e internacional. Efectos de los cambios en los contenidos del trabajo producto de las nuevas tecnologías; de las políticas desregulatorias en la protección al trabajo; de las importantes transformaciones en la estructura de las familias, que si bien lamentamos, no podemos dejar de aceptar como una realidad. En estos cambios, ni en las políticas implementadas, los trabajadores y sus organizaciones han sido debidamente considerados.

Si consideramos los profundos cambios experimentados en la organización de la producción y del mismo trabajo; en cómo hoy se desenvuelve la vida de una empresa y sus relaciones con el mercado en una economía abierta y globalizada; ante la realidad de la inseguridad, precariedad y trabajo informal; frente a lo generalizado del trabajo por cuenta propia o de pequeñas unidades productivas, muchas veces familiares, que no se rigen por la normativa laboral; ante trabajos que se realizan tantas veces bajo el régimen de subcontratos y condiciones externalizadas; en una situación creciente de trabajadores con contratos eventuales, transitorios, a honorarios, a plazo, por obra o faena a trato o a comisión, etc. las palabras del Padre Hurtado adquieren una importante actualidad.

El dijo: "Si los trabajadores quieren participar en los bienes de la tierra dados por el Creador a todos los hombres, y quieren una reforma de las estructuras económicas, no tienen más que un camino: unirse a sus compañeros de trabajo". El sindicato, lejos de ser peligroso para la estabilidad social, puede llegar a ser una fuerza creadora de orden social.

¿En qué posición se encuentran los trabajadores frente a esta realidad?

Frente a estos nuevos escenarios, los trabajadores se encuentran aún muy desconcertados y organizacionalmente muy desvalidos. Se dejan ya notar los esfuerzos por adaptar al sindicalismo a estas nuevas realidades; los esfuerzos por reconstruir un sindica-



"La Iglesia ha hecho un llamado para que los empleadores no utilicen como primera medida de ajuste el despido de trabajadores".

lismo libre, integral y no necesariamente confrontacional, que sea una gran fuerza social que logre, según sus anhelos, estar al servicio del hombre; educar para la democracia; ser fiel a la justicia; incansable en la defensa de los derechos adquiridos; trabajar para suprimir las causas que originan las inequidades existentes, y buscar la realización del bien común.

SOLO BUENA VOLUNTAD

En su opinión, los trabajadores, ¿tienen sus derechos debidamente protegidos en términos legales?

La legislación laboral protectora contiene aún importantes deficiencias. Sin embargo, son muchos los avances logrados en los últimos tiempos, varios de ellos con grandes acuerdos al interior del Parlamento; entre otros, la Ley de Subcontratación; la reforma a la justicia laboral aún en implementación; la ampliación de los derechos de los padres en torno a la maternidad y al cuidado de los hijos; la última ley de salario base y de semana corrida.

No obstante, lo que uno ve es que muchos de estos cambios legislativos se quedan sólo en la buena voluntad y en la letra de la ley, y no se traducen en mejores condiciones laborales ni en más trabajo decente.

Sólo se pueden lamentar los esfuerzos permanentes, desde diversos sectores, por



"La Iglesia seguirá haciendo conciencia sobre los problemas sociales, contribuyendo a que las legítimas y justas reivindicaciones laborales se releven en las preocupaciones de la sociedad, del Parlamento y del mundo político".

cercenar facultades indispensables e históricas de la Dirección del Trabajo, siendo la más grave de ellas el pretender impedirle que califique el vínculo laboral, dejando de ese modo en la desvalidez y desprotección a tantos grupos laborales, tales como los trabajadores subcontratados, los que se encuentran en la informalidad o aquellos y aquellas que sobrellevan las condiciones peores y más precarias de trabajo, como las temporeras agrícolas, las trabajadoras de la industria del salmón, del comercio y supermercados, los call-center, entre tantos otros.

¿Y cuál es el contexto en materia de negociación colectiva?

También hay grandes deficiencias en materia de negociación colectiva. Cuánto bien le haría al país el contar con un marco legisla-

tivo que promoviese la negociación colectiva, elemento consustancial al diálogo social. El diálogo efectivo, respetuoso y sincero entre las partes sociales, entre los empresarios y los sindicatos, es un camino valioso que nos llevaría a solucionar muchos de los problemas sociales existentes, permitiéndonos en conjunto definir la estrategia de desarrollo y la mejor forma de inserción del país en una economía globalizada, de minimización de sus riesgos, compartiendo las visiones, los objetivos, las responsabilidades, los esfuerzos y también sus beneficios.

¿Qué significado tiene para el país la firma del convenio Gobierno-CUT-CPC sobre trabajo decente?

Se trata de un valioso acuerdo, que esperamos se traduzca en un hito importante en la construcción de la necesaria cultura de diálogo entre los interlocutores sociales que la sociedad tanto requiere. Es de esperar que permita mejorar las condiciones materiales y sociales de trabajo y enfrentar de mejor forma los problemas de la crisis, sus **seguros** impactos negativos en el empleo, conjuntamente con incrementar la productividad y la competitividad del país.

Se trata del primer acuerdo de carácter tripartito, después de muchos años, destinado a abordar como prioridad política y social el desafío del trabajo decente, que como señala la OIT, se trata de un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Las acciones comprometidas son trascendentes para los sectores laborales más vulnerables, incidiendo en políticas sobre trabajo infantil, empleo juvenil, un mayor resguardo a la vida y salud de los trabajadores, y de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el trabajo.

Su valoración de este acuerdo es, entonces, positiva.

Acuerdos de este tipo son los que la sociedad chilena necesita, y para ello es fun-

damental el fortalecimiento del sindicalismo y la disponibilidad al diálogo, la negociación y los acuerdos de parte de empleadores y trabajadores. Sólo cabe aportar para que este tipo de acuerdos fructifiquen, que se reproduzcan en todos los planos de la actividad laboral, incorporando activamente cada vez más organizaciones sindicales y de empleadores.

JUSTICIA SOCIAL Y DIGNIDAD

¿Qué podemos hacer como país para lograr mayor equidad en el ámbito laboral?

En lo **grueso**, implica volver a rescatar, para poner en el centro de las preocupaciones políticas y de la convivencia social, los valores cristianos y universales de la solidaridad, la justicia social y la dignidad entrañable de la persona humana.

En lo específico, incentivar el diálogo y la cooperación para mejorar las normas laborales en función de una protección laboral más efectiva; promover modificaciones tendentes

a una mayor sindicalización y negociación colectiva; perfeccionar sustancialmente el actual seguro de desempleo; desarrollar políticas activas de empleo y de calificación de los trabajadores, apoyando también la sobrevivencia y el desarrollo de las pequeñas unidades económicas. A ello habría que agregar una eficiente y efectiva implementación de las políticas de protección social que se han promovido estos últimos años.

¿Cómo vislumbra el año 2009 para los trabajadores y para los empresarios?

Como dicen los expertos, será un año difícil, que tendrá un doloroso impacto en el empleo. Nadie sabe cuánto durará esta crisis y cuánto más se profundizará. Confiemos en el Señor que pase pronto, con los menores daños posibles, y que saquemos de ella las debidas enseñanzas. Confío en que será la solidaridad la que primará sobre la codicia, de tal manera que con el esfuerzo y el compromiso de todos los sectores involucrados evitemos que sean los más pobres los más afectados por la crisis.

TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

JORNADA

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente sus servicios de acuerdo al contrato de trabajo. Parte de ésta lo constituye el tiempo en que el trabajador(a) está a disposición del empleador(a), pero por causas que no le son imputables no realiza labor alguna.

- La jornada ordinaria máxima legal es de 45 horas semanales, las que podrán ser distribuidas en cinco o seis días. En ningún caso podrán trabajarse más de 10 horas ordinarias diarias.
- La jornada extraordinaria es todo aquel tiempo que excede a la jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal u otra inferior pactada por las partes.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Siempre deberá existir un pacto escrito al efecto, el cual tendrá una vigencia transitoria no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Las horas extraordinarias no podrán ser más de dos al día. El máximo de horas extraordinarias que podría laborar en el sexto día el personal cuya jornada se distribuye en cinco días, y que en éstos no hubiere laborado jornada extraordinaria, será de 7,30 horas. Su pago tendrá un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Si el sueldo fuese inferior al ingreso mínimo mensual o no se hubiere pactado, el recargo por hora extraordinaria se calculará sobre el ingreso mínimo.

Trabajador(a) y empleador(a) podrán pactar valores superiores al mínimo del 50% de recargo.

En caso de no haberse acordado por escrito la realización de horas extraordinarias,

se considerarán como tales aquellas que, con el conocimiento del empleador(a), se trabajen en exceso de la jornada ordinaria pactada.

CONTROL DE ASISTENCIA

La asistencia y las horas trabajadas se controlarán a través del registro de control de asistencia. Este puede realizarse con reloj control, sistema computacional asimilado a éste, libro de asistencia del personal u otro sistema especial debidamente autorizado por la Dirección del Trabajo, el cual debe ser uniforme para una misma actividad.

- Corresponde al empleador(a) llevar el control de asistencia, siendo responsabilidad del trabajador(a) hacer las anotaciones pertinentes para dejar constancia de su asistencia y las horas efectivamente trabajadas.

Son infracciones graves a la legislación laboral:

- No llevar el registro de asistencia de acuerdo a las exigencias legales.
- Adulterar los datos del registro en cualquiera de sus formas.

DESCANSOS

Los trabajadores(as) tienen derecho a los siguientes descansos:

- Dentro de la jornada: corresponde normalmente al tiempo destinado a colación. Su extensión mínima es de 30 minutos y no forma parte de la jornada de trabajo; o sea, debiera ser recuperado por el trabajador(a). Por acuerdo de las partes, di-

cho lapso podría ser superior o estimarse trabajado.

- **Semanal:** Tanto los domingo como los festivos declarados por ley son días de descanso obligatorio para los trabajadores(as).

En determinados casos, contemplados en el artículo 38 del Código del Trabajo, la empresa estará exceptuada de otorgar el descanso dominical y de días festivos. No obstante, sus trabajadores(as) tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por las horas trabajadas en domingo, y otro por cada festivo laborado.

Las causales legales de excepción son ocho. En dos ellas, los trabajadores(as) tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso semanal compensatorios les sean otorgados en domingo. Estas son:

- Cuando se trata de explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad, ya sea por la naturaleza de sus procesos, por motivos técnicos, necesidades de satisfacer o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, y
- En los establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen tal atención.

En ningún caso se podrá trabajar siete días continuos, salvo tratándose de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos debidamente autorizados por la Dirección del Trabajo o de jornadas bisemanales de trabajo convenidas por las partes, en caso de darse los requisitos necesarios para ello.

FERIADO ANUAL

Es el descanso (vacaciones) con remuneración íntegra al que tienen derecho todos los trabajadores(as) con más de un año de servicio.

Es un derecho irrenunciable y no negociable por las partes. Constituye una infracción grave el no exigir o no permitir hacer efectivo su uso.

Su duración es de 15 días hábiles, contados de lunes a viernes, los que deberán otorgarse en forma continua o como mínimo por 10 días hábiles seguidos. En este último caso, los días restantes podrán fraccionarse de común acuerdo.

Los trabajadores que presten servicio en las regiones Undécima, Duodécima y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

No podrán acumularse más de dos períodos de vacaciones anuales. A lo menos, uno de éstos deberá otorgarse antes de que el trabajador(a) haya enterado el tiempo de servicio que le da derecho a un tercer período.

No podrá compensarse en dinero. La única excepción es si el trabajador(a), habiendo cumplido el año de servicio, deja de trabajar en la empresa por cualquier causa.

La remuneración del trabajador(a) que hace uso de su feriado anual debe pagarse íntegramente en la fecha habitual convenida, salvo que, de común acuerdo, se haya pagado al comenzar las vacaciones.

Si el trabajador(a) tiene una remuneración fija, devengará el sueldo que corresponda. Si su remuneración es variable devengará el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados. Si se tratase de una remuneración mixta, el valor devengado corresponderá a la suma del sueldo y del promedio de los estipendios variables.

Todo reajuste de remuneraciones, sea por ley, por acuerdo de las partes o por voluntad del empleador(a), que se otorgue durante el feriado, afectará a la remuneración íntegra que corresponde pagar en ese período. Asimismo, deberá pagarse toda otra remuneración

ción o beneficio cuyo pago deba efectuarse durante ese período y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

Feriado proporcional: es la indemnización en dinero a la que tiene derecho el trabajador(a) cuyo contrato termina antes de cumplir el año de servicio que le da derecho al feriado anual. Equivale a la remuneración íntegra, calculada en forma proporcional al tiempo existente entre la contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de funciones.

Feriado progresivo: todo trabajador(a) con diez años de servicio, continuos o no, para uno o más empleadores(as), tiene derecho a un día adicional por cada tres nuevos años trabajados. Este exceso podrá negociarse individual o colectivamente. En todo caso, sólo podrán hacerse valer para este efecto hasta diez años de servicio prestados a empleadores anteriores.

CENTRO DE ATENCION LABORAL

600 450 4000

www.direcciondeltrabajo.cl

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA^(*)

LEY N° 20.313

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Otórgase, a contar del 1 de diciembre de 2008 un reajuste de 10% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean determinadas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministe-

rio del Trabajo y Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, establecidas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustado en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1 de diciembre de 2008.

Artículo 2°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del

(*) Publicada en el Diario Oficial de 4.12.08.

Ejército y de la Empresa Nacional de Aero-náutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N° 18.460 y N° 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, al personal remunerado de conformidad al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.640 y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$ 35.672 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$ 476.325 y de \$ 18.927, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo 3°.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 4°.- Los aguilaldos concedidos por los artículos 2° y 3° de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2° y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, serán de cargo de la propia entidad empleadora.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Artículo 5°.- Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 6°.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 30 de la Ley N° 20.032, de las corporaciones de asistencia judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la

Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

Artículo 7°.- En los casos a que se refieren los artículos 3°, 5° y 6° de la presente ley, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda.

Artículo 8°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2009 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2009, desempeñen cargos de planta o a contrata en las entidades a que se refiere el artículo 2°, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 3°, 5° y 6° de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$ 46.804 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2009, sea igual o inferior a \$ 476.325, y de \$ 32.602, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2°, y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refie-

re el artículo 5° de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 6° de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 5° y 6°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda, cuando procediere.

Artículo 9°.- Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

Artículo 10.- Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponibles ni tributables y, en consecuencia, no estarán afectos a descuento alguno.

Artículo 11.- Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previ-

sión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 2° que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas.

Quando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

Artículo 12.- Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 13.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible ni tributable, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987,

y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1° nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 46.119, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 23.060 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2009. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Quando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 14.- Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2009, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 19.290 por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 476.325, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.553. Esta bonifica-

ción adicional es incompatible con la referida en el inciso precedente.

Artículo 15.- Concédese durante el año 2009, al personal asistente de la educación que se desempeñe en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 13 y la bonificación adicional del artículo 14 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrá el personal de la educación que tenga las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, que se desempeñe en los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado, conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y en los establecimientos de educación técnico-profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Artículo 16.- Durante el año 2009 el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$80.158.

El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

Artículo 17.- Incrementase en \$ 2.878.625 miles, el aporte que establece el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2008. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 13 y 14, al personal académico y no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corres-

ponde al aporte inicial correspondiente al año 2008.

Artículo 18.- Sustitúyese, a partir del 1 de enero del año 2009, los montos de "\$ 186.650", "\$ 211.674" y "\$ 227.683", a que se refiere el artículo 21° de la Ley N° 19.429, por "\$ 205.315", "\$ 232.841" y "\$250.451", respectivamente.

Artículo 19.- Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2°, 8° y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$ 1.600.851, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 20.- Concédese por una sola vez en el año 2009, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, para pensionados de 75 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; a los pensionados del sistema establecido en el referido decreto ley que se encuentren percibiendo un aporte previsional solidario de vejez, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, para pensionados de 75 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; y a los beneficiarios de pensiones básicas solidarias de vejez, un bono de invierno de \$40.652.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2009, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efec-

to legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier tipo, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, para pensionados de 75 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerará como parte de la respectiva pensión el monto que el pensionado perciba por concepto de aporte previsional solidario de vejez.

Artículo 21.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2009, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2009, de \$ 12.830. Este aguinaldo se incrementará en \$ 6.606 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho al aguinaldo a favor de las personas que perciban asignación familiar causada por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho al aguinaldo en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2009 tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones básicas solidarias; de la Ley N° 19.123; del artículo 1° de la Ley N° 19.992; del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; del referido decreto ley que se encuentren percibiendo un aporte previsional solidario; de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129, y del subsidio para las personas con discapacidad mental a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, subsidio o indemnización. En el caso que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 8° de la presente ley, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado, beneficiario del subsidio a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255 o de la indemnización establecida en el artículo 11 de la Ley N° 19.129. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, subsidio o indemnización, líquidos. En todo caso, se considerará como parte de la respectiva pensión el monto que el pensionado perciba por concepto de aporte previsional solidario.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2009, y a los beneficiarios del subsidio a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255 y de la indemnización establecida en el artículo 11 de la Ley N° 19.129 que tengan dicha calidad en la misma fecha, un aguinaldo de Navidad del año 2009 de \$ 14.717. Dicho aguinaldo se incrementará en \$ 8.306 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban

esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, subsidio o indemnización.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero y séptimo, de este artículo.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán impositivos ni tributables y, en consecuencia no estarán afectos a descuento alguno.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 22.- Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones básicas solidarias, del subsidio para las personas con discapacidad mental a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255 y a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, o un aporte previsional solidario, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 23.- Concédese, por el período de un año, a contar del 1 de enero del año 2009, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que

será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$ 169.891 trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los servicios de salud remunerados según el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 4.966 personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 19.536, en lo que fuere procedente.

Artículo 24.- Modifícase la Ley N° 19.464, en la siguiente forma:

- a) Reemplázase, en el inciso primero del artículo 7°, la frase "y enero del año 2007" por ", enero del año 2008 y enero del año 2009, ", y
- b) Sustitúyese, en el artículo 9°, el guarismo "2009" por "2010".

Artículo 25.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores mencionados en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de la presente ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2008, y cuyo monto será de \$ 200.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$ 1.000.000, y de \$ 100.000 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 2.000.000. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley.

Artículo 26.- El mayor gasto fiscal que represente en el año 2008 a los órganos y servicios la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y, o transferencias del ítem 50-01-03- 24-03.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguiñados se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irrogue durante el año 2009 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1°, 8°,13,16 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y, o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2009 y en lo que faltare, mediante aumento del aporte fiscal con cargo a mayores ingresos, en cuyo caso se entenderá incrementada en el equivalente a la aplicación de dichos mayores ingresos la suma global de gastos respectiva que se apruebe en la Ley de Presupuestos para 2009. Todo lo anterior, podrá ser dispuesto por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, dictados a contar de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 27.- Concédese, por una sola vez, a los funcionarios de planta y a contrata del Instituto de Normalización Previsional, un bono que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2008, y cuyo monto será de \$ 140.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta percibida en el mes de noviembre de 2008 sea inferior a \$ 600.000, y de \$ 110.000 para aquellos cuya remuneración bruta superó tal cantidad y no excedió de \$ 1.800.000. Este bono no será imponible ni tributable y, en consecuencia, no estará afecto a descuento alguno y se le pagará al personal en servicio a la fecha del pago.

Artículo 28.- Reconócese a los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado durante el año 2008 en los Gobiernos Regionales de Arica y Parinacota y de Los Ríos, que no hubieren percibido la asignación de modernización correspondiente a dicho año y que se encuentren en servicio a diciembre de 2008, el derecho al pago de la referida asignación, en una sola cuota en el señalado mes, en los porcentajes y en iguales condiciones a las señaladas en el inciso segundo del artículo 38 de la Ley N° 20.233. No obstante, el personal que dejó de prestar servicios antes de dicha data, tendrá derecho a percibir la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta la asignación de modernización se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.553.

Artículo 29.- La bonificación a que se refiere el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 20.198 tendrá, a contar del 1 de enero de 2009, un valor trimestral de \$ 136.938 para los funcionarios que se desempeñen en las municipalidades de la Primera, Decimoquinta y Segunda Regiones y de \$ 216.558 para los que se desempeñen en las municipalidades de la Undécima y Duodécima Regiones, así como en las municipalidades de las Provincias de Palena, Isla de Pascua y en la municipalidad de Juan Fernández. En el caso de las municipalidades de la Provincia de Chiloé tendrá un monto trimestral de \$ 72.000. A partir del 1 de enero de 2010, dicha bonificación tendrá un valor trimestral de \$165.000 para los funcionarios que se desempeñen en las municipalidades de la Primera, Decimoquinta y Segunda Regiones y de \$ 243.000 para los que se desempeñen en las municipalidades de la Undécima y Duodécima Regiones, así como en las municipalidades de las Provincias de Palena e Isla de Pascua y en la municipalidad de Juan Fernández. En el caso de las municipalidades de la Provincia de Chiloé la bonificación tendrá un monto trimestral de \$ 90.000.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, facúltase a las municipalidades a que se refiere el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 20.198 para otorgar a sus funcionarios, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria y siempre que cuenten con la aprobación de, a lo menos, 2/3 del Concejo, una bonificación adicional a la señalada en el inciso primero. Con todo, dicha bonificación complementaria no podrá exceder, en cada uno de los referidos años, de un 50% del valor establecido precedentemente para los funcionarios que se desempeñen en las municipalidades de la Primera, Decimoquinta y Segunda Regiones y de un 30% de dicho valor para los que se desempeñen en las municipalidades de la Undécima y Duodécima Regiones, así como en las municipalidades de las Provincias de Palena, Isla de Pascua, Chiloé y en la municipalidad de Juan Fernández.

Esta bonificación se pagará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.

Artículo 30.- Concédese, a contar del 1 de enero de 2009, una bonificación especial no imponible al personal asistente de la educación que se desempeñe en los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas y en los establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y que laboren en la Primera, Decimoquinta, Segunda, Decimoprimera y Decimosegunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

Esta bonificación tendrá, a partir del 1 de enero de 2009, un valor trimestral de \$ 136.938 para el personal que se desempeñe en la Primera, Decimoquinta y Segunda Regiones y de \$ 213.552 para los que se desempeñen en la Decimoprimera y Decimosegunda Regiones, así como en las Provincias de Palena,

Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández. En el caso de la Provincia de Chiloé tendrá un monto trimestral de \$ 72.000.

A partir del 1 de enero de 2010, dicha bonificación tendrá un valor trimestral de \$ 165.000 respecto del personal que se desempeñe en la Primera, Decimoquinta y Segunda Regiones y de \$ 243.000 para los que se desempeñen en la Decimoprimera Decimosegunda Regiones, así como en las Provincias de Palena e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández. En el caso de la Provincia de Chiloé la bonificación tendrá un monto trimestral de \$ 90.000.

La bonificación se pagará en cuatro cuotas iguales, las que vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.

Artículo 31.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2009, para el personal del Servicio de Cooperación Técnica que desempeñe la función de Gerente General, Gerente de Área, Fiscal y Director Regional, una asignación de estímulo a la función directiva, asociada al cumplimiento de metas conforme a lo establecido en los incisos quinto y sexto del presente artículo.

Esta asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones, se pagará mensualmente y será inherente al desempeño de las funciones mencionadas en el inciso anterior e incompatible con la percepción de cualquier emolumento, pago o beneficio económico de origen público o privado, distinto del que contempla el régimen de remuneraciones aplicable al Servicio de Cooperación Técnica.

Se exceptúan de la incompatibilidad a que se refiere el inciso anterior, la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a

instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichos trabajadores no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. La asignación se percibirá mientras se ejerza la función específica que la fundamenta.

El monto de la asignación de estímulo a la función directiva se determinará aplicando los porcentajes que se pasan a indicar para las funciones que en cada caso se señalan, sobre la suma del sueldo base; las asignaciones establecidas los artículos 18 y 19 de la Ley N° 19.185, en las modalidades a que se refieren ambos incisos de estas disposiciones; y la asignación del artículo 6° del Decreto Ley N° 1.770, de 1977, cuando proceda, conforme al siguiente cronograma:

FUNCION	DURANTE EL AÑO 2009	DURANTE EL AÑO 2010	A CONTAR DEL AÑO 2011
Gerente General	50%	60%	70%
Gerente de Área	20%	30%	40%
Fiscal	20%	30%	40%
Directores Regionales	10%	20%	30%

Para efectos de otorgar la asignación señalada en el inciso primero, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, el Gerente General del Servicio de Corporación Técnica suscribirá con el Gerente de Área, Fiscal y Directores Regionales un convenio de desempeño, que contemple metas anuales estratégicas de desempeño del cargo y los objetivos de resultado a alcanzar en el área de responsabilidad del directivo cada año, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa al cumplimiento de los mismos. Dichas metas y objetivos deberán ser coherentes con los determinados por la institución de conformidad a sus sistemas de planificación, presupuestos, programa de mejoramiento de la gestión. Tratándose del Gerente General del Servicio el convenio será suscrito con el Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.

La evaluación del cumplimiento de las metas fijadas será realizada por la unidad de auditoría del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción o quien cumpla sus funciones. Para estos efectos, se considerará la información que proporcione la unidad de auditoría del Servicio de Corporación Técnica o quien cumpla sus funciones. Esta evaluación se formalizará en un decreto del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción expedido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República", el que deberá dictarse durante el mes de enero del año calendario siguiente al que se cumplieron las metas.

El cumplimiento de las metas dará derecho al personal directivo a percibir por concepto de la asignación de función directiva una cantidad equivalente al 100% del porcentaje señalado en el inciso cuarto, aplicado sobre la suma de las remuneraciones indicadas, según corresponda, cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión directiva prefijadas sea igual o superior al 90%. Si el cumplimiento de las metas fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%, tendrán derecho a percibir un 50% del mismo porcentaje señalado en el inciso cuarto. El cumplimiento de metas en un porcentaje inferior al 75% no dará derecho a percibir la asignación de función directiva.

Durante el mes de febrero del año siguiente al cumplimiento de las metas, por decreto del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" y que deberá contar con la visación de la Dirección de Presupuestos, se fijarán los recursos a pagar en cada año por concepto de asignación de función directiva, según sea el grado de cumplimiento de las metas comprometidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, el año 2009, la asignación a que se refiere este artículo se pagará en los porcentajes que corresponda de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto en función del grado de cumplimiento de las metas comprometidas para el año 2008 en el programa de

mejoramiento de la gestión a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 19.553.

Artículo 32.- Declárase, interpretando el artículo 1° de la Ley N° 19.863 y los artículos sexagésimo quinto y septuagésimo tercero de la Ley N° 19.882, que entre las remuneraciones que servirán de base para el cálculo de las asignaciones de dirección superior, de alta dirección pública y de funciones críticas, están comprendidos los beneficios concedidos por el artículo 1° de la Ley N° 19.490; el artículo 1° de la Ley N° 19.994; el artículo 2° de la Ley N° 19.999; el artículo 98 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud; los artículos 3°, 5° y 6° de la Ley N° 20.209; y el artículo único de la Ley N° 20.213.

Artículo 33.- Agrégase en el inciso primero del artículo 22 de la Ley N° 19.646, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser coma (,), la siguiente oración: "excepto por aquellas contenidas en el numeral 4 y en el inciso segundo del numeral 6 de dicha disposición."

Artículo 34.- Facúltase al Presidente de la República para que modifique o establezca, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por el ministerio del ramo, los que también suscribirá el Ministro de Hacienda, los requisitos específicos para el ingreso y promoción de las plantas de personal de la Comisión Nacional de Energía, de la Subsecretaría del Trabajo, de la Subsecretaría de Minería, de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, de la Superintendencia de Casinos y Juegos, y de los servicios que integran la Partida Presupuestaria del Ministerio de Obras Públicas.

Artículo 35.- A contar del 1 de enero de 2009 la asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1973, será de un 35% para la comuna de Alto Bío-Bío.

Artículo 36.- Modifícase el artículo 12 de la Ley N° 19.041, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"La asignación establecida en el inciso primero sólo procederá cuando la recaudación neta en moneda nacional del año anterior haya excedido a una recaudación base para el mismo año. Esta recaudación base se calculará incrementando la recaudación base decretada para el año anterior en el porcentaje de variación experimentado por el Producto Interno Bruto Nominal multiplicado por el factor 1,1. Se considerará como recaudación base del año 2008 la cifra de \$ 13.131.203 millones, incrementada en el porcentaje de variación experimentado por el Producto Interno Bruto Nominal del año 2008 multiplicado por el factor 1,1 y corregida de conformidad al inciso siguiente."

b) Sustitúyese, en el inciso cuarto, la frase "Si con posterioridad al año 1991 entran en vigencia leyes modificatorias" por la siguiente "Si con posterioridad al año 2007 entran en vigencia leyes, tratados o acuerdos modificatorios".

c) Elimínase, en el inciso sexto, la expresión "(,) como base de referencia (,)" y sustitúyase la expresión "Ingresos Tributarios" por "Impuestos".

d) Modifícase el inciso séptimo, en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese, en su literal a), la expresión "factor" por "guarismo" y elimínase la frase "(,) expresada en unidades tributarias mensuales promedio de dicho año (,)"

ii. Sustitúyese el literal b), por el siguiente:

"b) Determinación del porcentaje de la asignación, dividiendo el guarismo resultante de la aplicación del literal anterior por las remuneraciones base del mismo año. Las remuneraciones base se calcularán multiplicando las

remuneraciones base del año anterior por el factor que resulte de dividir el Índice de Precios al Consumidor promedio anual por igual índice del año anterior, e incrementando el resultado en el porcentaje de variación anual de la suma de las dotaciones efectivas de personal para los servicios afectos a la asignación a que se refiere este artículo al mes de diciembre del año anterior al del pago de la asignación. Se considerará como remuneraciones base del año 2008 la cifra de \$ 69.207 millones multiplicada por el factor que resulte de dividir el Índice de Precios al Consumidor promedio del año 2008 por igual índice del año 2007, e incrementando el resultado en el porcentaje de variación anual de la suma de las dotaciones efectivas de personal para los servicios afectos a la asignación a que se refiere este artículo al mes de diciembre del año 2008."

- e) Sustitúyese el inciso noveno, por el siguiente:

"El porcentaje de la asignación establecida en este artículo se aplicará sobre las remuneraciones excluidas las asignaciones de zona y no podrá exceder de un 21,6% para el año 2009 y de un 24% a partir del año 2010. Con todo, a partir del año 2009, la referida asignación en caso alguno tendrá un porcentaje inferior a 15,6%."

- f) Elimínanse los incisos undécimo y duodécimo.

Artículo 37.- Agrégase en el inciso segundo del artículo 2º del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Hacienda, a continuación del punto seguido (.), que pasa a ser coma (,), la siguiente frase "excluidos aquellos saldos deudores respecto de los cuales el Servicio de Tesorerías se encuentre legalmente impedido de efectuar acciones de cobro."."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 93 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, 27 de noviembre de 2008.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.-
Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.-
Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.
(Boletín 6203-05)**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de su artículo 29; y que por sentencia de 24 de noviembre de 2008 en los autos Rol N° 1.274-08- CPR,

Declaró:

- 1º. Que el artículo 29, inciso segundo, del proyecto remitido es constitucional.
- 2º. Que no le corresponde a este Tribunal pronunciarse sobre el artículo 29, incisos primero y tercero, del proyecto remitido por no versar sobre materias propias de Ley Orgánica Constitucional.

Santiago, 24 de noviembre de 2008.-
Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

MEJORA CONDICIONES DE RETIRO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO CON BAJAS TASAS DE REEMPLAZO DE SUS PENSIONES^(*)

LEY N° 20.305

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Establécese un bono de naturaleza laboral de \$50.000 mensuales, en adelante el bono, para el personal que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley desempeñe un cargo de planta o a contrata y al contratado conforme al Código del Trabajo, en los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la Ley N° 18.575; el Decreto N° 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la Ley N° 10.336; el Decreto N° 291, de 1993, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido de la Ley N° 19.175; la Ley N° 18.838; el párrafo 2° del título III de la Ley N° 18.962; la Ley N° 16.752; el título VII de la Ley N° 19.284; la Ley N° 19.140; los artículos 4° letra i) y 19 de la Ley N° 18.348; las Leyes N° 17.995 y N° 18.632, y las municipalidades, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados o se traspasen a dichas municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

El personal mencionado en el inciso anterior tendrá derecho al bono siempre que se encuentre afiliado al Sistema de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y cotice en dicho sistema por el ejercicio de su función pública y cumpla con los requisitos del artículo 2°.

Artículo 2°.- Para tener derecho al bono del artículo anterior será necesario cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo 1° en los referidos organismos o en sus antecesores legales, tanto a la fecha de la postulación para acceder al bono como con anterioridad al 1 de mayo de 1981;
2. Tener a lo menos 20 años de servicios en las instituciones señaladas en el artículo anterior o las que sean sus antecesores legales, a la fecha de la publicación de la presente ley.
3. Tener una tasa de reemplazo líquida estimada igual o inferior a 55% y acceder a una pensión de vejez líquida regida por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, igual o inferior al monto del límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el Instituto de Normaliza-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.12.08.

ción Previsional, a que se refiere el artículo 9° de la Ley N° 19.200, vigente a la fecha en que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones solicite la información señalada en el inciso segundo del artículo 3°. Para este efecto se entenderá por:

- a) **Pensión de vejez líquida.** Es aquella pensión de vejez otorgada según el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, a que pueda tener derecho el personal afecto a la presente ley, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.

Para efectos del párrafo anterior de este literal, la estimación del monto de la pensión de vejez líquida corresponderá al menor valor entre la proyección de:

- i. La primera anualidad de la modalidad de retiro programado establecida en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Dicha proyección se efectuará considerando el Fondo de Pensiones en que se encontraren las cotizaciones obligatorias. Sin embargo, si éstas estuvieren en los Fondos de Pensiones Tipo A y B, la proyección deberá efectuarse en el Fondo de Pensiones Tipo D. Con todo, en la estimación de dicho monto se descontará el valor presente de la cuota mortuoria, calculada con los mismos parámetros utilizados

en la estimación de la pensión de vejez señalados precedentemente, o

- ii. Una renta vitalicia inmediata del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, sin condiciones especiales de cobertura, considerando la edad, el grupo familiar y el total del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, que el beneficiario tenga a la fecha en que la Administradora de Fondos de Pensiones solicite la información a que se refiere el inciso segundo del artículo 3° de la presente ley. Para este cálculo se utilizará la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias de vejez, otorgadas de conformidad al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe la referida solicitud.

Lo dispuesto en el párrafo precedente, es sin perjuicio de la modalidad de pensión de vejez a que opte el beneficiario del bono al momento de pensionarse.

Para lo anterior, la administradora de fondos de pensiones considerará el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual incluido el Bono de Reconocimiento a que tenga derecho el trabajador, al último día del mes en que la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones le solicitó la información a que se refiere el inciso segundo del artículo 3°. No se incluirán en dicho monto las cotizaciones voluntarias, los depósitos de ahorro previsional voluntario, ni los depósitos convenidos a que se refiere el artículo 20 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

- b) **Remuneración promedio líquida.** Es el promedio de las remuneraciones men-

suales percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información señalada en el inciso primero del artículo 3º, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas.

Sin embargo, en los casos que a continuación se indican, la remuneración promedio líquida se calculará considerando el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 36 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información indicada en el inciso anterior, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas, las que se actualizarán de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior:

- i) Respecto de aquellos funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la fecha de la solicitud de información indicada en el inciso anterior hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata.
- ii) Respecto de los funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la fecha de solicitud de información antes indicada hayan cambiado de grado. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta, o de aumentos de grados por promoción o ascenso.
- iii) Respecto de los trabajadores afectos al Código del Trabajo que

en los tres últimos años anteriores a la fecha de solicitud de información antes señalada hayan aumentado sus remuneraciones, y ese aumento no tenga su origen en reajustes generales de remuneraciones otorgados al sector público o en alguna otra ley.

- iv) Respecto de los trabajadores que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de información antes indicada no hubieren percibido remuneraciones mensuales por encontrarse designados en comisión de servicio o con permiso sin goce de remuneraciones.
 - c) Tasa de reemplazo líquida. La expresión porcentual del cociente que resulte de dividir el monto mensual de la pensión de vejez líquida determinado de conformidad con la letra a) precedente, por la remuneración promedio líquida calculada según la letra b) anterior.
4. Tener cumplidos 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad tratándose de las mujeres.
 5. Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo, en las instituciones señaladas en el artículo 1º, sea por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez de conformidad con el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse las edades señaladas en el número anterior, según corresponda.

El personal que preste servicios por jornadas parciales deberá renunciar al total de horas que sirvan en las entidades mencionadas en el artículo anterior.

Podrá acceder al bono el personal que cese en sus funciones o termine su con-

trato de trabajo, por las causales señaladas en el número anterior hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 3°.- El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, a partir del primer mes del semestre anterior a aquel en que el trabajador cumpla las edades señaladas en el número 4 del artículo 2°, se entenderá facultado para requerir de los organismos previsionales y de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, la estimación acerca de la tasa de reemplazo líquida del trabajador de conformidad a lo dispuesto en el número 3 del artículo anterior. Para ello, el jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, informará a dichos organismos y Superintendencia, la remuneración promedio líquida del trabajador según lo establecido en el número antes señalado. Además, deberá adjuntar una declaración del trabajador sobre sus eventuales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, a menos que éste no la proporcione. Dicha declaración se efectuará de acuerdo a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones deberá solicitar los antecedentes necesarios a las administradoras de fondos de pensiones.

Los organismos previsionales y la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones deberán remitir la información señalada en el inciso primero dentro del plazo de 60 días, contado desde la recepción de solicitud de información. Sin embargo, si al vencimiento de dicho plazo no estuviere informado el bono de reconocimiento del trabajador, la Superintendencia prorrogará ese plazo por 30 días.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, sumará las tasas de reemplazos líquidas informadas por las entidades señaladas en el inciso anterior y el resultado lo comunicará por escrito al trabajador.

El trabajador, a partir de la notificación de la comunicación dispuesta en el inciso anterior y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de las edades señaladas en el numeral 4 del artículo anterior, deberá presentar la solicitud para acceder al bono ante el jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad en la cual preste sus servicios. En caso que el trabajador no haya sido notificado de la comunicación señalada en el inciso anterior y haya cumplido las edades indicadas en el numeral 4 del artículo 2°, deberá presentar ante el jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad a la cual pertenece la solicitud para acceder al bono dentro de los 12 meses siguientes al cumplimiento de las edades antes mencionadas.

Con todo, si el trabajador no presenta la solicitud para acceder al bono dentro de los plazos señalados en los incisos quinto o sexto, se entenderá que renuncia a dicho beneficio.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad a la que pertenece el trabajador, ordenará certificar a quien corresponda el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo anterior. Para ello, podrá requerir información de cualquier otro organismo público para efectos de lo previsto en dicho artículo.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, en ningún caso podrá conocer de la probable cuantía de la jubilación, pensión de vejez o el monto de los recursos registrados en la cuenta de capitalización individual del personal.

El acto administrativo que conceda el bono al funcionario deberá establecer que el pago se efectuará en la oportunidad que señala el artículo 8°. Dicho acto administrativo no está sujeto al trámite de toma de razón y deberá enviarse en original para su registro y control posterior a la Contraloría General de la República.

En el caso de las corporaciones municipales creadas en virtud de lo dispuesto por el

Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, remitirán a la municipalidad respectiva, todos los antecedentes del trabajador que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 2°. El municipio, con el mérito de dichos antecedentes, dictará el acto administrativo correspondiente, y cuando proceda los remitirá al Servicio de Tesorerías de conformidad al artículo 8°.

Artículo 4°.- El personal que preste servicios por jornada parcial en alguna de las instituciones señaladas en el artículo 1°, deberá presentar la solicitud a que se refiere el artículo anterior, al jefe superior de servicio o a la jefatura máxima de aquella entidad en la que tiene el mayor número de horas contratadas, en cualquier calidad jurídica. A igual número de horas contratadas, presentará la solicitud en aquella entidad en que tenga más años de servicios. Si tiene la misma cantidad de años de servicios, podrá presentar la solicitud en cualquiera de ellas. Además, deberá adjuntar una declaración jurada simple del número de horas que tengan contratadas, en cualquier calidad jurídica, en alguno de los servicios mencionados en el artículo 1°.

Para el personal al que se le aplica el presente artículo y que tenga más de un empleador de aquellos mencionados en el artículo 1°, se entenderá por remuneración promedio líquida, la suma de las remuneraciones promedio calculadas de acuerdo a la letra b) del numeral 3° del artículo 2° que haya percibido en alguna de las calidades y organismos señalados en el artículo 1°, determinada por cada uno de los empleadores que hayan solicitado la información indicada en el inciso primero del artículo 3°.

Para lo dispuesto en el inciso anterior, la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones sumará las remuneraciones promedios líquidas informadas por los referidos empleadores y calculará la tasa de reemplazo líquida. En este caso, la Superintendencia informará dicha tasa con la individualización de los empleadores que remitieron infor-

me sobre remuneraciones promedio líquidas y que fueron consideradas en la estimación de esa tasa, lo que deberá ser comunicado al trabajador por el empleador.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda remitirá copia del acto administrativo señalado en el inciso décimo del artículo anterior, a los demás empleadores que hubiere indicado el trabajador en su declaración jurada.

Artículo 5°.- El bono no será imponible y no constituirá indemnización, renta ni ingreso para ningún efecto legal. El derecho a impetrar o percibir el bono se extingue con el fallecimiento del beneficiario.

Artículo 6°.- El bono se pagará con los recursos provenientes del "Fondo Bono Laboral", que se formará del siguiente modo:

- a) Con el aporte mensual de cada servicio u organismo señalado en el artículo 1°, el que ascenderá a un monto equivalente al 1% de las remuneraciones mensuales imponibles de sus trabajadores que, a la fecha del aporte, cumplan con los requisitos copulativos siguientes: tengan los años de servicios señalados en el numeral 2 del artículo 2°, que reúnan las calidades mencionadas en el artículo 1° con anterioridad al 1 de mayo de 1981, que estén afectos al sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y que cumplan las edades señaladas en el numeral 4° del artículo 2°, a más tardar al 31 de diciembre de 2024, inclusive.

Este aporte sólo se realizará hasta las remuneraciones que se devenguen en el mes de diciembre del año 2024.

- b) Con el producto de la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo.
- c) Con aporte fiscal, cuando los recursos señalados en las letras a) y b) de este

artículo sean insuficientes para el pago de los bonos. Este aporte será de un monto equivalente a la diferencia entre el monto total que se debe pagar por concepto de bonos y los aportes indicados en la letras antes mencionadas.

Artículo 7°.- El Servicio de Tesorerías recaudará y administrará los recursos del "Fondo Bono Laboral". Para tal efecto, llevará una cuenta especial de dicho Fondo. En ella deberán ser enterados los aportes señalados en la letra a) del artículo anterior, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se hayan devengado las remuneraciones o subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Por cada día de atraso en el pago del aporte señalado en la letra a) del artículo 6°, se devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 18.010. Esta sanción será de responsabilidad del servicio u organismo respectivo, el que deberá solventar los recargos con su presupuesto ordinario sin que proceda suplemento alguno por esta causal. El Servicio de Tesorerías cobrará y recaudará dichos intereses y los enterará en el "Fondo Bono Laboral".

Con cargo a dicha cuenta especial, el Tesorero General del Servicio de Tesorerías sólo podrá girar en los siguientes casos: a) Para dar cumplimiento a los actos administrativos de los jefes superiores de servicio respectivos que ordenen el pago del bono al personal que tenga derecho a él, y

b) Para hacer inversiones con los recursos del fondo.

Los recursos del "Fondo Bono Laboral" serán invertidos en los valores e instrumentos financieros según las normas y límites de inversión que establezca el Ministerio de Hacienda, a través de decreto supremo suscrito bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República".

Artículo 8°.- El Servicio de Tesorerías pagará el bono a los beneficiarios. Para ello, el jefe superior de servicio o jefatura máxima respectiva remitirá a dicho servicio copia del acto administrativo que concede el bono, adjuntando los antecedentes que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en los números 2 y 4 del artículo 2°, y la respuesta de los organismos previsionales y de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones sobre la tasa de reemplazo líquida. Además, deberá informar la fecha en que comenzará a pagarse el bono al beneficiario.

El Servicio de Tesorerías podrá celebrar convenios con las administradoras de fondos de pensiones, compañías de seguros u otras entidades, para efectuar el pago del bono a través de ellas.

El bono se devengará y pagará al personal mencionado en el artículo 1°, que cumpla con las exigencias establecidas en el artículo 2°, a contar del mes subsiguiente al de la fecha en que dicho personal hubiere cesado en el cargo o terminado el contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez de conformidad al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Artículo 9°.- El personal que perciba el bono y que con posterioridad a la fecha de inicio de su percepción se reincorpore a alguna de las instituciones u organismos señalados en el artículo 1°, sea en calidad de titular, a contrata, contratado conforme al Código del Trabajo o a honorarios, deberá devolver la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

En ningún caso se podrá volver a percibir el bono.

Artículo 10.- Todas las cantidades en dinero señaladas en esta ley se reajustarán en el mes de enero de cada año, según la variación que experimente el índice de precios al

consumidor en los 12 meses anteriores, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Artículo 11.- Las personas que perciban maliciosamente el bono que otorga esta ley, deberán devolver la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderles según la legislación vigente.

Artículo 12.- Los trabajadores señalados en el artículo 1° que obtengan pensión de invalidez que establece el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, podrán acceder al bono una vez que cumplan las edades señaladas en el numeral 4° del artículo 2° y acrediten el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo, con excepción del determinado en el numeral 5°. En este caso, el personal deberá cumplir con el requisito que se establece en el numeral 1° de dicho artículo, tanto a la fecha en que obtuvo la pensión de invalidez como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.

Dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el inciso anterior y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de dichas edades. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncia a dicho beneficio.

A partir de la fecha de presentación de la solicitud del inciso anterior, la referida jefatura se entenderá facultada para requerir la información señalada en el inciso primero del artículo 3°.

En este caso, el pensionado de invalidez señalado en el inciso primero del presente artículo deberá tener una tasa de reemplazo

líquida estimada igual o inferior a 55% y acceder a una pensión de invalidez líquida regida por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, igual o inferior al monto del límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional a que se refiere el artículo 9° de la Ley N° 19.200, vigente a la fecha en que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones solicite la información señalada en el inciso segundo del artículo 3°.

Para lo dispuesto en el inciso anterior, la tasa de reemplazo líquida será la expresión porcentual del cociente que resulte de dividir el monto mensual de la pensión de invalidez líquida, por la remuneración promedio líquida. Para estos efectos se entenderá por:

- a) Pensión de invalidez líquida: aquella que perciba el trabajador señalado en el inciso primero de conformidad al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, al momento de presentar la solicitud indicada en el inciso segundo de este artículo, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.
- b) Remuneración promedio líquida: corresponderá a la última remuneración mensual que percibió el trabajador antes de obtener la pensión de invalidez mencionada en el inciso primero, reajustada de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones otorgados a los trabajadores del sector público, por el período comprendido entre la obtención de la pensión de invalidez y el cumplimiento de las eda-

des indicadas en el numeral 4° del artículo 2°.

Para los referidos trabajadores, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente a la total tramitación del acto administrativo que concede el bono.

Este personal podrá acceder al bono siempre que presente su solicitud para acceder al bono hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 13.- El personal señalado en el artículo 1° que obtenga pensión de vejez del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por la aplicación del artículo 68 bis de dicho decreto ley, podrá acceder al bono una vez que cumpla las edades señaladas en el numeral 4° del artículo 2° y acredite el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo, con excepción del determinado en el numeral 5°. En este caso, el personal deberá cumplir con el requisito que se establece en el numeral 1° del artículo 2°, tanto a la fecha en que cesó en funciones por haber obtenido la pensión antes señalada, como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.

Para los efectos de aplicar el numeral 3° del artículo 2°, se entenderá por:

- a) Pensión de vejez líquida, aquella pensión de vejez del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que perciban al momento de presentar la solicitud indicada en el inciso siguiente, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.

- b) Remuneración promedio líquida, corresponderá a la última remuneración mensual que percibió el trabajador antes de obtener la pensión de vejez señalada en el inciso primero, reajustada de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones otorgados a los trabajadores del sector público, por el período comprendido entre la obtención de la pensión de vejez antes mencionada y el cumplimiento de las edades indicadas en el numeral 4° del artículo 2°.

Dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el número 4 del artículo 2° y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de esas edades. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono dentro de este plazo, se entenderá que renuncia al bono.

A partir de la fecha de presentación de la solicitud del inciso anterior, la referida jefatura se entenderá facultada para requerir la información señalada en el inciso primero del artículo 3°.

Para el personal señalado en este artículo, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente al de la fecha de la total tramitación del acto administrativo que lo concede.

El personal a que se refiere el presente artículo podrá acceder al bono siempre que presente su solicitud hasta el 31 de diciembre del año 2024.

Artículo 14.- En caso que los trabajadores a que se refieren los artículos 12 y 13, hayan optado por retirar excedentes de libre disposición, con cargo a sus cotizaciones obligatorias, la pensión de invalidez o vejez líquida para efectos de dichos artículos será esti-

mada según sea la modalidad de pensión que se encuentren percibiendo al momento de presentar la solicitud para acceder al bono, de acuerdo a lo siguiente:

1. Renta Vitalicia Inmediata o Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado: la pensión de vejez o invalidez líquida será estimada considerando: i) el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual al momento de obtener la pensión, incluidos el monto retirado como excedente de libre disposición con cargo a sus cotizaciones obligatorias y el bono de reconocimiento a que tenga derecho, e ii) la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias correspondientes a las pensiones de vejez contratadas en el mes en que el trabajador suscribió el contrato de seguro de renta vitalicia.
2. Retiro Programado o Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: el monto de la pensión de invalidez o vejez líquida, según corresponda, será estimada incluyendo en el saldo de la cuenta de capitalización individual los excedentes de libre disposición retirados.

Para el caso que en el cálculo del monto de las pensiones de los trabajadores a que se refieren los artículos 12 y 13 se hubieren incluido sus cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos a que se refiere el artículo 20 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, éstos se excluirán de la estimación de su pensión de invalidez o de vejez líquida reguladas por dichos artículos para efecto de la aplicación de la presente ley, de acuerdo al método de cálculo que establezca mediante instrucciones la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

La Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones solicitará a las administradoras de fondos de pensiones los antecedentes necesarios para estimar la pensión de acuerdo a este artículo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- El personal mencionado en el artículo 1° que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley tenga 65 o más años de edad si son hombres o 60 o más años de edad si son mujeres, accederá al bono en las mismas condiciones señaladas en los artículos permanentes siempre que presenten la solicitud respectiva dentro de los 12 meses siguientes a dicha entrada en vigencia y cumplan con los requisitos señalados en el artículo 2°. En este caso deberán renunciar voluntariamente a su cargo, pensionarse por vejez según el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cesar en funciones por supresión del empleo o terminar su contrato de trabajo por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses contados desde la presentación de su solicitud. El personal que no presente la solicitud de bono dentro del plazo señalado, se entenderá que renuncia a él.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, a partir de la publicación de la presente ley, se entenderá facultado para requerir la información indicada en el inciso primero del artículo 3° respecto del personal señalado en el inciso anterior como del personal que cumpla las edades establecidas en el número 4 del artículo 2° durante el año de publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- La presente ley entrará en vigencia el 1 del mes siguiente de su fecha de publicación en el Diario Oficial. Con todo, el artículo 10 entrará en vigencia el 1 de enero del año 2009.

Artículo tercero.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley, durante el año 2008, se financiará con los recursos provenientes del "Fondo Bono Laboral" del artículo 6°. El aporte fiscal que se establece en la letra c) del citado artículo se financiará mediante transferencias con cargo a las provisiones dispuestas en la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos para dicha anualidad.

Artículo cuarto.- Al personal que, siendo beneficiario de la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la Ley N° 19.882, le resulte aplicable lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la presente ley, no se le aplicará lo establecido en el artículo noveno de la Ley N° 19.882, siempre que cumpla con lo señalado en ese artículo transitorio y postule al bono dentro del plazo que en él se contempla.

Artículo quinto.- Las personas que se hayan acogido a la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la Ley N° 19.882 y aquellas que hubieren cesado en sus funciones, sea por renuncia voluntaria, por obtención de pensión de vejez de conformidad al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en alguna de las calidades y organismos señalados en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley o en sus antecesores legales, tendrán derecho al bono que establece esta ley, el que se devengará y pagará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8°.

Las personas señaladas en el inciso anterior, tendrán derecho al bono que establece esta ley siempre que cumplan con los requisitos copulativos siguientes:

- a) Haber obtenido la bonificación por retiro voluntario señalada en el inciso anterior o haber cesado en funciones, sea por renuncia voluntaria, por supresión de su empleo, por término del contrato de trabajo por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo o por obtención de pensión de vejez de conformidad al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en alguno de los organismos mencionados en el inciso primero del artículo 1° o en sus antecesores legales, durante el período comprendido entre el 14 de noviembre de 2003 y la entrada en vigencia de la presente ley;
- b) Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo 1° en los referi-

dos organismos o sus antecesores legales, tanto a la fecha del cese de funciones indicado en la letra anterior, como con anterioridad al 1 de mayo de 1981;

- c) Estar afiliado al Sistema de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y haber cotizado en él por el ejercicio de su función pública;
- d) Haber tenido a lo menos 20 años de servicios en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a la fecha del cese de funciones establecido en la letra a);
- e) Cumplir con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 2°.

Cuando se trate de personas afectas a este artículo que se encuentren percibiendo pensiones de vejez del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se le considerará como pensión de vejez líquida, aquella que perciban al momento de presentar la solicitud a que se refiere el inciso tercero del presente artículo, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. En caso que dichas personas hayan optado por retirar excedentes de libre disposición, con cargo a sus cotizaciones obligatorias, la pensión de vejez líquida para efectos de este artículo, será calculada según sea la modalidad de pensión de vejez que hubieren tenido a dicha data:

1. Renta Vitalicia Inmediata o Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado: la pensión de vejez líquida será estimada considerando: i) el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual al momento de obtener la pensión, incluidos el monto retirado como excedente de libre disposición con cargo a las cotizaciones obligatorias y el bono de reconocimiento a que tenga derecho, e ii) la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias correspondientes a las pensiones de vejez contratadas en el mes en que el trabajador suscribió el contrato de seguro de renta vitalicia.

2. Retiro Programado o Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: el monto de la pensión de vejez líquida, será estimada incluyendo en el saldo de la cuenta de capitalización individual los excedentes de libre disposición retirados.

Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contemplada en cualquiera de los regímenes previsionales.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones solicitará a las administradoras de fondos de pensiones los antecedentes necesarios para estimar la pensión de acuerdo a este artículo.

Para efectos de esta letra, se entenderá por remuneración promedio líquida, el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores al cese de funciones o término de su contrato de trabajo, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas.

- f) Tener cumplidos 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, al momento de la solicitud del bono.

Las personas afectas al presente artículo, presentarán sus solicitudes ante el jefe

superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley y hasta dentro de los 12 meses siguiente a ella. Con todo, si dichas personas no presentan las solicitudes para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncian a dicho beneficio.

Respecto de las personas mencionadas en el inciso primero que hubieren obtenido la bonificación por retiro voluntario en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo octavo de la Ley N° 19.882, el plazo para presentar la solicitud para acceder al bono correrá a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el número 4 del artículo 2° y hasta los 12 meses siguientes a ellas. Con todo, si dichas personas no presentan las solicitudes para acceder al bono dentro de este plazo, se entenderá que renuncian a dicho beneficio.

A partir de la fecha de presentación de la solicitud del inciso anterior, la referida jefatura se entenderá facultada para requerir la información señalada en el inciso primero del artículo 3°.

Para el personal señalado en este artículo, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente de la fecha de total tramitación del acto administrativo que lo concede."

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

Santiago, 27 de noviembre de 2008.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud.,
María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO SOBRE PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES^(*)

DECRETO N° 40

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

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento sobre prevención de riesgos profesionales:

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

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

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.

TITULO II DE LAS MUTUALIDADES DE EMPLEADORES Y EMPRESAS DE ADMINISTRACION DELEGADA

Artículo 3°. 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 una 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

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7.03.69.

(1) Este inciso fue modificado por el número 1 del artículo único del Decreto Supremo N° 50, D.O. 21.07.88.

de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

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

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

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

Artículo 5°. Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 72 de la Ley N° 16.744, los organismos que decidan establecer actividades de prevención de riesgos profesionales se regirán por las normas que se determinarán en cada caso particular, en relación con las actividades o riesgos de las entidades empleadoras.

Artículo 6°. Las actividades de prevención que deben desarrollar las empresas facul-

tadas 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, ello será causal suficiente para que dicho Servicio solicite a la Superintendencia de Seguridad Social la revocación de la delegación.

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

TITULO III DE LOS DEPARTAMENTOS DE PREVENCION DE RIESGOS

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

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un 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 asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de

accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.⁽²⁾

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

La categoría profesional estará constituida por:

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

La categoría técnico estará constituida por:

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una institución de Educación Superior reconocida por el Estado.⁽³⁾

(2)(3) Este artículo fue sustituido por el número 1 del Decreto Supremo N° 95, publicado en el Diario Oficial de 16 de septiembre de 1995.

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

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamentos de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el 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 es 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.⁽⁴⁾

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:

(4) Este artículo fue sustituido por el número 1 del Decreto Supremo N° 95, publicado en el Diario Oficial de 16 de septiembre de 1995.

TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO
(DIAS A LA SEMANA)

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

T.C. = Tiempo completo.

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N° 16.744.⁽⁵⁾

**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.

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**

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.

(5) Este artículo fue sustituido por el número 1 del Decreto Supremo N° 95, publicado en el Diario Oficial de 16 de septiembre de 1995.

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

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

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

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

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

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

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

protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

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

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

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

Artículo 20. El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.⁽⁶⁾

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 registrará la disposición precedente.

TITULO VI DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES⁽⁷⁾

Artículo 21. Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los

(6) Este inciso fue modificado por el número 2 del artículo único del Decreto Supremo N° 50, publicado en el Diario Oficial de 21 de julio de 1988.

(7) Este título fue agregado por el número 3 del artículo único del Decreto Supremo N° 50, publicado en el Diario Oficial de 21 de julio de 1988.

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.⁽⁸⁾

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.⁽⁹⁾

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.⁽¹⁰⁾

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,

(8)(9)(10) Este artículo agregado por el número 3 del artículo único del Decreto Supremo N° 50, publicado en el Diario Oficial de 21 de julio de 1988.

sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.⁽¹¹⁾

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°. Los actuales administradores delegados del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán dar cumplimiento a las exigencias establecidas por el artículo 7° de este

(11) Este artículo agregado por el número 3 del artículo único del Decreto Supremo N° 50, publicado en el Diario Oficial de 21 de julio de 1988.

reglamento dentro de los 90 días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2°. Derogado.⁽¹²⁾

Artículo 3°. Derogado.⁽¹³⁾

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.

(12)(13) Este artículo fue derogado por el artículo 3° del Decreto Supremo N° 95, publicado en el Diario Oficial de 16 de septiembre de 1995.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

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

DECRETO SUPREMO N° 109

Santiago, 10 de mayo de 1968.- Hoy se decretó lo que sigue:

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

Decreto:

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

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

El derecho a las prestaciones económicas del Seguro se adquirirá en virtud del diagnóstico médico correspondiente.

Artículo 2°.- Se considerará incapacidad temporal toda aquella provocada por acciden-

te del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

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

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

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

Artículo 4°.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las invalideces serán de competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin), excepto si se trata de incapacidades permanen-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7.07.07.

tes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades de Empleadores, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.⁽¹⁾

Para proceder a realizar dichas acciones, en caso de accidentes del trabajo, las respectivas Compín citarán al Instituto de Normalización Previsional 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 1 de mayo de 1968.⁽²⁾⁽³⁾

Artículo 5°.- La Secretaría Regional Ministerial de Salud, de la cual dependa la respectiva Compín, deberá comunicar, a más tardar dentro del quinto día, a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y a la Superintendencia de Seguridad Social, la composición de aquélla, como asimismo las modificaciones que le introduzca.⁽⁴⁾

Artículo 6°.- Derogado.⁽⁵⁾

- (1) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 1, 1.1, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso en el sentido de eliminar el vocablo "la" que antecede a "competencia", en su primera mención, y reemplazar "de los Servicios de Salud" por "(Compín)".
- (2) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 1, 1.2, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso en el sentido de reemplazar la frase "las mencionadas Comisiones citarán previamente al respectivo organismo administrador" por "las respectivas Compín citarán al Instituto de Normalización Previsional".
- (3) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 3, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, derogó el anterior inciso final de este artículo.
- (4) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 2, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este artículo.
- (5) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 3, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, derogó este artículo.

Artículo 7°.- Derogado.⁽⁶⁾

Artículo 8°.- Derogado.⁽⁷⁾

Artículo 9°.- Derogado.⁽⁸⁾

Artículo 10.- Derogado.⁽⁹⁾

Artículo 11.- Derogado.⁽¹⁰⁾

Artículo 12.- Derogado.⁽¹¹⁾

Artículo 13.- Derogado.⁽¹²⁾

Artículo 14.- Derogado.⁽¹³⁾

Artículo 15.- Derogado.⁽¹⁴⁾

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

Artículo 17.- La Compín o la Mutualidad, según corresponda, deberá instruir a la entidad empleadora en donde preste servicios el trabajador, al momento de la calificación de una enfermedad profesional, el traslado de éste a otras faenas donde no esté expuesto al agente causante de la respectiva enfermedad, conforme lo dispone el artículo 71 de la Ley N° 16.744.

Dicha instrucción será obligatoria para la entidad empleadora y su adecuado cumplimiento deberá ser controlado por el respectivo organismo administrador.⁽¹⁵⁾

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

- (6) a (14) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 3, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, derogó este artículo.
- (15) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 4, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, sustituyó este artículo.

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN RIESGOS
A) AGENTES QUIMICOS:	
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) Fósforo, 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 animados del benceno.	"
14) Alcoholes y ésteres nitrados (nitroglicerina, etc.).	"
15) Sulfuro de carbono.	"
16) Asfixiantes químicos: - ácido sulfúrico. - ácido cianhídrico y cianuros. - monóxido de carbono.	"
17) Alquitrán y petróleo, sus similares y derivados.	"
18) Plásticos y materias primas.	"
B) AGENTES FISICOS	"
19) Radiaciones ionizantes: Rayos X, rádium y radioisótopos. ⁽¹⁶⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la exposición al agente
20) Radiaciones no ionizantes: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar y láser. ⁽¹⁷⁾	"
21) Ruido y ultrasonido.	"
22) Aumento 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 al riesgo durante la exposición de estos agentes.
C) AGENTES BIOLÓGICOS	
24) Infecto-contagiosos y parasitarios: ⁽¹⁸⁾ - Anquilostoma - Bacilo anthraxis - Brucela - Bacilo tuberculoso bovino - Leptospira Interrogans - Rabia - Tétano - Virus de la Inmunodeficiencia Humana	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero ó sanitario.

(16) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 5, 5.1, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Energía ionizante" por "Radiaciones ionizantes".

(17) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 5, 5.2, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Energía radiante" por "Radiaciones no ionizantes".

(18) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 5, 5.3 y 5.4, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Espiroqueta hemorrágica" por "Leptospira Interrogans"; y de incorporar los siguientes agentes, a continuación de "Tétano": "Virus de la Inmunodeficiencia Humana, Virus Hepatitis B, Virus Hepatitis C, Hantavirus y Coxiella Burnetti".

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> - Virus Hepatitis B - Virus Hepatitis C - Hantavirus - Coxiella Burnetti 	
25) Insectos y arácnidos. ponzoñosos. ⁽¹⁹⁾	Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero ó sanitario.
26) Vegetales: <ul style="list-style-type: none"> - Litre - Hongos - Fibras (algodón, lino, cáñamo) 	
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 (antracita, etc.).	"
30) Berilio y metales duros (cobalto, etc.).	"

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

ENFERMEDADES	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
1) Intoxicaciones.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos (1-18). ⁽²⁰⁾
2) Dermatitis profesionales.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de diferentes agentes (1-16, 17,18,19,20,26).
3) Cánceres y lesiones precancerosas de la piel. ⁽²¹⁾	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 - Asbetosis - Talcosis - Beriliosis - Neumoconiosis del carbón - Bisinosis - Canabiosis⁽²²⁾ 	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción del polvo con: <ul style="list-style-type: none"> Sílice (27) Asbesto (28) Talco (28)⁽²³⁾ Berilio (30) Carbón (29) Algodón y lino (26) Cáñamo (26).
5) Bronquitis, neumonitis, efisema 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).

(19) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 5, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este número.

(20) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra a), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de reemplazar la mención a los agentes químicos "(1-16)" por "(1-18)".

(21) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra a), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Carcinomas" por "Cánceres".

(22) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra b), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Canabosis" por "Canabiosis".

(23) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra b), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de reemplazar la mención a "Talco (29)" por "Talco (28)".

ENFERMEDADES	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECÍFICOS
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, asbesto (28)). ⁽²⁴⁾
8) Cáncer y tumores de las vías urinarias.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de aminas aromáticas.
9) Leucemia, aplasia medular y otros trastornos hematológicos de origen profesional. ⁽²⁵⁾	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, neuritis y polineuritis. ⁽²⁶⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (1-18-22, 23, 24). ⁽²⁷⁾
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); artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis y trastornos de la circulación y sensibilidad. ⁽²⁸⁾	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 que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico. ⁽²⁹⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo por tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.
14) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos. ⁽³⁰⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo. ⁽³¹⁾
15) Enfermedades infecto - contagiosas y parasitarias: anquilostomiasis, carbunco cutáneo, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, rabia, tétano, leptospirosis, infección por Virus de la Inmunodeficiencia Adquirida, hepatitis B, hepatitis C, infección por hantavirus, fiebre Q. ⁽³²⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos (24). ⁽³³⁾

- (24) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra c), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de incorporar dentro del paréntesis, después del "19", ", asbesto (28)";
- (25) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra c), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este número.
- (26) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra d), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "encefalitis, mielitis y neuritis" por "encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis";
- (27) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra d), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de agregar un "23", entre "22," y "24".
- (28) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra e), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "; artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres" por "); artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis".
- (29) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra f), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de incorporar después de Neurosis profesionales incapacitantes, la siguiente frase "que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico."
- (30) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra g), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este párrafo.
- (31) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra e), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este párrafo.
- (32) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra h), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "anquilostomiasis, pústula maligna, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, espiroquetosis, rabia y teta N" por "anquilostomiasis, carbunco cutáneo, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, rabia, tétano, leptospirosis, infección por Virus de la Inmunodeficiencia Adquirida, hepatitis B, hepatitis C, infección por hantavirus, fiebre Q."
- (33) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra f), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de eliminar la palabra "animados", anterior al número (24).

ENFERMEDADES	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
16) Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos: mordedura o picadura de arácnidos o insectos (abejas, arañas, escorpiones). ⁽³⁴⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos (25). ⁽³⁵⁾
17) Parodenciopatías.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes específicos, químicos biológicos y polvo (1, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 28).
18) Mesotelioma pleural ⁽³⁶⁾ Mesotelioma peritoneal	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de polvo con asbesto (28). ⁽³⁷⁾
19) Angiosarcoma hepático ⁽³⁸⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agente químico (Cloruro de vinilo (11)). ⁽³⁹⁾
20) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada. ⁽⁴⁰⁾	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes físicos (22). ⁽⁴¹⁾

Artículo 20.- La Superintendencia de Seguridad Social revisará, por lo menos cada 3 años, la nómina de enfermedades profesionales y de sus agentes, a que se refiere el artículo anterior, y propondrá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las modificaciones que sea necesario introducirle. Para tal efecto, la citada Superintendencia solicitará informe al Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979.⁽⁴²⁾

Artículo 21.- El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14

C del D.L. N° 2.763, de 1979, para facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas que procedan, impartirá las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberán revisarse, a lo menos, cada 3 años. Para tal efecto, deberá remitir las propuestas a la Superintendencia de Seguridad Social para su informe.

Sin perjuicio de lo anterior, dicha Superintendencia podrá formular las propuestas que estime necesarias en relación a lo establecido en el inciso anterior.⁽⁴³⁾

- (34) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra i), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de sustituir "picaduras de" por "mordedura o picadura de arácnidos o";
- (35) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra f), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de eliminar la palabra "animados", anterior al número (24).
- (36) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra j), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de eliminar las menciones a "Asbesto (28)".
- (37) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra g), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este párrafo.
- (38) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra k), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, agregó este número.
- (39) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra h), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este párrafo.
- (40) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.1, letra l), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, agregó este número.
- (41) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 6, 6.2, letra i), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este párrafo.
- (42) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 7, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este artículo.
- (43) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 8, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este artículo.

Artículo 22.- Para ejercer el derecho establecido en el inciso tercero del artículo 7° de la Ley N° 16.744, los afectados deberán solicitar al respectivo organismo administrador se les practiquen los exámenes correspondientes para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, en caso que existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes y/o factores de riesgo que pudieran asociarse a esa enfermedad. Los organismos administradores deberán comunicar a los interesados lo que se resuelva. La resolución respectiva deberá ser consultada por el organismo administrador a la Superintenden-

cia de Seguridad Social, la que tendrá un plazo de 3 meses para resolver, con informe de la Compin que corresponda.⁽⁴⁴⁾

Artículo 23.- En los siguientes casos, y sin que la enumeración sea taxativa, las enfermedades profesionales se consideran que producen incapacidad temporal:⁽⁴⁵⁾

Artículo 24.- Se entiende que las enfermedades profesionales producen invalidez en los casos que se definen a continuación. Las Compin determinarán, entre los porcentajes señalados, el grado de incapacidad al que

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-18). ⁽⁴⁶⁾	Fase aguda o subaguda de la enfermedad, que requiere atención médica o cese del trabajo o descompensación temporal de la enfermedad en fase crónica. ⁽⁴⁷⁾
2) Dermatitis, causada por agentes (1-16-17,18,19,20 y 26)	Fase aguda o subaguda de las diferentes enfermedades que requiere atención médica o cese del trabajo o descompensación temporal de la enfermedad en fase crónica. ⁽⁴⁸⁾
3) Cánceres cutáneos, respiratorios hepáticos y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20, asbesto y aminas aromáticas). ⁽⁴⁹⁾	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 (19-23) 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.
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 o de tratamiento inicial.

- (44) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 9, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este artículo.
- (45) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.1, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de incorporar entre las palabras "casos" y "las enfermedades", la siguiente frase ", y sin que la enumeración sea taxativa,".
- (46) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.2, letra a), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar la mención a los agentes químicos "(1-16)" por "(1-18)".
- (47) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.3, letra a), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de agregar antes del punto final, la frase "o descompensación temporal de la enfermedad en fase crónica".
- (48) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.3, letra b), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este párrafo, en el sentido de agregar antes del punto final, la frase "o descompensación temporal de la enfermedad en fase crónica".
- (49) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.2, letra b), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Carcinomas" por "Cánceres", incorporara la palabra "hepáticos" entre "respiratorios," y "y urinarios" y ", asbesto", dentro del paréntesis, entre "20" y la "y".

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
7) Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo. ⁽⁵⁰⁾	Durante el período de diagnóstico o de tratamiento inicial.
8) Enfermedades de los órganos del movimiento: artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades, causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24). ⁽⁵¹⁾	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 o subaguda de la enfermedad, que requiere atención médica o cese del trabajo.
10) Gengivitis úlcero-necrótica y paradenciopatías propiamente tales.	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención odontológica y cese del trabajo.
11) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, causados por trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo. ⁽⁵²⁾	Durante el período de diagnóstico y tratamiento de la enfermedad. ⁽⁵³⁾
12) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada. ⁽⁵⁴⁾	Manifestaciones agudas o subagudas de la enfermedad que requieren atención médica o cese del trabajo. ⁽⁵⁵⁾

sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley N° 16.744 y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.⁽⁵⁶⁾

Artículo 24-A.- Las indemnizaciones que deriven de la comprobación de los estados

alérgicos a que se refieren los N°s. 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° 16.744, haciéndose acreedores a las sanciones legales respectivas en caso

(50) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.2, letra c), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este número.

(51) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.2, letra d), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres" por "artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis".

(52)- (54) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.2, letra e), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este número.

(53) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.3, letra d), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este párrafo.

(55) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 10, 10.3, letra e), publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este párrafo.

(56) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.1, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de reemplazar la frase "Las Comisiones a que se refiere el artículo 4° determinará" por "Las Compin determinarán", y eliminar la palabra "física" que se encuentra a continuación de "incapacidad".

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1, 18). ⁽⁵⁷⁾	Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases aguda y subaguda de carácter permanente: a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico: 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo: 70% a 90%.
2) Dermatitis por diferentes agentes.	I) Fase crónica con lesiones irreversibles o lesiones desarrolladas en las fases agudas y subagudas: 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%.
3) Cánceres cutáneos, respiratorios hepáticos y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1, 18, 19, 20, asbesto y aminas aromáticas). ⁽⁵⁸⁾	I) Secuelas o complicaciones irreversibles, directas o indirectas (terapéuticas): 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	I) Todo caso radiológicamente bien establecido (polvos 27, 28, 29 y 30) o clínicamente diagnosticado (polvos 26), con insuficiencia respiratoria o complicaciones infecciosas: 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 Nº 16.744 y 17º de este reglamento: 25%.
5) Asma bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causados por agentes químicos y biológicos.	I) Fase crónica e irreversible de la enfermedad, con insuficiencia respiratoria: 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%.
6) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1, 18, 19 y 23).	I) Lesiones nerviosas que afecten un territorio neurológico de las extremidades: se aplicará el criterio del baremo de accidentes de trabajo. II) Lesiones nerviosas que comprometan a otros órganos: a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico: 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo: 70% a 90%.
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%.

(57) El Decreto Supremo Nº 73, artículo cuarto, número 11, 11.2, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar la mención a los agentes químicos "(1-16)" por "(1-18)".

(58) El Decreto Supremo Nº 73, artículo cuarto, número 11, 11.3, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "Carcinomas" por "Cánceres", agregar la palabra "hepáticos", entre "respiratorios," y "y urinarios", y ", asbesto", dentro del paréntesis, después de "20".

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
8) Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo. ⁽⁵⁹⁾	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: artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades, causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24). ⁽⁶⁰⁾	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 y 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%.
11) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, causados por los trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo. ⁽⁶¹⁾	Fase crónica e irreversible de la enfermedad: Si incapacita principalmente para el trabajo específico. 40% a 65%. ⁽⁶²⁾
12) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada. ⁽⁶³⁾	Fase crónica. Secuelas o complicaciones de carácter permanente: a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico. 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo. 70% a 90%. ⁽⁶⁴⁾

de infracción, sin perjuicio del derecho de las instituciones administradoras para repetir por las indemnizaciones indebidamente pagadas.^(64-b)

Artículo 25.- Las Compin y las Mutualidades, en su caso, para determinar el grado de

incapacidad 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° 16.744 y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento, para establecer la incapacidad de ganancia.⁽⁶⁵⁾

(59) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.4, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, reemplazó este número.

(60) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.5, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este número, en el sentido de reemplazar "artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres" por "artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis".

(61) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.6, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este número.

(62) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.6, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, incorporó este párrafo.

(63) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.7, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, agregó este número.

(64) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 11, 11.7, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, agregó este párrafo.

(64-b) El Decreto N° 63, publicado en el Diario Oficial de 31 de octubre de 1978, agregó este artículo.

(65) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 12, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de reemplazar "Comisiones" por "Compin y las Mutualidades, en su caso,", y eliminar el vocable "física" que se encuentra a continuación de "incapacidad".

a) MIEMBROS SUPERIORES

- | | |
|---|-----|
| 1.- Pérdida 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 de 20 cms. desde el vértice del acromión | 50% |
| 6.- Amputación desde los 20 cms. del vértice del acromión a menos de 11,5 cms. bajo el vértice del olecranon | 45% |
| 7.- Pérdida de una mano. Pérdida del pulgar y 4 dedos de una mano. Amputación del antebrazo, 10 cms. por debajo del vértice del olecranon | 40% |
| 8.- Pérdida del dedo pulgar derecho o izquierdo y su metacarpiano | 30% |
| 9.- Pérdida del pulgar, 1ª y 2ª falanges | 25% |
| 10.- Pérdida de la segunda falange del pulgar | 15% |
| 11.- Pérdida del dedo índice (derecho o izquierdo) | 20% |
| 12.- Pérdida de la 2ª y 3ª falanges del índice | 15% |
| 13.- Pérdida de la 3ª falange del índice | 20% |
| 14.- Pérdida del dedo medio (derecho o izquierdo) | 20% |
| 15.- Pérdida de la 2ª y 3ª 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 del muslo o pierna de un lado y pérdida del otro pie | 90% |
| 18.- Amputación de ambos pies, resultando en muñones de apoyo terminal | 50% |
| 19.- Amputación de ambos pies, proximal a la articulación metatarso-falángica | 50% |
| 20.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies a nivel de la articulación metatarso-falángica | 30% |
| 21.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies proximal a las articulaciones interfalángicas proximales | 25% |
| 22.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies, distal a la articulación interfalángica proximal | 20% |
| 23.- Amputación a nivel de la cadera | 60% |
| 24.- Amputación bajo la cadera con muñón no mayor de 12,5 cms. desde el vértice del trocanter mayor | 50% |
| 25.- Amputación bajo la cadera con muñón de más de 12,5 cms. desde el vértice del trocanter mayor, pero que no sobrepase la mitad del muslo | 45% |
| 26.- Amputación bajo la mitad del muslo hasta 9 cms. bajo la rodilla | 40% |
| 27.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 9 cms. y no mayor de 13 cms | 35% |

28.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 13 cms 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 ORGANOS DE LOS SENTIDOS

33.- Ceguera total 90%

34.- Pérdida o deficiencia de la visión :

a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65%

b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90%

35.- Pérdida de un ojo sin complicaciones, con normalidad del otro 30%

36.- Pérdida de la visión de un ojo sin complicaciones, siendo normal el otro ojo 25%

37.- Pérdida de la audición (Art. 21º) 15% a 65%

38.- Pérdida del equilibrio:

a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65%

b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90%

MUTILACIONES Y DEFORMACIONES

39.- Severas, en la cara o cabeza 35%

39.1 Grandes traumatismos máxilo-faciales consolidados en posición viciosa 35%

39.2 Pérdida total de sustancia:

– apéndice nasal

– pabellón auricular

– tejidos blandos y duros 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 la 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 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 Compin y las Mutualidades, en su caso, procederán, previamente, a graduar

cada una de las incapacidades conforme a la tabla de porcentajes consignada 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 asignados. Hecha la ordenación, el primero de dichos porcentajes servirá para determinar como capacidad residual de trabajo la diferencia existente entre el 100% y el referido porcentaje.⁽⁶⁶⁾

A continuación, se aplicará el porcentaje asignado a la segunda invalidez a la capacidad residual de trabajo determinada anteriormente. El producto constituirá el grado de incapacidad derivado de la segunda invalidez, el que será sumado al grado asignado a la primera invalidez.⁽⁶⁷⁾

Si hubiere una tercera invalidez, el porcentaje a ella asignado en la lista se aplicará sobre la capacidad residual de trabajo, representada, en este caso, por la diferencia existente entre la incapacidad resultante de la suma de las dos anteriores y el 100%. El producto constituirá el grado de incapacidad derivado de la tercera invalidez, el que será sumado a los grados establecidos para las dos primeras invalideces.⁽⁶⁸⁾

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%.

(66) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 13, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de reemplazar el vocablo "Comisiones" por la frase "Compin y las Mutualidades, en su caso,"; y eliminar las palabras "física" y "físicas".

(67) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 13, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de eliminar la palabra "física".

(68) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 13, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de eliminar la palabra "física".

Una vez determinada, por este procedimiento, la incapacidad global derivada de las invalideces múltiples, se aplicará, si procediere, la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley N° 16.744 y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.⁽⁶⁹⁾

Para facilitar la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, el Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, dictará los reglamentos internos que estime pertinentes.⁽⁷⁰⁾

Artículo 27.- El mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior se aplicará al hacer las reevaluaciones a que se refieren los artículos 61 y 62 de la Ley N° 16.744, procediéndose en tal caso a evaluar nuevamente cada una de las invalideces.

Artículo 28.- Para determinar el grado de las invalideces no clasificadas en el presente reglamento, se considerarán los siguientes factores:

- a) Lesión anatómica fisiológica;
- b) Manifestaciones clínicas;
- c) Disminución de la capacidad de trabajo;
- d) Limitaciones por las condiciones de trabajo;

(69) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 13, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de eliminar la palabra "física".

(70) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 13, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de reemplazar la frase "Servicio Nacional de Salud" por "Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979,".

- e) Reacciones imponderables;
- f) Rapidez;
- g) Fuerza;
- h) Coordinación;
- i) Perseverancia; y
- j) Seguridad.

El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, dictará las reglamentos internos que estime procedentes para la correcta evaluación de estos casos.⁽⁷¹⁾

Artículo 29.- Para determinar, las incapacidades de ganancia, las invalideces se fijarán en tramos de dos y medio en dos y medio grados hasta el 40%, y en tramos de cinco en cinco grados del 40% en adelante.⁽⁷²⁾

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

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

% INCAPACIDAD DE GANANCIA	MONTO INDEMNIZACION (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 asignado por este reglamento a una invalidez consistiere 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 originariamente se hubiere señalado si lo afecta para el ejercicio de su labor o profesión 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 que desarrollan preferentemente trabajadores de otro sexo.⁽⁷³⁾

(71) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 14, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de reemplazar la frase "Servicio Nacional de Salud" por "Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979,".

(72) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 15, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este inciso, en el sentido de eliminar ", según el caso" y "físicas y", y reemplazar "de el 40% adelante" por "del 40% en adelante".

(73) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 16, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este artículo, en el sentido de eliminar las palabras "física" que se encuentran a continuación de "incapacidad", y reemplazar "propias o habituales del sexo opuesto" por "que desarrollan preferentemente trabajadores de otro sexo".

Artículo 33.- En los casos en que el grado de incapacidad 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.⁽⁷⁴⁾

(74) El Decreto Supremo N° 73, artículo cuarto, número 17, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2006, modificó este artículo, en el sentido de eliminar las palabras "física" que se encuentra a continuación de "incapacidad".

Artículo 34.- Los factores de ponderación a que se refieren los artículos anteriores no son excluyentes entre sí y habilitarán, según el caso, para 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.

PODER LEGISLATIVO
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL ARTICULO 66 BIS DE LA LEY N° 16.744 SOBRE LA GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN OBRAS, FAENAS O SERVICIOS QUE INDICA^(*)

DECRETO N° 76

Núm. 76. Santiago, 14 de diciembre de 2006.- Vistos: lo dispuesto en el Título VII y VIII de la Ley N° 16.744; en los artículos 183-E, 183-AB y 184 del Código del Trabajo; el D.S. N° 101, de 1968, y los D.S. N° 40 y N° 54, ambos de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la facultad que me confiere el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, incorporado por la Ley N° 20.123, que establece normas en materia de seguridad y salud en el trabajo para obras, faenas o servicios en que presten servicios trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. El presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo

66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

Artículo 2°. En aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores trabajadores de empresas de servicios transitorios, estos últimos sólo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo.

Artículo 3°. Las disposiciones de este reglamento, en caso alguno, eximirán a la empresa principal, así como tampoco a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones individuales respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 18.01.07.

Artículo 4°. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

Artículo 5°. La empresa principal, para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte digital, el que deberá contener a lo menos:

- a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;
- b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;
- c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:
 - c.1) R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;
 - c.2) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena. La empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;

- d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;
- e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; y
- f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.

Este registro deberá estar disponible, en la obra, faena o servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.

Artículo 6°. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto con la empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materias de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal, o por su intermedio, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

TITULO II SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 7°. La empresa principal deberá implementaren la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa.

Artículo 8°. Se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Artículo 9°. El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo: Esta política establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.
2. Organización: Se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, indicando las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en

particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.

3. Planificación: Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obli-

gación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Asimismo, cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal.

4. Evaluación: Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.
5. Acción en Pro de Mejoras o correctivas: Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

Artículo 10. Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.

TITULO III

REGLAMENTO ESPECIAL PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Artículo 11. La empresa principal, para la implementación del Sistema de Gestión de la

SST, deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas o Reglamento Especial, el que será obligatorio para tales empresas.

Artículo 12. Un ejemplar de este Reglamento Especial deberá ser entregado al contratista o subcontratista previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios.

Una copia del referido Reglamento Especial se deberá incorporar al registro a que se refiere el artículo 5° de este reglamento, dejándose constancia, asimismo, de su entrega a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas.

Artículo 13. El Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas deberá contener:

1. La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST;
2. La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Para estos efectos se definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios.
3. La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional;

4. Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios;
5. Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; y
6. Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.

TITULO IV

LOS COMITES PARITARIOS DE FAENA

Artículo 14. La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

Artículo 15. La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se registrará por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Artículo 16. El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios. Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen. Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionar el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de éste, los antecedentes en que conste el cumplimiento por parte de todas las empresas de la obra, faena o servicios del Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función;
- b) Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes;
- c) Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

Artículo 17. Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena, en el ejercicio de sus atribuciones, deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, cuando corresponda, y serán obligatorios para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra,

faena o servicios, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

Artículo 18. Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N° 54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros.

Artículo 19. El Comité Paritario de Faena estará constituido por 6 miembros.

Artículo 20. El Comité Paritario de Faena estará integrado por tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores. El miembro que deje de serlo, por las causales establecidas en el artículo 21 del D.S. N° 54 o porque la empresa haya terminado su relación contractual con la empresa principal, deberá ser reemplazado siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento, si así correspondiere.

Artículo 21. La empresa principal deberá integrar en todos los casos el Comité Paritario de Faena con, al menos, un representante que designe al efecto y uno de sus trabajadores.

Además, deberá integrar al Comité, al menos, un representante del empleador y uno de los trabajadores de una o dos de las empresas contratistas o subcontratistas, a elección de la empresa principal, cuya permanencia en la obra, faena o servicios sea igual o superior a treinta días, y que tengan mayor número de trabajadores.

En aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de trabajadores, éstas se deberán seleccionar de acuerdo al riesgo inherente a sus labores y a la permanencia que tendrán en la obra, faena o servicios.

Artículo 22. Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena, se elegirán conforme a las siguientes reglas:

- a) Cuando la empresa que deba participar en el Comité Paritario de Faena tenga o deba tener constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios elegido de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 54, lo integrará el representante que goza de fuero;
- b) Cuando el Comité Paritario de la empresa que deba participar no tenga un representante de los trabajadores con fuero, se definirá la participación por sorteo de uno de los tres representantes del Comité; y
- c) Cuando la empresa que participará no deba constituir Comité Paritario de acuerdo al D.S. N° 54, se elegirá un representante especial.

Artículo 23. El representante especial será elegido en una asamblea de trabajadores a celebrarse en cada una de las empresas que deben integrar dicho Comité.

La convocatoria a la asamblea debe efectuarla cada empresa, a instancias de la empresa principal. Para este efecto, deberá informar oportunamente a aquellas empresas contratistas o subcontratistas, cuando deban integrar el Comité Paritario de Faena, indicándoles que dentro del plazo máximo de 3 días deberán convocar y realizar la respectiva asamblea. Del resultado de esta asamblea se deberá informar a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de aquél en que ésta se haya realizado.

Se deberá levantar un acta de lo ocurrido en la asamblea.

Si el trabajador elegido como representante especial no contare con el curso a que se refiere la letra d) del artículo 10 del D.S. N° 54, su empleador deberá adoptar las me-

didadas necesarias para que dicho trabajador sea debidamente capacitado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 24. Los representantes del empleador ante el Comité Paritario de Faena serán, por la empresa principal, el encargado de la obra, faena o servicios, o quien lo subrogue y, por la empresa contratista o subcontratista, el encargado de la tarea o trabajo específico, o quien lo subrogue.

El tercer representante del empleador será designado considerando lo establecido en el artículo 9° del citado D.S. N° 54, de 1969.

Artículo 25. Corresponderá a la empresa principal, así como en su caso, a las empresas contratistas y subcontratistas, otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores para que participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.

TITULO V

LOS DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE FAENA

Artículo 26. La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de alguna de las actividades a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se deberá constituir desde el día en que se empleen más de 100 trabajadores, cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

Artículo 27. El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se registrará por el Título III del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo aquello que no esté regulado por este regla-

mento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Artículo 28. Si la empresa principal contare con su propio Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 40, éste deberá asumir las funciones indicadas en este reglamento para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones.

Artículo 29. El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá contar con los medios y personal necesario para cumplir las funciones que establece el presente reglamento, acorde con lo previsto en el artículo 8° del D.S. N° 40, de 1969.

Artículo 30. El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional y contratado a tiempo completo.

Artículo 31. Corresponderá, especialmente, al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

1. Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la SST;
2. Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como de las disposiciones de este reglamento, respecto de las empresas que no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos;
3. Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;
4. Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;
5. Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo

que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;

6. Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total; y
7. Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.

Artículo 32. La empresa principal, así como las empresas contratistas y subcontratistas, estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la

empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

TITULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33. Las instrucciones que sea necesario impartir a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, para la aplicación de las normas contenidas en el presente reglamento, serán dictadas por la Superintendencia de Seguridad Social en el ejercicio de sus atribuciones.

Artículo 34. La fiscalización de este reglamento corresponderá a la Dirección del Trabajo, a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, a la Superintendencia de Seguridad Social y a las demás entidades fiscalizadoras, de acuerdo a sus competencias.

Tómese razón, comuníquese y publíquese. MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social.

PODER LEGISLATIVO
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY N° 20.001, QUE REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA^(*)

DECRETO N° 63

Núm. 63. Santiago, 27 de julio de 2005.-
Vistos: lo dispuesto en el artículo transitorio de la Ley N° 20.001; en los artículos 184, 187, 191, 476 y 477 del Código del Trabajo; en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N° 16.744; en los Decretos Supremos N° 40, de 1969 y N° 54, de 1969, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la Ley N° 19.404 y la facultad que me confiere el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana:

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Primero Ambito de aplicación y prohibiciones

Artículo 1°. Este Reglamento tiene por objeto regular la normativa sobre:

- a) Las manipulaciones manuales de carga que impliquen riesgos a la salud o a las

condiciones físicas de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, y

- b) Las obligaciones del empleador, para la protección de los trabajadores que realizan estas labores.

Artículo 2°. En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 3°. En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.

Artículo 4°. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Artículo 5°. No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Capítulo Segundo Definiciones

Artículo 6°. Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) "Carga": cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizan-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 12.09.05.

do fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos;

- b) "Manejo o manipulación manual de carga": cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;

- c) "Manejo o manipulación manual habitual de carga" toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga;
- d) "Esfuerzo físico": corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;
- e) "Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud": corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
- f) "Condiciones físicas del trabajador": corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico;
- g) "Características y condiciones de la carga": corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;

- h) "Transporte, porte o desplazamiento de carga": corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;
- i) "Levantamiento de carga": corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
- j) "Descenso de carga": corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
- k) "Arrastre y empuje": corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
- l) "Operaciones de carga y descarga manual": son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
- m) "Colocación de carga": corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
- n) "Sostén de carga": es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
- o) "Medios adecuados": corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;
- p) "Medios o ayudas mecánicas": corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;
- q) "Manejo o manipulación manual inevitable de carga": es aquella labor en que las

características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;

- r) "Formación satisfactoria en los métodos de trabajo": corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
- s) "Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores": es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

TITULO II OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 7°. Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 211-G del Código del Trabajo, el empleador velará para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Artículo 8°. El empleador procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

La formación por parte del empleador, podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido, del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos; o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

Artículo 9°. El empleador procurará organizar los procesos de forma que reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador derivados del manejo o manipulación manual de carga, y deberá establecer en el respectivo reglamento interno las obligaciones y prohibiciones para tal propósito.

Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en el reglamento interno a que se refieren el Título III del Libro I del Código del Trabajo y el artículo 67 de la Ley N° 16.744.

Artículo 10. Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, a que se refiere el artículo 211-F del Código del Trabajo, y sin perjuicio de las normas de la Ley N° 16.744, el empleador evaluará los

referidos riesgos, conforme a los criterios indicados en el presente Reglamento.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el inciso precedente, deberá efectuarla el empleador por intermedio de alguna de las siguientes personas o entidades:

- a) El Departamento de Prevención de Riesgos a que se refiere la Ley N° 16.744, en aquellos casos en que la entidad empleadora esté obligada a contar con esa dependencia;
- b) Con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliado o adherido;
- c) Con la asesoría de un profesional competente, y
- d) El Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 11. La evaluación de riesgos prescrita en el presente Reglamento, contendrá al menos la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes y las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado.

Dicha evaluación se actualizará cada vez que cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores. Asimismo, siempre que lo indique el Organismo Administrador y/o las entidades fiscalizadoras se deberá reevaluar el riesgo.

No obstante lo anterior, los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 12. El empleador deberá mantener a disposición de las entidades fiscalizadoras:

- a) La evaluación de los riesgos por manejo o manipulación manual de carga, y
- b) El programa de formación de los trabajadores y el registro de sus actividades.

TITULO III CRITERIOS DE EVALUACION DE LOS RIESGOS DERIVADOS DEL MANEJO O MANIPULACION MANUAL DE CARGA

Artículo 13. El empleador evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga considerando, a lo menos, los siguientes criterios:

I De la carga:

- a) Si el volumen de la carga facilita su manipulación;
- b) Si la carga está en equilibrio;
- c) Si la carga se maneja pegada al tronco y sin torsión, y
- d) Si la forma y consistencia de la carga puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular golpes.

II Del ambiente de trabajo:

- a) Si el espacio libre, especialmente vertical, resulta suficiente para manejar adecuadamente la carga;
- b) Si el ambiente de trabajo permite al trabajador el manejo o manipulación manual de carga a una altura segura y en una postura correcta;
- c) Si el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos; o si éste es resbaladizo para el calzado que utilice el trabajador;
- d) Si el suelo o el plano de trabajo presenta desniveles;

- e) Si el suelo o el punto de apoyo son inestables;
- f) Si la temperatura, humedad o circulación del aire son las adecuadas;
- g) Si la iluminación es la adecuada, y
- h) Si existe exposición a vibraciones.

III Del esfuerzo físico:

- a) Si el esfuerzo físico es intenso, repetitivo o prolongado;
- b) Si el esfuerzo físico debe ser realizado sólo por movimientos de torsión o de flexión del tronco;
- c) Si el esfuerzo físico implica movimientos bruscos de la carga;
- d) Si el esfuerzo físico se realiza con el cuerpo en posición inestable, y
- e) Si el esfuerzo físico requiere levantar o descender la carga modificando el tipo de agarre.

IV De las exigencias de la actividad:

- a) Si el período de reposo fisiológico o de recuperación resulta insuficiente;
- b) Si las distancias de levantamiento, descenso y/o transporte son considerables, y
- c) Si el ritmo impuesto por un proceso no puede ser controlado por el trabajador.

TITULO IV GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS DERIVADOS DEL MANEJO O MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA

Artículo 14. El procedimiento de evaluación de los riesgos que contempla el artículo

13 del presente Reglamento, se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga, que será dictada mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que podrá solicitar informe a la Comisión Ergonómica Nacional.

Artículo 15. Si los resultados de la evaluación determinan que existe un riesgo no tolerable, el empleador procurará reorganizar los procesos o utilizar los medios apropiados para reducir los riesgos a un nivel tolerable. Para ello podrá optar por alguna de las siguientes medidas o por varias de ellas combinadas:

- a) Utilizar ayudas mecánicas;
- b) Reducir o rediseñar la forma de la carga;
- c) Adecuar la organización del trabajo, y
- d) Mejorar el entorno de trabajo.

TITULO V FISCALIZACIÓN

Artículo 16. La fiscalización del cumplimiento de las normas del presente Reglamento corresponderá a la Dirección del Trabajo y demás entidades fiscalizadoras, según su ámbito de competencia.

Artículo Transitorio. En tanto no se dicte la Guía Técnica a que se refiere el artículo 14, deberán utilizarse otras metodologías que permitan evaluar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores considerando, a lo menos, los criterios indicados en el artículo 13 del presente Reglamento.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Marisol Aravena Puelma, Subsecretaria de Previsión Social.

PODER LEGISLATIVO
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

REGLAMENTO SOBRE NORMAS DE SEGURIDAD PARA EL TRANSPORTE PRIVADO DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA^(*)

DECRETO N° 20

Núm. 20. Santiago, 26 de febrero de 2001.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 95 inciso 3° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1967, del mismo Ministerio; las Leyes N°s. 18.696 y 18.290 y el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República, y

Considerando: La necesidad de establecer los requisitos de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada,

Decreto:

Apruébanse los requisitos mínimos de seguridad para el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, a que se refiere el inciso 3° del artículo 95 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, antes aludido.

Artículo 1°. Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

"Trabajador Agrícola de Temporada" : Aquel que desempeñe faenas transitorias o de temporada en activida-

des de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

"Transporte Privado de Trabajadores Agrícolas de Temporada" : Es el que se efectúa con cargo al empleador, en ausencia de transporte público, con ocasión del desempeño de las faenas de trabajador agrícola de temporada, entre el lugar donde éste aloja o tiene su residencia y el lugar de ubicación de las faenas y viceversa, siempre que medie entre ambos una distancia igual o superior a tres kilómetros.

"Bus" : Vehículo de 18 asientos o más, incluido el del conductor, propulsado generalmente mediante motor de combustión interna.

"Minibús" : Vehículo de 12 a 17 asientos, incluido el del conductor.

Artículo 2°. El servicio de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada sólo podrá efectuarse en buses o minibuses.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 26.06.01.

Artículo 3°. Los vehículos que realicen el servicio de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, a que se refiere este reglamento, deberán cumplir con las exigencias establecidas en la Ley N° 18.290 de Tránsito y sus normas complementarias.

Artículo 4°. Los vehículos en que se realice transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, deberán portar un letrero con la leyenda "Trabajadores Agrícolas de Temporada", cuyas letras deberán tener un alto mínimo de 10 cm., y un ancho mínimo de 5 cm. El fondo del letrero deberá ser de color amarillo y las letras de color negro, reflectante o iluminado, a objeto de permitir su óptima visualización. Este letrero deberá estar ubicado frontalmente, en un lugar visible desde el exterior del vehículo, no impidiendo la visual del conductor.

Artículo 5°. No podrá realizarse el transporte a que se refiere este reglamento con buses o minibuses de más de 22 ó 18 años de antigüedad, respectivamente, calculada según la diferencia entre el año calendario en que se efectúa el cómputo y el año de fabricación del vehículo, que se señala en el certificado de inscripción del mismo en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación. Tampoco podrá hacerse en los vehículos hechizos a que se refiere el artículo 43 de la Ley N° 18.290.

Artículo 6°. Los vehículos deberán conducirse respetando las siguientes condiciones:

- a) Sólo podrán transportar como máximo el número de pasajeros que correspondan a la capacidad de pasajeros sentados del vehículo, señalada en el Certificado de Revisión Técnica.
- b) Se conducirán con sus puertas cerradas, y

- c) Deberán mantenerse limpios.

Artículo 7°. El empleador que realice o contrate el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada con infracción a lo prevenido en este reglamento, será sancionado con multa a beneficio fiscal de acuerdo a lo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Asimismo, en el evento que el empleador utilice cualquier subterfugio para ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio, con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, le será aplicable lo dispuesto en el inciso 2°, del artículo 478 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de accidentes se aplicarán las normas del artículo 69 de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 8°. La fiscalización del cumplimiento de las normas del presente reglamento corresponderá a la Dirección del Trabajo y demás entidades fiscalizadoras según su ámbito de competencia, tales como inspectores fiscales, inspectores municipales y Carabineros de Chile.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Carlos Cruz Lorenzen, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

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

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

OBJECION DE LEGALIDAD. RECURSOS ADMINISTRATIVOS. TRABAJADORES
ADHERENTES PROYECTO CONTRATO COLECTIVO

Doctrina

Recurso de Protección deducido por don Eduardo Marchi Fernández, en representación de la empresa "Bucyrus Internacional (Chile) Ltda.", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, por considerar arbitrario e ilegal la resolución que acogió una reconsideración administrativa presentada por la Comisión Negociadora del Sindicato, que fue asimilada a una reposición y dejó sin efecto resolución anterior, disponiendo que los 29 trabajadores excluidos originalmente del proceso, se encuentran habilitados para formar parte del mismo, vía de impugnación que, a su juicio, no está contemplada en el ordenamiento positivo. Además, la empresa estima que el plazo establecido por el artículo 320 del Código del Trabajo se aplica tanto para la presentación de nuevos proyectos como para la adhesión al proyecto original y la comunicación de esta misma al empleador, y no sólo para el primer caso como lo estima la Inspección del Trabajo.

La Corte de Apelaciones de Antofagasta rechaza el recurso de protección deducido por la empresa, sosteniendo que, la resolución objeto del recurso de reconsideración, que fue dejada sin efecto, es un acto administrativo respecto del cual puede interponerse recurso de reposición ante la misma autoridad que lo dictó, según lo establece el artículo 15 de la Ley N° 19.880 y el artículo 10 de la Ley N° 18.575. En la especie y en atención a la supletoriedad de la Ley N° 19.880 y al principio de inexcusabilidad de los órganos de la administración, la Inspección del Trabajo no actuó en forma arbitraria e ilegal al dar a la resolución en cuestión la tramitación de un recurso de reposición.

Agrega que, la resolución dictada tuvo como fuente el inicio de un proceso de negociación colectiva al que se adherieron 29 trabajadores, estimando que la adhesión fue formulada dentro del plazo legal, por lo que al resolver el recurso de la manera en que lo hizo, adoptó las medidas que le permite el ordenamiento jurídico y resolvió como en derecho laboral corresponde.

A mayor abundamiento sostiene que, la recurrente suscribió con la organización sindical el contrato colectivo que puso término al proceso de negociación colectiva, por lo que no requiere medida urgente destinada a amparar las garantías constitucionales presuntamente afectadas.

La Corte Suprema, confirma el fallo apelado.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta

Recurso 487/2008 - Resolución: N° 19.016 - Secretaría: CIVIL

Antofagasta, 9 de octubre de 2008.

Vistos:

La presentación de fs. 47 y siguientes efectuada por don Eduardo Marchi Fernández, abogado, en representación de Bucyrus Internacional (Chile) Ltda., en contra de la Inspección del Trabajo, representada por la Inspectora Provincial de Antofagasta doña María Cecilia González Godoy, con el objeto que se adopten las medidas necesarias para restablecer el imperio del derecho y se asegure la debida protección de las garantías que han sido conculcadas a su representada, dejando sin efecto y valor la resolución administrativa N° 20 de fecha 25 de agosto de 2008, que acogiendo una solicitud de reconsideración administrativa de la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de su representada, dejó sin efecto la Resolución N° 15 de esa misma Inspección, con costas.

En apoyo a su pretensión de fs. 1 a 44 la parte recurrente acompañó los siguientes documentos: 1) copia de respuesta de proyecto de contrato colectivo efectuado por la recurrente con fecha 1° de agosto de 2008, que contiene objeción de legalidad con copia de los anexos 2 y 3 que indican el personal supuestamente adherente en que no aparece la rúbrica y fecha de adhesión; 2) copia de comunicación efectuada el 4 de agosto del año 2008 por su representada a la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, comunicando la respuesta efectuada a la comisión negociadora; 3) copia de Resolución N° 15 de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta de fecha 11 de agosto de 2008 que rechaza las observaciones de legalidad de la comisión negociadora en relación a la adhesión de los veintinueve trabajadores; 4) copia de Resolución N° 20 de fecha 25 de agosto de 2008 que asimilando la reconsideración administrativa de la comisión negocia-

dora le otorga la calidad de recurso de reposición y acogiéndolo deja sin efecto la Resolución N° 15 y declara que los veintinueve trabajadores se encuentran habilitados para formar parte del grupo negociador y; 5) copia de Dictamen N° 3.581-186 del año 2002 de la Dirección del Trabajo que establece la obligación de comunicar y adherir dentro del término de treinta días previsto por el artículo 320 del Código del Trabajo.

Evacuando el informe que le fuera solicitado, la recurrida a fs. 102 y siguientes, en el que se solicitó rechazo del recurso, con expresa condena en costas y se acompañó prueba documental –que conforma cuaderno separado– consistente en: 1) copia de proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Bucyrus Internacional (Chile) Ltda., depositado en la Inspección con fecha 18 de junio de 2008; 2) copia de la presentación de la recurrente informando del cumplimiento del artículo 320 del Código del Trabajo depositado en la Inspección con fecha 23 de junio de 2008; 3) copia de presentación de la organización sindical depositada en la Inspección con fecha 22 de julio de 2008 donde informa la comunicación a la empresa del listado de adherentes al proceso de negociación colectiva; 4) copia de presentación de la organización sindical depositada en la Inspección con fecha 1° de agosto de 2008 donde informa de un error administrativo en la incorporación de socios de la referida organización sindical; 5) respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por la empresa recurrente y depositado en la Inspección recurrida con fecha 4 de agosto de 2008; 6) objeción de legalidad deducida por la comisión negociadora de los trabajadores en contra de la respuesta al proyecto de contrato colectivo, depositado en la Inspección recurrida con fecha 6 de agosto de 2008; 7) Resolución N° 15 de 11 de agosto de 2008 notificada a las partes con fecha 14 de agosto de 2008; 8) solicitud de reconsideración administrativa deducida por la organización sindical con fecha 19 de agosto de 2008; 9) Resolución N° 20 de 25 de agosto de 2008 dictada para resolver la solicitud de la organización sindical que acoge la solicitud de reconsi-

deración deducida por la comisión negociadora de trabajadores, (dejándose sin efecto lo resuelto en el N° 1 de la Resolución N° 15 de la Inspección y en su reemplazo, se resuelve que a los veintinueve trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo han deducido su solicitud de adhesión dentro del plazo legal que se encuentran habilitados para formar parte del grupo negociador del procedimiento de negociación colectiva iniciada entre el Sindicato de Trabajadores de Bucyrus International (Chile) Ltda., con la empresa del mismo nombre); 10) copia de proyecto de contrato colectivo celebrado entre las partes en negociación con fecha 10 de septiembre de 2008.

Puesta la causa en estado se trajeron los autos para dictar sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que a fojas 47 y siguientes, don Eduardo Marchi Fernández, abogado y mandatario judicial, en representación de Bucyrus Internacional (Chile) Ltda., interpone recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo, representada por la Inspectora Provincial de Antofagasta, doña María Cecilia González Godoy, por cuanto la recurrida ha incurrido en un actuar ilegal y/o arbitrario que priva y perturba a su representada del legítimo ejercicio de los derechos garantizados por la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 2, N° 3 inciso 4°, 21 y 24, respectivamente, por lo que solicita que se adopten de inmediato las providencias necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección de las garantías que han sido conculcadas a su representada y, en particular, para que se deje sin efecto y valor la resolución administrativa N° 20 de fecha 25 de agosto de 2008, emanada de la Inspección, notificada a su representada con fecha 26 de agosto del año en curso, la que acogiendo una solicitud de reconsideración administrativa de la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de su representada, dejó sin efecto la Resolución N° 15 de esa misma Inspección, con costas.

Como antecedente de hecho señala que su representada se encuentra inserta en un proceso de negociación colectiva que se rige por las normas del capítulo I, Libro IV, Título II del Código del Trabajo, con los trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores de la misma empresa, el que se inició con fecha 17 de junio del año en curso, con la presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo y, como no existía contrato colectivo vigente en la empresa a la fecha de la presentación, esta última procedió a dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 320 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, comunicando el 20 de junio del año en curso al resto de los trabajadores de la empresa y a la recurrida la presentación del referido proyecto.

Como consecuencia de lo anterior, el proceso de negociación colectiva se suspendió por un plazo de 30 días corridos, para que el resto de los trabajadores, dentro de dicho plazo, presentaran proyectos de su proposición o bien adhirieran a aquél presentado por el sindicato, plazo que comenzó a regir el 21 de junio y concluyó el domingo 20 de julio. Por aplicación del artículo 312 del Código del Trabajo este plazo fatal, vencía el lunes 21 de julio del año en curso.

Expresa que la Comisión Negociadora del Sindicato, con fecha 22 de julio del año 2008, comunicó y acompañó un listado de trabajadores adherentes al proyecto de negociación colectiva, los que se individualizan en los anexos 2 y 3, y que identifican a 29 trabajadores, a saber, los señores: Juan Enrique Aguirre Bustamante, Mauricio Adolfo Cuevas Cortés, Wuilham Espindola A., Hugo Figueroa Daza, Alvaro Fuentes Fuentes, Mario Alfonso González Henríquez, Leonardo Marcelo González Reygada, Gonzalo Rodrigo González Servetti, Manuel Aliro La Fuente Balcazar, Alfredo López Robledo, Luis Carlos Godoy Solar, Jorge Manzano Alegre, Sergio Antonio Milla Toro, Ever Fernando Ortega Alarcón, Benjamín Hugo Ossandón Jofré, Ricardo Pizarro Morales, Julio Enrique Sepúlveda Rojas, Mauricio Valdivia Bovey, Francisco Eduardo Viveros Otey,

Cristián Mauricio Zambrano Marambio, Víctor Rafael Silva Salomón y Guillermo Eduardo Durán Sepúlveda.

Su representada, en conformidad a lo previsto en los artículos 320 y 329 del Código del Trabajo, contestó el proyecto dentro de término legal, y como observación de legalidad señaló que la adhesión de esos 29 trabajadores resultaba extemporánea, por cuanto el plazo fatal para adherir al proyecto original, vencía el 21 de julio de 2008, plazo ya prorrogado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo, sin perjuicio que además, las nóminas carecían de rúbrica y fecha de adhesión.

Señaló que además dichos anexos no daban cumplimiento a los propios parámetros de la Dirección del Trabajo, contenidos en el Ordinario N° 3.581-186 del año 2002, al no contener las nóminas individualizadas como anexos N° 1 y N° 2, las rúbricas de los trabajadores supuestamente adherentes, ni haberse efectuado la adhesión y comunicación en término legal.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, la Comisión Negociadora, reclamó de la observación de legalidad formulada por su representada el 6 de agosto del año 2008, por estimar que ante la ausencia de norma legal que regulara la comunicación de la adhesión, debían aplicarse por analogía otras normas, como el artículo 324 del Código del Trabajo. Señaló que el carácter fatal del inciso segundo del artículo 320 se aplica a los proyectos y no a la adhesión.

La Inspección del Trabajo, a través de Resolución N° 15 de fecha 11 de agosto de 2008, notificada a las partes el 14 de agosto, desestimó la observación de legalidad y dispuso la exclusión de los 29 trabajadores adherentes, habiendo la Comisión Negociadora interpuesto ante la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta una *sui generis* solicitud de reconsideración administrativa, –la que interpretada en forma analógica fue

recalificada como recurso de reposición contemplado en el artículo 59 de la Ley N° 19.880–basada en los mismos antecedentes señalados previamente, la que fue acogida por Resolución N° 20 de fecha 25 de agosto, ordenando que los 29 trabajadores excluidos, se entendieran comprendidos dentro del grupo negociador, por entender que el inciso segundo del citado artículo 320, se referiría sólo a la presentación de nuevos proyectos, y no a la adhesión de trabajadores al ya presentado.

Señala que la recurrida carece de facultades legales para proceder –como ente de derecho público que es– al interpretar por analogía las normas de la Ley N° 19.880 en la forma que lo ha hecho, prescindiendo de las normas laborales especiales, que regulan las resoluciones de observaciones de legalidad en materia de negociación colectiva, contenidas en el Código del Trabajo, en orden a asimilar y calificar en perjuicio del derecho de terceros, una vía de impugnación no contemplada en el ordenamiento positivo, y sobre ese medio improcedente, y atribuyéndose facultades jurisdiccional es propias del tribunal ordinario laboral, el sentido y alcance del artículo 320 del Código del Trabajo, desatendiéndose de su claro tenor y efectuando una interpretación exegética de dicha norma cuyo alcance en definitiva, ha de ser determinado por un tribunal especializado en la materia, lo que resulta aún más grave si se considera que la recurrida se desatiende del carácter vinculatorio que para la propia administración mantienen los dictámenes vigentes de la Dirección del Trabajo en la materia, en lo relativo a la oportunidad y forma de efectuar la comunicación de adhesión contenida en el Ordinario N° 3.581-186 del año 2002, obligando, en consecuencia, a incorporar al proceso, a trabajadores que no adhirieron en los términos y condiciones previstas por la ley mediante un accionar y procedimiento sin sustento legal.

Sostiene que el acto arbitrario e ilegal consiste en que la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, a través de su Inspectora Comunal, doña María Cecilia Gonzá-

lez Godoy, se ha arrogado y atribuido facultades jurisdiccionales al adicionar la ley administrativa y asimilar la reconsideración administrativa deducida por la Comisión Negociadora en contra de la Resolución N° 15 a un recurso de reposición y, al calificar e interpretar los alcances del artículo 320 del Código del Trabajo, prescindiendo de su manifiesto tenor literal y contraviniendo los dictámenes vinculantes de la propia Dirección, en cuanto dispone que la adhesión y comunicación han de efectuarse dentro del término fatal de treinta días, actuación ilegal y arbitraria que queda plasmada en la Resolución N° 20 de 25 de agosto de 2008, notificada a su representada el 26 de agosto del mismo año, en virtud del cual, acogiendo el recurso de reconsideración se deja sin efecto lo resuelto en la Resolución N° 15 de la misma Inspección y, se dispone que los 29 trabajadores excluidos originalmente del proceso, se encuentran habilitados para formar parte del mismo.

Señala que el criterio sustentado por la Dirección del Trabajo en casos similares, está contenido en el Ordinario N° 3.581-186 de fecha 29 de octubre de 2002, y sostiene que la nómina de trabajadores adherentes al formar parte del proyecto original, debe ponerse en conocimiento del empleador dentro de los plazos establecidos, esto es, dentro de los 30 días de que disponen los trabajadores para adherirse.

En el caso que el empleador se negare a recibir la nómina de adherentes, presentada en los términos descritos en el párrafo anterior, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324 del Código del Trabajo. Lo anterior, significa que la Comisión Negociadora Laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma proceda a notificarla al empleador.

La conclusión anterior, tiene su fundamento en la circunstancia que esta nueva nómina, forma parte integrante del proyecto de contrato colectivo que se ha presentado al

empleador y debe ponerse en su conocimiento dentro de los plazos legales establecidos, esto es, dentro de los treinta días de que disponen los demás trabajadores de la empresa o establecimiento para hacer uso de la facultad de adherirse (Ordinario N° 3.581-186).

Expresa que al haber dado curso aprobatorio a la constitución del Sindicato, la recurrida ha establecido una diferenciación arbitraria en la aplicación de la ley, de carácter discriminatorio, lo que significa acoger el recurso impetrado, dejando sin efecto en consecuencia, el certificado ya señalado.

Agrega que lo obrado por la Inspección importa la ejecución de un acto ilegal y nulo por cuanto en contrario a lo prevenido en los artículos 6 y 7 en relación al artículo 73 de la Constitución Política produce la vulneración de las garantías constitucionales que se aseguran en el artículo 19 N° 2, 19 N° 3 inciso 4°, artículo 19 N° 21 y 24, todos de la Carta Fundamental, debiendo en consecuencia dichos actos ser dejados sin efecto, a fin de restablecer el imperio del derecho.

Sostiene que la recurrida no se encuentra investida para calificar y determinar por sí y ante sí el alcance y sentido jurídico de un recurso no contemplado en la legislación vigente atendida su naturaleza de ente público, como tampoco proceder a efectuar una interpretación jurídica de los hechos en relación a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, por lo que al obrar de dicha forma se ha atribuido facultades propias de los Tribunales Laborales a quienes les corresponde el conocimiento de dichas materias, por aplicación del artículo 420 del Código del Trabajo y artículos 391 y siguientes del mismo cuerpo legal.

En efecto, señala que de la sola lectura del artículo 59 de la Ley 19.880 aparecen contemplados los únicos recursos de naturaleza administrativa que proceden en contra de un acto de similar naturaleza, sin que sea posible que graciosamente la recurrida inter-

prete la intención de la comisión negociadora para enmarcar su actuar dentro de algunos de dichos recursos y luego proceda a resolver como en definitiva lo ha hecho.

En virtud de lo anterior solicita, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de Excm. Corte Suprema sobre la materia, que se acoja el recurso de protección interpuesto por cuanto el acto recurrido afecta en primer lugar, la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República que asegura a los administrados, que se les hará aplicación de los criterios normativos de modo imparcial y sin discriminaciones.

En segundo lugar, expresa que también se ve conculcada su garantía contemplada en el artículo 19 N° 24 del citado cuerpo legal, esto es el derecho de propiedad que asiste a su representada, que se encuentra expuesta a asumir las consecuencias pecuniarias derivadas de la incorporación improcedente de veintinueve trabajadores que no adhirieron oportunamente al proyecto presentado.

En tercer lugar, expresa que ve afectada la garantía constitucional contemplada por el artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Carta Fundamental relativa a que: nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el Tribunal que le señale y que se halle establecido con anterioridad por ésta.

Lo anterior, por cuanto la judicatura ordinaria, es la única llamada a resolver en el presente caso respecto de cualquier discrepancia del alcance del artículo 320 del Código del Trabajo.

Finalmente señala que el acto importa una privación y perturbación de la garantía consagrada en el N° 21 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, esto es, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen en

cuanto se coarta la libertad para dirigir, organizar y administrar su empresa.

Termina solicitando que se deje sin efecto o se invalide el acto administrativo consistente en la Resolución N° 20 de fecha 25 de agosto del año 2008, con costas.

Segundo: Que la Inspección del Trabajo recurrida, en su informe de fs. 102 y siguientes, solicitó el rechazo del recurso, en cuanto no se dan en la especie ninguno de los elementos de hecho y de derecho que la Constitución Política exige como condición para su interposición, siendo evidente la falta de actos ilegales o arbitrarios.

En cuanto a los antecedentes, realiza una cronología de los hechos coincidente con la referida por el recurrente, haciendo presente que con fecha 19 de agosto de 2008, la comisión negociadora del sindicato, dedujo solicitud de reconsideración administrativa, indicando la adhesión de los trabajadores al proyecto de contrato, constituye un acto jurídico propiamente tal, regulado en el artículo 323 del Código del Trabajo, y es este acto el que debe ser ejecutado dentro del término legal que establece el artículo 320 del Código del Trabajo. Por lo mismo, el valor y la eficacia de la adhesión como acto jurídico surte sus efectos jurídicos propios, no se sujeta a la voluntad o intervención del empleador ni menos aún a la comunicación a éste.

Agrega, que la ley ha concedido un plazo para adherirse al proyecto, y no para comunicar al empleador tal adhesión, el plazo legal para materializar la adhesión debe ser íntegro, esto es, corre hasta la medianoche del último día del término respectivo, conforme a las normas que regulan los plazos, indicando además, que es un hecho absolutamente acreditado que las adhesiones se materializaron dentro del plazo legal, según dan cuenta las fichas de adhesión suscritas individualmente por todos los trabajadores adheridos, esto es, dentro del término que expiró la medianoche del día 21 de julio de 2008. Añade que la discusión se centra exclusivamente en la opor-

tunidad en que correspondía informar al empleador de la materialización de estas adhesiones. Indica que en la propia resolución cuya reconsideración se solicita se reconoce que no existe disposición legal que regule la oportunidad de la comunicación y, con el objeto de integrar esta laguna se ha recurrido en forma errada a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, que previene que el último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para el cómputo de los plazos.

Indica que invocando tal disposición, se razona en la resolución en cuestión, que el plazo para comunicar la adhesión al empleador venció indefectiblemente el último día del plazo de 30 días. Al efecto, señala que en verdad, esta disposición regula exclusivamente una de las dos alternativas que la ley, –en el artículo 320 del Código del Trabajo–, entrega a los trabajadores para ejercer el derecho de negociación colectiva, cuando se trata de la primera negociación en la empresa, esto es, la opción de presentar proyectos de contratos colectivos, diversa a la alternativa de adherirse al ya presentado. Por lo señalado, agrega que la diferencia es sustantiva entre una y otra alternativa, ya que la presentación de un proyecto, para que se ejecute o materialice jurídicamente, requiere precisamente la intervención principal del empleador, ya que es a éste a quien se le presenta o entrega el proyecto. De esta forma, no cabe duda o discusión que el acto de presentación de un proyecto de contrato colectivo, debe verificarse dentro del plazo de treinta días, acto que también supone la toma de conocimiento del empleador en la misma oportunidad.

Expresa que en base a los antecedentes expuestos por la comisión negociadora del sindicato, de acuerdo a la inexcusabilidad que rige el actuar los órganos de la administración, el servicio acogió a tramitación la solicitud y así, con fecha 25 de agosto del 2008 se dictó la Resolución N° 20 que acogió la solicitud de la organización sindical, resolviendo que se dejaba sin efecto lo resuelto en

el número I de la Resolución N° 15 y en su reemplazo se resolvió, que los veintinueve trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo, habían deducido su solicitud de adhesión dentro de plazo legal.

Indica que la actuación impugnada no constituye acto ilegal, pues se ha efectuado conforme a las atribuciones legales del Servicio.

Al efecto, cita las normas legales en las que se contienen las atribuciones con que cuenta la Dirección del Trabajo:

Expresa además, que la resolución recurrida no adolece de arbitrariedad ya que se ajusta a la normativa laboral, debiendo considerarse lo siguiente:

- a) el origen del procedimiento administrativo no está en la voluntad del servicio, sino que ha sido consecuencia de los requerimientos sucesivos deducidos por las partes dentro de un procedimiento de negociación colectiva.
- b) el servicio mediante los sucesivos procedimientos y actuaciones, se limitó a constatar una determinada situación que tiene un carácter fehaciente y objetivo.
- c) la solicitud de reconsideración se ha deducido en contra del mismo órgano que dictó la resolución y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.880, que se aplica supletoriamente y los principios consagrados en los artículos 7°, 8°, 9°, 13, 14 y 15 de la misma ley, correspondía que a tal solicitud se le diera la tramitación de recurso administrativo, regulado en el artículo 59 del mismo cuerpo legal.
- d) Manifiesta que de acuerdo al artículo 320 del Código del Trabajo, se permite la adhesión de los trabajadores a quienes se comunica la presentación del proyecto, teniendo éstos el plazo de treinta días para tal adhesión. Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Código Civil,

normativa supletoria aplicable a la materia, el plazo de treinta días consagrado a favor de los trabajadores adherentes, debe entenderse que ha de ser completo y correrá hasta la medianoche del último día del plazo. De esta forma el referido plazo debía correr hasta la medianoche del último día, es decir, hasta el 21 de julio de 2008.

- e) Indica que el inciso 2º del artículo 320 del Código del Trabajo se refiere expresamente a que se entenderá como fecha de la presentación de todos los proyectos el último día de los treinta que consagra el inciso 1º de dicha disposición, de manera que es posible concluir que dicha norma no se aplica respecto de los adherentes al proyecto de contrato colectivo, tanto por no señalarlo expresamente la disposición señalada, como por el efecto que se produciría al acortar el plazo de éstos a la adhesión.
- f) Conforme a lo resuelto en el dictamen Ord. N° 3.581/02 de 29 de octubre de 2002 es posible concluir que es distinto el plazo de la adhesión, que aquel plazo para comunicar al empleador de la adhesión, por lo que resulta aplicable en la materia lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 324 del Código del Trabajo.
- g) En atención a lo anterior, el Servicio concluyó que los veintinueve trabajadores presentaron en tiempo su adhesión al proyecto de contrato colectivo, encontrándose en consecuencia facultados para formar parte del grupo negociador del Sindicato de Empresa Bucyrus.
- h) Indica que al haber actuado el Servicio con las facultades que le otorga la ley, con los antecedentes que se logró recopilar, siguiendo un procedimiento reglado motivado por las partes intervinientes en un procedimiento de negociación colectiva y en base a situaciones precisas constadas objetivamente y dentro de sus

facultades legales, no se puede calificar su proceder como arbitrario ni ilegal.

- i) Por último, hace presente que según consta en los documentos que acompaña, el 10 de septiembre de 2008 la recurrente suscribió con la organización sindical el contrato colectivo que puso término al proceso de negociación colectiva, depositando aquella copia del mismo ante la Inspección Provincial en la misma fecha, de manera que el proceso de negociación colectiva se encuentra terminado, por lo que al no existir ningún remedio o medida urgente destinada a amparar aquellas garantías constitucionales presuntamente afectadas a la recurrente, no resulta posible acoger el recurso de protección deducido.

Tercero: Que el recurso de protección, acción cautelar constitucional consagrada en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, ha sido establecido para aquellos casos en que una persona sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de un derecho o garantía expresamente señalado, por causa de actos u omisiones ilegales o arbitrarias, entre las que se incluyen los derechos de igualdad ante la ley, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, el debido juzgamiento por el tribunal que señale la ley, establecido con anterioridad a la perpetración del hecho, derecho a desarrollar una actividad económica lícita, derecho de propiedad, de lo que se desprende que debe estarse en presencia de actos ejecutados al margen de la ley, en contra de la justicia y la razón y, que se efectúen por medio de la voluntad.

Así también, tal institución procesal ha sido creada para la mantención del orden jurídico como también para reparar de inmediato la juridicidad quebrantada, de manera que ante un derecho indubitado las Cortes de Apelaciones tienen la facultad de adoptar las providencias que juzguen necesarias para el restablecimiento del imperio del derecho, asegurando una protección oportuna del afectado.

Cuarto: Que establecido el ámbito de aplicación del recurso de protección de garantías constitucionales, la Corte de Apelaciones al tomar conocimiento del arbitrio o ilegalidad, debe establecer la existencia bien sea de la acción u omisión que lo motiva, identificar la persona u órgano responsable de aquella o ésta, como también determinar si existe privación, perturbación o amenaza de algún derecho, en términos tales que justifiquen la adopción de medidas que tengan por objeto la debida protección del afectado.

Quinto: Que el acto que motiva el recurso lo constituye la Resolución N° 20 de fecha 25 de agosto del año 2008 emanada de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta representada por su Inspectora Provincial doña María Cecilia González Godoy en virtud de la cual dicha recurrida acogió un recurso de reconsideración, dejando sin efecto la Resolución N° 15 de la misma Inspección, aceptando la observación de legalidad de la comisión negociadora del sindicato, determinando que la adhesión de veintinueve trabajadores al referido proyecto, se habría efectuado dentro de término legal, encontrándose en consecuencia habilitados para formar parte del grupo negociador del procedimiento de negociación colectiva iniciado entre el Sindicato de Trabajadores de Bucyrus Internacional (Chile) Ltda., con la empresa del mismo nombre.

Los recurrentes fundan la ilegalidad, de tal acto en la circunstancia que al dictarse tal resolución, la Inspección del Trabajo se ha arrogado y atribuido facultades jurisdiccionales al adicionar la ley administrativa y asimilar la reconsideración administrativa deducida por la comisión negociadora en contra de la Resolución N° 15 a un recurso de reposición y al calificar e interpretar los alcances del artículo 320 del Código del Trabajo, prescindiendo de su manifiesto tenor literal y contraviniendo los dictámenes vinculantes de la propia dirección, en cuanto dispone que la adhesión y comunicación han de efectuarse dentro del término fatal de treinta días.

Sexto: Que en esta materia se han aplicado las siguientes disposiciones legales: El artículo 315 del Código del Trabajo que señala: La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Por su parte el artículo 320 del citado cuerpo legal dispone: El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y estos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este libro o adherir al proyecto presentado.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior, se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este libro, destinado a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

El artículo 312 del Código del Trabajo prescribe: Cuando un plazo de días previsto en este libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

El artículo 323 del citado cuerpo legal dispone: Los sindicatos podrán admitir por acuerdo de su directiva que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato de colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno, podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los socios adherentes.

El artículo 324 del Código del Trabajo prescribe: Copia del proyecto del contrato

colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

El artículo 330 del mismo cuerpo legal dispone: copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por el artículo 330 del mismo cuerpo legal dispone: copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia se estará a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 324.

Por su parte el artículo 331 del mismo cuerpo legal dispone: Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar que las observaciones formuladas por éste y de las que les merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente código.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse contado desde la fecha de la presentación de la reclamación.

No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

Séptimo: Que la Resolución N° 15 de fecha 11 de agosto de 2008, dictada por la Inspección del Trabajo, que se dejó sin efecto por Resolución N° 20 de fecha 25 de agosto del año en curso; impugnada en el presente recurso de protección, es un acto administrativo,

respecto del cual puede interponerse recurso de reposición ante la misma autoridad que lo dictó conforme lo dispone el artículo 15 de la Ley 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Organos de la Administración del Estado y artículo 10 de la Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado. Ahora bien, la reconsideración administrativa –interpuesta por la Comisión Negociadora del Sindicato ante la Inspección del Trabajo de la citada Resolución N° 15, es una solicitud que se interpuso en contra del mismo órgano que dictó la resolución, a la que corresponde aplicar en forma supletoria la Ley N° 19.880 conforme lo dispone el artículo 1º de la citada ley– y, teniendo presente además, los principios contemplados en el cuerpo legal citado, en especial el principio de inexcusabilidad de los órganos de la administración, es que la Inspección del Trabajo no actuó en forma ilegal o arbitraria, al dar a la resolución en cuestión tramitación de un recurso de reposición.

Octavo: Que corresponde señalar que la Inspección del Trabajo, Departamento de la Dirección del Trabajo, es el órgano competente en materia de fiscalización, supervisión y control del cumplimiento de la normativa laboral, función que debe comprender no sólo el estricto cumplimiento de las normas, sino que el sentido y alcance que dichas normas tienen en el campo que se aplica.

Noveno: Que de los antecedentes de autos aparece que la resolución que ha dictado la Inspección del Trabajo, ha tenido como fuente el inicio de una negociación colectiva, en la que se encuentran involucrados trabajadores que al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, formaban parte del Sindicato de trabajadores de la Empresa, al que se adhirieron otros veintinueve trabajadores y, al estimar que la solicitud de adhesión a la que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, ha sido formulada dentro del plazo legal, ha entendido que estos últimos se encuentran habilitados para formar parte del grupo negociador del procedimiento

de negociación colectiva iniciado entre el Sindicato de Trabajadores de Bucyrus Internacional (Chile)Ltda., con la empresa del mismo nombre; por lo que al resolver el recurso de la manera que lo hizo, adoptó las medidas que le permite el ordenamiento jurídico y resolvió como en derecho laboral corresponde.

Decimo: Que la Inspección Provincial del Trabajo, al pronunciarse sobre la solicitud de reconsideración administrativa de la Resolución N° 15 de fecha 11 de agosto de 2008 y acogerla mediante Resolución N° 20 de fecha 25 de agosto de 2008, no incurrió en actuaciones ilegales o arbitrarias.

Undécimo: Que aún más, conforme a los antecedentes allegados al recurso, con fecha 10 de septiembre de 2008, la recurrente suscribió con la organización sindical, contrato colectivo que puso término al proceso de negociación colectiva, por lo que no se requiere medida urgente destinada a amparar las garantías constitucionales presuntamente afectadas.

Duodécimo: Que el artículo 476 del Código del Trabajo establece que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que las rigen y, en este caso, la actuación de la Inspectora del Trabajo, está dentro de sus facultades y atribuciones, sin que ello implique atribuirse una actividad jurisdiccional, por lo que no corresponde en este procedimiento breve y sin forma de juicio, dar a los hechos una interpretación diferente.

Decimotercero: Que constituye requisito indispensable de la acción cautelar de protección, la existencia de un acto ilegal, –esto es, contrario a la ley– o, arbitrario producto del mero capricho de quien incurre en él, que afecten una o más de las garantías constitucionales protegidas y, sólo en caso de darse alguna de las dos primeras exigencias, que no son copulativas, cabría entrar al análisis de las ga-

rantías constitucionales que pudieren estar afectadas, lo que en este caso resulta innecesario.

Decimocuarto: Que por lo expresado, necesariamente, deberá rechazarse el recurso.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19, 20 de la Constitución Política de la República y Autos Acordados de la Excm. Corte Suprema de fecha 24 de junio de 1992 y 4 de mayo de 1998 sobre Tramitación de Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se declara que se rechaza, con costas, el recurso de protección interpuesto por don Eduardo Marchi Fernández, en representación de Bucyrus Internacional (Chile) Ltda., en contra de la Inspección Provincial del Trabajo representada por la Inspectora Provincial de Antofagasta doña María Cecilia González Godoy.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redacción de la Ministro Titular Sra. Virginia Soublette Miranda.

No firma el Ministro Sr. Oscar Clavería Guzmán, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse con licencia médica.

Rol N° 487-2008.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema.

Recurso 6.599/2008 - Resolución: N° 35.288 - Secretaría: UNICA.

Santiago, 2 de diciembre de 2008.

No ha lugar a los alegatos solicitados a fojas 140.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de nueve de octubre pasado escrita a fojas 120.

Regístrese y devuélvase con su agregado.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros señores Adalis Oyarzún, Héctor Carreño, Haroldo Brito, Julio

Torres y Abogado Integrante señor Ismael Ibarra.

Autorizada por la secretaria subrogante de esta Corte señora Carola Herrera Brümmer.

Rol N° 6.599-2008.

Marta Donaire Matamoros

Abogado

Unidad de Coordinación

y Defensa Judicial

División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

28 Noviembre

- Decreto N° 3.074 exento, de 10.10.08, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos subvencionados de Enseñanza Media, ambas modalidades y los administrados por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, para el año escolar 2009; establece sistema de rebajas o exenciones a dicho monto y determina derechos de escolaridad que indica.

2 Diciembre

- Decreto N° 767, de 30.05.08, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 18 de la Ley N° 19.479.

3 Diciembre

- Resolución 1H/ N° 3.573 exenta, de 15.10.08, del Fondo Nacional de Salud. Modifica Resolución 3A/ N°1.455 exenta, de 29 de mayo de 2002 y Resolución 3A/ N° 1.738 exenta, de 2006, del Fondo Nacional de Salud, que fijó y modificó, respectivamente, la nueva estructura y organización interna de dicho Fondo.

4 Diciembre

- Ley N° 20.303. Crea una planta de Tropa Profesional para las Fuerzas Armadas.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que crea una planta de tropa profesional para las Fuerzas Armadas (Boletín N° 5.479-02).
- Ley N° 20.313. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica. (Boletín 6203-05) (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

5 Diciembre

- Ley N° 20.305. Mejora condiciones de retiro de los trabajadores del Sector Público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

5 Diciembre

- Circular IF N° 87, de 25.11.08, de la Superintendencia de Salud. Imparte instrucciones sobre la fuerza de ventas y su registro
- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

6 Diciembre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Resolución N° 232. Modifica tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional.

9 Diciembre

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de diciembre de 2008 y 9 de enero de 2009.

11 Diciembre

- Ley N° 20.309. Transforma Casa de Moneda de Chile en sociedad anónima.

12 Diciembre

- Ley N° 20.314. Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2009.

13 Diciembre

- Ley N° 20.297. Modifica la Ley N° 19.067 y establece normas para la participación de tropas chilenas en operaciones de paz.
- Ley N° 20.304. Sobre operación de embalses frente a alertas y emergencias de crecidas y otras medidas que indica.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, sobre operación de embalses frente a alertas y emergencias de crecidas y otras medidas que indica (Boletín N° 5.081-15).
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 12/2008.- Determina interés corriente por el lapso que indica.

16 Diciembre

- Decreto N° 78, de 14.11.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Reglamento del Fondo para la Educación Previsional.

18 Diciembre

- Ley N° 20.307. Modifica la Ley General de Servicios Sanitarios para eximir a las viviendas sociales o subsidiadas de hasta 750 Unidades de Fomento, del costo de conexión a la red de agua potable y alcantarillado.

20 Diciembre

- Resolución N° 1.440 exenta, de 15.12.08, de la Dirección del Trabajo. Delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Resolución N° 1.441 exenta, de 15.12.08, de la Dirección del Trabajo. Crea Direcciones Regionales del Trabajo Metropolitanas que señala y modifica Resolución N° 954 exenta, de 2001 (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

22 Diciembre

- Extracto de Resolución N° 165 exenta, de 2008, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica diseño del Formulario 29 de Declaración Mensual y Pago Simultáneo de Impuestos a partir de período tributario diciembre 2008.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Nivel central	4.655/084	21.11.08	94
Estatuto de Salud. Adecuación de remuneraciones	4.679/085	25.11.08	94
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Pago	4.790/088	3.12.08	97
Estatuto de Salud. Asignación de responsabilidad directi- va. Procedencia	4.857/091	9.12.08	104
Estatuto de Salud. Concurso público. Declaración de desierto. Procedencia.	4.855/089	9.12.08	99
Estatuto de Salud. Destinación. Procedencia	4.856/090	9.12.08	101
Estatuto de Salud. Horas extraordinarias. Base de cálculo ...	4.856/090	9.12.08	101
Estatuto de Salud. Horas extraordinarias. Forma de pago	4.856/090	9.12.08	101
Estatuto de Salud. Sueldo base mínimo nacional. Reajuste ..	4.681/087	25/11.08	94
Negociación Colectiva. Huelga. Ultima oferta. Retiro	4.654/083	18.11.08	87
Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Proce- dencia. Jornada parcial.	4.680/086	25/11.08	92

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. ULTIMA OFERTA. RETIRO.

4.654/083, 18.11.08.

Fija sentido y alcance del inciso 9° del artículo 381 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 381 y 383 inciso 1°.

Concordancias: Ordinarios N° 868/48, de 23 de febrero de 2004 y 2.723/109, de 9 de mayo de 1996.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado fijar el sentido y alcance del inciso 9° del artículo 381 del Código del Trabajo respecto del efecto que tendría la frase "una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo".

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el Código del Trabajo en su artículo 381 regula dos instituciones reconocidas durante un proceso de negociación colectiva reglado, el reemplazo de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga y el reintegro individual de trabajadores durante el desarrollo de la misma.

En relación con estas materias, es conveniente recordar que la primera de las figuras, esto es, el ejercicio de la facultad de reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga durante el período que dure dicha instancia, sólo puede efectuarse en tanto la última oferta cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo, en caso de no reunir las condiciones mínimas el empleador sólo puede reemplazar las funciones de los trabajadores involucra-

dos en la huelga a contar del decimoquinto día de haberse hecho efectiva.

Por su parte, la figura del reintegro individual de trabajadores durante la huelga es un derecho al que pueden acceder los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, cumplidos, al igual que en el caso anterior, los requisitos que señala el artículo 381 del Código del Trabajo, prerrogativa que puede, bajo ciertas circunstancias, ser limitada por el empleador quien se encuentra facultado para negarse a aceptarlos en estas condiciones, según lo dispone el inciso 1° del artículo 383, del mismo cuerpo legal, que al efecto dispone:

"El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos".

Ahora bien, establecido lo anterior y resolviendo la consulta planteada cabe señalar que el citado artículo 381 en su inciso 9°, dispone:

"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que se hace referencia".

Como es posible advertir, la norma precedentemente transcrita constituye una ex-

cepción al derecho que el legislador entrega al empleador de retirar la última oferta en cualquier momento, siempre que ésta no sea coincidente con la respuesta y que se cumpla con las formalidades señaladas en el inciso final del artículo 370 del Código del Trabajo, esto es, que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cuanto al tema que nos ocupa, es posible advertir que de ella se deriva que si el empleador ha reemplazado las funciones de los trabajadores en huelga y/o ha consentido que los mismos se reintegren individualmente a sus funciones, no podrá retirar la oferta mínima que le ha permitido hacer uso de dichas prerrogativas.

Ahora bien, en el contexto del citado artículo 381 del Código del Trabajo, no queda sino concluir que cuando el legislador se refiere al "uso de los derechos señalados en este artículo", incluye, tanto la figura del reemplazo de trabajadores como la del reintegro individual de ellos, esta última desde la óptica del empleador, es decir, del derecho a aceptar que los trabajadores involucrados en la huelga se descuelguen individualmente y retornen a sus labores al menos en las condiciones que señala la última oferta.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el legislador ha establecido este impedimento con el fin de posibilitar que los trabajadores en huelga puedan optar por reintegrarse, ya sea, individual o colectivamente a sus labores justamente bajo tales condiciones, lo que no podrían hacer si la oferta vigente, reuniendo las exigencias mínimas que señala el artículo 381 del Código del Trabajo, ha sido retirada.

De esta forma, atendido que el artículo 381 del Código del Trabajo regula las dos instituciones analizadas, esto es, reemplazar las funciones de los huelguistas y el reintegro individual de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva, no queda sino concluir que el inciso 9º analizado, resulta aplicable en ambos casos.

La afirmación contenida en el párrafo precedente es coincidente con lo resuelto por este Servicio mediante Ordinario N° 868/48, de 23 de febrero de 2004, cuando señaló que si "la última oferta no cumple con los requisitos que se consignan en las letras que anteceden, el empleador no podrá reemplazar a los trabajadores involucrados en la huelga, ni permitir el reintegro de estos últimos, a menos que ofrezca el bono de reemplazo que se establece en la letra h), caso en el cual el reemplazo sólo podrá operar a contar del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga y el reintegro individual desde el trigésimo día de iniciada la huelga".

Como es posible advertir, ya en esta oportunidad la doctrina determinó que cuando el legislador se refiere al ejercicio de "los derechos señalados en este artículo", incluye el reemplazo de funciones y la aceptación del reintegro individual de los huelguistas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud., que el exacto sentido y alcance del inciso 9º del artículo 381 del Código del Trabajo es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. NIVEL CENTRAL.

4.655/084, 21.11.08.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 2.793/63, de 30.07.2007, que concluye que "La bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no resulta aplicable a los profesionales de la educación que ejercen funciones de docencia directiva en el nivel central de una Corporación.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículos 2° y 3° transitorios.

Mediante presentación citada en el antecedente solicita reconsideración del Dictamen N° 2.793/63, de 30.07.2007, que concluye que *"La bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no resulta aplicable a los profesionales de la educación que ejercen funciones de docencia directiva en el nivel central de una Corporación.*

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 de que se trata no constituyendo los mismos, por tanto, nuevos antecedentes que permitan variar el criterio sustentado.

En consecuencia, atendido lo expuesto, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 2.793/63, de 30.07.2007, de este Servicio.

ESTATUTO DE SALUD. ADECUACION DE REMUNERACIONES.

4.679/085, 25.11.08.

La Corporación Municipal de Cerro Navia ha dado cumplimiento a la adecuación de la remuneración, de trabajadora que fue traspasada a la dotación de salud primaria, en virtud de lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.250.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 23, 24 y 28. Ley N° 20.250, artículo 3° transitorio.

A través de la presentación del antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si procede que se incorpore a la remuneración, la Asignación por Desempeño Difícil que contempla la Ley N° 19.378, de trabajadora de salud primaria municipal

que a partir de mayo de 2008 fue traspasada a la dotación de salud primaria en virtud de la Ley N° 20.250, indicando la funcionaria que ocurre que en su caso la Corporación Municipal de Cerro Navia al hacer el traspaso, desglosaron su sueldo de tal forma que la Asignación de Desempeño Difícil quedara en los haberes y no significara un dinero extra, lo cual según la trabajadora no debiera suceder.

Agrega la funcionaria que, de acuerdo con la Ley N° 20.250, el traspaso a la dotación de salud primaria no puede significar en ningún momento disminución de la remuneración, y que la Asignación de Desempeño Dificil es postulable por comunas anualmente, por lo tanto existe la posibilidad de que en un momento determinado ese bono no se gane, lo que significaría una disminución de su remuneración.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Los artículos 3° transitorio, inciso primero, y 4°, de la Ley N° 20.250, respectivamente, establecen:

"Traspásase por una sola vez a la dotación de salud comunal el personal contratado que, al 1 de septiembre de 2007, desempeñe funciones que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 1° de esta ley, les haga aplicable la Ley N° 19.378. Su contrato será a plazo fijo o indefinido según la naturaleza del contrato que tenían a la fecha del traspaso".

"El cambio en el régimen jurídico que experimenten los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, no podrá significar en ningún caso disminución de las remuneraciones que percibían al 1 de septiembre de 2007, con los reajustes correspondientes.

"Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los funcionarios del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa".

De los preceptos legales transcritos, se desprende que los trabajadores que al 1 de septiembre de 2007, realizaban labores de salud primaria municipal pero regidos por el Código del Trabajo u otro cuerpo legal, de-

bían ser traspasados, por una sola vez, a la dotación de salud primaria municipal y, por ende, estar regidos por la Ley N° 19.378.

Asimismo, se establece que el cambio al nuevo régimen jurídico de estos trabajadores, no podrá afectar ni significar en ningún caso, disminución de las remuneraciones que percibían al 1 de septiembre de 2007, y cualquier diferencia de remuneraciones que se originare con ocasión de dicho traspaso, deberá ser pagada por planilla suplementaria.

En la especie, la trabajadora que ocurre señala que fue traspasada a la dotación de salud primaria en mayo de 2008, y que con ocasión de dicho traspaso, la corporación empleadora desglosó su sueldo de manera tal que la Asignación por Desempeño Dificil que contempla la Ley N° 19.378, quedara dentro de los haberes y no significara un dinero extra, lo que a su juicio no debiera suceder atendido lo dispuesto por la Ley N° 20.250.

Por su parte, mediante informe de 21.10.2008, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, en lo pertinente señala:

- "1. La aplicación de la Ley N° 20.250 se formaliza en el mes de mayo de 2008, lo que permitió modificar los contratos regidos por el Código del Trabajo a uno regulado por las Leyes N°s. 19.378 y 20.250.*
- "2. Tal como señala la ley, se mantienen todos los derechos contractuales, esto es, mantener la fecha del contrato original y su duración, en este caso de carácter indefinido.*
- "3. La Ley N° 20.250, además, garantiza que el trabajador deberá percibir el total de la remuneración, lo que en la especie se ha realizado; aún más, el total haber de la funcionaria reclamante se ha visto aumentada conforme a plantilla que adjunto.*
- "4. Demás está decir que los estipendios de colación y movilización (exentos) que no*

son remuneración, el empleador los incorporó a su total haber a fin de no provocar un menoscabo económico en la aplicación de la ley comentada.

- "5. Respecto de su condición como socia del sindicato Nivel Central, debo señalar que para el empleador, la funcionaria sigue perteneciendo a dicha asociación y el descuento por tal hecho fue restituido en el mes de agosto de 2008. Preciso es manifestar que los dictámenes aclaratorios respecto de la afiliación sindical o gremial para este personal, ha sido planteada en fechas posteriores a la aplicación de la Ley N° 20.250, tales casos son Ord. N° 3.883/075 de fecha 16 de septiembre de 2008: Ord. N° 304, de fecha 19 de agosto de 2008: Ord. N° 812 de 1 de julio de 2008".

Sobre el particular, cabe consignar que el artículo 28, inciso primero, de la Ley N° 19.378, cuyo texto actual fue fijado por el artículo 2°, N° 5, de la Ley N° 20.157, dispone:

"Los funcionarios que laboren en establecimientos reconocidos como urbano o rurales por el Ministerio de Salud y calificados como establecimientos de desempeño difícil por decreto supremo de esa Secretaría de Estado, tendrán derecho a una asignación de desempeño difícil, consistente en los porcentajes señalados en los artículos 29 y 30, aplicados sobre la suma del sueldo base y la asignación de atención primaria municipal correspondientes a su nivel y categoría funcionaria en una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional, en relación con una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales".

De acuerdo con las normas legales citadas, el propósito del legislador es que el personal traspasado en los términos previstos por la Ley N° 20.250, no podrá ver afectada

la remuneración que percibía bajo el régimen jurídico anterior a dicho traspaso.

Para tales efectos, la adecuación remuneratoria de la trabajadora ocurrente, deberá ajustarse a los estipendios establecidos por el artículo 23 de la Ley N° 19.378 y sus leyes complementarias, siguiendo el orden consecutivo que se contempla en el artículo 3° transitorio del citado cuerpo legal.

Es así que, en primer lugar, se imputará a lo que corresponda por sueldo base de acuerdo a lo establecido en los artículos 23, letra a) y 24 de esta ley, y lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones que establece este Estatuto, entre ellas, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles cuando ello procediere según el citado artículo 28, y de existir alguna diferencia de remuneraciones en esta operación, ella deberá ser pagada por planilla suplementaria.

De acuerdo con el preciso tenor normativo invocado, la entidad administradora debió imputar a sueldo base que se prevé en los artículos 23, letra a) y 24 de la Ley N° 19.378, la remuneración pagada a la trabajadora con anterioridad al traspaso y, si hubiere quedado un remanente, entonces este último se imputará al pago de las Asignaciones establecidas por dicho cuerpo legal.

En este contexto normativo, según lo informado por la corporación empleadora el 21.10.2008 y, particularmente, la liquidación de sueldo que la misma trabajadora acompañó en su presentación y que se ha tenido a la vista, correspondiente al mes de mayo de 2008, oportunidad esta última en que ocurrió el traspaso a la dotación de salud primaria, se observa en el ítem H607 el pago de la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles por un monto de \$ 29.806.

Lo anterior significa que la Corporación empleadora ha dado cumplimiento a la adecuación remuneratoria que debía realizar con ocasión del traspaso de marras y, que a través de esa adecuación, se ha incorporado

efectivamente como estipendio de la remuneración de la trabajadora, entre otros, la Asignación por Desempeño en Condiciones Dificiles por el monto ya indicado.

Esta asignación la percibe el personal de salud primaria municipal, que labora en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Salud de desempeño difícil, pago que la trabajadora no percibía con anterioridad al traspaso, como se observa en la liquidación

de sueldo correspondiente al mes de abril de 2008, inmediatamente anterior al traspaso.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales invocadas, cúpleme informar que la Corporación Municipal de Cerro Navia, ha dado cumplimiento a la adecuación de la remuneración de trabajadora que fue traspasada a la dotación de salud primaria, en virtud de lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.250.

PROTECCION MATERNIDAD. PERMISO. NACIMIENTO HIJO. PROCEDENCIA. JORNADA PARCIAL.

4.680/086, 25.11.08.

La norma contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, sobre descanso paternal, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 40 bis B y 195 inciso 2°.

Concordancias: Ordinario N° 3.827/103, de 2.09.2005 y N° 597/009, de 3.02.2006.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la aplicabilidad del descanso paternal previsto en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo a trabajadores contratados bajo el régimen de jornada parcial de trabajo.

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

En primer término es necesario tener presente que el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo".

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que el legislador ha hecho aplicable expresamente a los trabajadores de que se trata, todos los derechos de que gozan los trabajadores a tiempo completo.

En otros términos, a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5° del Capítulo IV, Título I, del Libro I, de este cuerpo legal, sobre Jornada Parcial.

Ahora bien, teniendo presente que el Párrafo 5° aludido no contiene normas especia-

les en materia de descanso paternal, resulta posible sostener, por ende, que a los trabajadores a tiempo parcial les resulta aplicable la regla general que al efecto contempla en su inciso 2° el artículo 195 del Código del Trabajo.

La referida disposición legal, establece:

"El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable".

Del precepto transcrito precedentemente es posible inferir que el legislador ha establecido a favor del trabajador, cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, prerrogativa ésta que reviste el carácter de irrenunciable.

Por consiguiente, teniendo en consideración según se ha señalado, que a los dependientes contratados a tiempo parcial les es aplicable la norma transcrita y comentada anteriormente, resulta posible sostener que estos trabajadores, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo.

Cabe precisar, además, que en ningún caso podría sostenerse que dichos dependientes tengan derecho al beneficio en comento, en forma proporcional a su jornada, toda vez que cuando el legislador ha querido hacer aplicable un estipendio en esta forma, lo ha manifestado de manera expresa, cual es el caso de la gratificación legal, tratada en el inciso 2° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo.

Es necesario, a la vez, tener presente que esta Dirección en Ordinario N° 3.827/

103, de 2.09.2005, ha determinado que el permiso en comento, *"que debe otorgar el empleador al padre trabajador debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que les corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste, legal o convencional".*

Respecto a la forma de hacer uso del beneficio en estudio cabe manifestar que en Ordinario N° 0597/009, de 3.02.2006, este Servicio ha precisado las alternativas que puede utilizar el padre biológico para hacer efectivo este derecho, señalando, en lo que interesa, lo siguiente:

"a) Utilizar el permiso desde el momento del parto.

"En este evento, y por expreso mandato del legislador, los cinco días de permiso pagado deberán utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo naturalmente aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período.

"b) Utilizar el mencionado permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. En este caso, el trabajador podrá distribuir los cinco días que este comprende en las oportunidades que estime pertinentes, sea en forma continua o fraccionada, siempre que los mismos se hagan efectivos en el referido período mensual".

De todo lo expuesto aparece que el legislador estableció en forma precisa, tanto el período dentro del cual debe hacerse uso del permiso que nos ocupa, como la forma de hacerlo efectivo.

Así, respecto del período u oportunidad en que corresponde ejercerlo, la ley señala expresamente que éste deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, sin establecer al respecto excepciones de ninguna naturaleza.

De ello se sigue que, por imperativo legal, el permiso anotado debe utilizarse necesariamente dentro del señalado período”.

Ahora bien, a vía de ejemplo, si aplicamos la doctrina reseñada en párrafos que anteceden al caso de aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial, que prestan servicios de lunes a viernes, con jornada de 22,5 horas semanales, si el trabajador elige hacer uso del permiso a través de la primera alternativa y el parto se produce un día jueves, los días de que se trata deberían comenzar a contabilizarse desde ese mismo día agregando a él el viernes, y lunes, martes y miércoles siguientes, ya que el sábado no lo trabaja por la distribución convencional de su jornada y el domingo corresponde a su día de descanso.

Asimismo, en el evento que el trabajador tenga distribuida su jornada semanal en dos días, sábado y domingo, si el parto se produce un día sábado y elige hacer uso de la primera alternativa, los días de permiso deberían comenzar a contabilizarse desde ese mis-

mo día sábado agregando a él el domingo, sábado y domingo siguiente y por último, el sábado de la subsiguiente semana. Algo similar sucedería en el caso que elija la segunda alternativa, ya que la forma fraccionada que podría usar, se tendría que contabilizar también en los días en que se encuentra distribuida su jornada laboral, con la sola limitante de que los respectivos días de permiso se hagan efectivos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, doctrina administrativa enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que a los dependientes contratados a tiempo parcial les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo, sobre descanso paternal, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral.

ESTATUTO DE SALUD. SUELDO BASE MINIMO NACIONAL. REAJUSTE.

4.681/087, 25.11.08

El porcentaje del reajuste legal de remuneraciones del personal de salud primaria municipal, se aplica sobre el sueldo base mínimo nacional, por lo que no es posible aplicar dicho porcentaje separadamente sobre la planilla suplementaria.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 24. Ley N° 20.233, artículo 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine que la Corporación Municipal de Lampa aplique y pague a la trabajadora que ocurre, el reajuste de remuneraciones que establece el artículo 1° de la Ley N° 20.233,

de 2007 a todo su sueldo imponible, considerando para ello la planilla suplementaria.

Agrega la ocurrente que en los meses de noviembre y diciembre de 2007, el 6,9% solo se aplicó al sueldo base y a la asignación de atención primaria y planilla suplementaria, acompañando la trabajadora copia de contrato de trabajo, liquidaciones de sueldo de no-

viembre y diciembre de 2006, de noviembre y diciembre de 2007, y señalando finalmente que en reiteradas ocasiones recurrió a la Secretaría General de la Corporación y al Alcalde de la comuna sin que hasta la fecha le hayan respondido su requerimiento.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 24 de la Ley N° 19.378, establece:

"El sueldo base no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional para cada una de las categorías funcionarias señaladas en el artículo 5°, cuyo monto será fijado por ley. Si se trata de contratos por jornadas parciales, el sueldo base no podrá ser inferior al mínimo nacional proporcionalmente calculado en relación con la jornada de trabajo establecida en el artículo 15 de este Estatuto.

"El sueldo base mínimo nacional de cada categoría funcionaria se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público".

Por su parte, el inciso primero del artículo primero de la Ley N° 20.233, publicada en el Diario Oficial de 6.12.2007, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica, establece:

"Otórgase, a contar de 1 de diciembre de 2007, un reajuste de 6,9% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297".

De las disposiciones legales invocadas se desprende, por una parte, que el legislador

de la Ley N° 19.378 ha dispuesto que las remuneraciones de los trabajadores de salud primaria se reajustarán en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público, aplicándose el porcentaje sobre el sueldo base mínimo nacional.

Por otra parte, se ha establecido a contar del 1 de diciembre de 2007, un reajuste del 6,9% de las remuneraciones, asignaciones beneficios y demás retribuciones en dinero para los trabajadores del Sector Público.

En la especie, la trabajadora ocurrente solicita que se determine que su empleador cumpla con el artículo 1° de la Ley N° 20.233, aplicando el reajuste salarial a la totalidad de su sueldo imponible considerando para ello la planilla suplementaria.

A su turno, la Corporación Municipal de Lampa, mediante informe de 17.09.2008, en lo pertinente, señala:

"4. Al respecto, esta Corporación estima que lo solicitado por la reclamante carece de sustento y, por lo tanto, no puede ser aplicado el reajuste solicitado para la planilla suplementaria, en base a los siguientes argumentos:

*"*El encasillamiento de la funcionaria, conforme a lo señalado en el número 2 de este oficio, generó una diferencia que se pagó por planilla suplementaria, la que según lo dispuesto en el artículo 3° de las normas transitorias de la Ley N° 19.378, será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de la aplicación de la citada ley...*

*"*Asimismo, sin referirse en modo alguno a la planilla suplementaria, el artículo 23 de la Ley N° 19.378, establece qué debe entenderse constitutivo de remuneración para la presente ley, indicando lo siguiente: a) Sueldo base, b) Asignación de Atención Primaria Municipal, c) las demás asignaciones: Asignación de Responsabilidad Directiva, Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, Asignación de Zona y Asignación de Mérito.*

*"*Por su parte, la Ley N° 20.233 de 6 de diciembre de 2007 ha dispuesto este reajuste del 6,9% para todas aquellas remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles o no imponibles, de los trabajadores del sector público...Sin perjuicio de ello, la norma extractada, en su inciso segundo establece con claridad excepciones a este reajuste, refiriendo en su parte final expresamente a los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.*

*"*En el caso sub lite, para esa Dirección será necesario determinar la naturaleza jurídica de las cantidades de dineros que integran en el caso de la reclamante su planilla suplementaria, como conceptos remuneracionales y si éstos fueron o no fijados por la parte empleadora.*

*"*A juicio de esta Corporación, interpretando armónicamente las normas señaladas, la mencionada planilla suplementaria nace como la necesidad que genera una diferencia en dinero, que conforme al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de la aplicación de esta ley. Su pago como concepto de remuneracional no se encuentra discutido y ha sido fijado por la entidad empleadora, razón por la cual estimamos que no corresponde el reajuste del 6,9% de la Ley N° 20.233 a la planilla suplementaria, por encontrarse ésta en uno de los casos exceptuados en el inciso 2° parte final de la misma".*

Sobre el particular, cabe consignar que el citado inciso segundo del artículo 24 de la Ley N° 19.378, establece que las remuneraciones del personal de salud primaria municipal se reajustarán en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público.

La misma disposición legal precisa que este porcentaje se aplica sobre el sueldo base mínimo nacional, y según lo dispuesto por el

artículo primero de la Ley N° 20.233, a partir del 1 de diciembre de 2007, se otorgó un reajuste del 6,9% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, a los trabajadores del Sector Público.

Del claro tenor de la normativa invocada, el reajuste de remuneraciones del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se aplica sobre el sueldo base mínimo nacional, que es el referente necesario para determinar el monto de los demás estipendios que forman parte de la remuneración de dicho personal, como se desprende de los artículos 24, inciso primero, 26, 27, 30 bis, 42 incisos tercero y cuarto, entre otros, de la Ley N° 19.378.

Por su parte, la planilla suplementaria constituye el fondo o recurso que dispone toda entidad administradora de salud primaria, para cubrir cualquier diferencia de remuneraciones cuando la ley así lo autoriza, como ocurre en los casos previstos por los artículos 3° transitorio de la Ley N° 19.378 y 4°, inciso segundo, de la Ley N° 20.250, en cuyo caso, se encuentra incorporada a la remuneración, como lo reconoce la misma trabajadora en su presentación.

De ello se deriva que, en la especie, resulta improcedente repetir o reiterar la aplicación del reajuste de remuneraciones del personal de salud primaria, separadamente sobre la planilla suplementaria, porque esta última corresponde a un fondo adicional que se utiliza sólo para cubrir la diferencia y completar el monto ya determinado de la remuneración del trabajador, pero por sí sola no constituye remuneración.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que el porcentaje del reajuste legal de la remuneración del personal de salud primaria municipal, se aplica sobre el sueldo base mínimo nacional, por lo que no es posible aplicar dicho porcentaje separadamente sobre la planilla suplementaria.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. PAGO.**4.790/088, 3.12.08.**

La Corporación Municipal de Independencia es la obligada a pagar la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.813, correspondientes a las cuotas de septiembre y diciembre, de las trabajadoras que cumplieron las metas sanitarias del período 2006, mientras fueron dependientes de la Corporación Municipal de La Florida y de la Corporación Municipal de Conchalí, en su caso, para lo cual deberá requerir de los Servicios de Salud respectivos, los recursos que corresponden.

Fuentes: Ley N° 19.813, artículo 1°. Decreto N° 324, de Salud, artículo 5°.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine la entidad administradora que le corresponde pagar la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, correspondiente a las cuotas de septiembre y diciembre del período de evaluación 2006, en el caso de trabajadora que es dependiente de la Corporación Municipal de Independencia desde el 18 de junio de 2007 y que desde el 1° de febrero de 2005 hasta el 17 de junio de 2007 prestó servicios para la Corporación Municipal de Conchalí, y en el caso de trabajadora que prestó servicios para la Corporación Municipal de La Florida desde febrero de 2005 hasta julio de 2007, fecha esta última en que empezó a prestar servicios para la Corporación Municipal de Independencia.

En ambos casos, los antiguos empleadores sostienen que el pago en cuestión debe realizarlo el actual empleador en cuyo caso debe solicitar el reenvío de los fondos para hacer efectivo su pago, mientras que el actual empleador sostiene que corresponde a los antiguos empleadores pagar el beneficio, porque la evaluación que da lugar al pago se realizó por estos últimos.

Al respecto, cúpleme informar que lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 19.813, dispone:

"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

Del precepto legal transcrito se desprende que, con el objeto de mejorar la atención a los usuarios de la salud primaria municipal y el cumplimiento de metas sanitarias, se ha otorgado al personal regido por la Ley N° 19.378, una asignación asociada al cumplimiento de estos objetivos del sistema denominada asignación de desarrollo y estímulo desempeño

colectivo, que se pagará por el monto y en las condiciones establecidas en los artículos 2º, 3º, 4º y 5º, de la Ley N° 19.813.

En la especie, las trabajadoras que ocurren solicitan el pronunciamiento para que se determine la entidad administradora que debe realizar el pago de la asignación en cuestión correspondiente al período de evaluación 2006, si el actual empleador que tienen las funcionarias –la Corporación Municipal de Independencia– o sus antiguos empleadores la Corporación Municipal de Conchalí y la Corporación Municipal de La Florida, respectivamente, en donde fue evaluado el cumplimiento de las metas sanitarias que dieron origen al pago en cuestión.

De acuerdo con la norma legal en estudio, corresponderá pagar esta asignación a los trabajadores de salud primaria municipal que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas y que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo entre otros, en Dictámenes N°s. 3.751/141, de 16.08.2004 y 5.096/190, de 9.12.2004.

A su turno, el inciso primero del artículo 5º, del Decreto N° 324, de salud, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.813 que otorga beneficios a la salud primaria, establece:

"Los recursos necesarios para el financiamiento de la asignación serán transferidos a las entidades administradoras de salud municipal por los Servicios de Salud conjuntamente con el aporte estatal de los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año".

Según el precepto transcrito, los Servicios de Salud deben transferir a las entidades administradoras, los recursos necesarios para financiar el pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que

contempla la Ley N° 19.813, operación que debe realizarse conjuntamente con el aporte estatal de los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año.

De ello se deriva que las entidades administradoras que reciben los recursos, serán las encargadas de pagar la asignación aludida a los funcionarios de su dependencia, que cumplieron con las metas sanitarias fijadas para el período de evaluación respectivo.

En tales circunstancias, en principio es posible colegir que en el caso en consulta, la Corporación Municipal de Conchalí y la Corporación Municipal de La Florida serían las entidades que estuvieron obligadas a pagar la asignación en cuestión, porque ambas trabajadoras cumplieron las metas sanitarias correspondientes al período 2006 cuando eran dependientes de salud primaria de esas entidades, en su caso, y porque ambas entidades administradoras de salud primaria municipal recibieron en su oportunidad los recursos destinados a financiar el pago de la asignación de marras.

Sin embargo, y no obstante lo anterior, será el actual empleador de las trabajadoras ocurrentes, La Corporación Municipal de Independencia, quien deberá requerir los fondos que corresponda a los organismos de salud pertinentes para que, de esa manera, dar cumplimiento al pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que pudiere corresponder a las trabajadoras afectadas.

En efecto, y mediante informe de 8.09.2008, del Sr. Subsecretario de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud, se ha señalado en lo pertinente:

"De este modo, aquellos trabajadores que pasan a formar parte de la dotación de una entidad administradora –sin solución de continuidad– con su anterior empleo en otra distinta, tienen, de acuerdo con la ley, derecho a recibir esta asignación, de manera que es indubitable que las personas por las que se

consulta, en la medida que se encuentran en esta situación, deberán percibirla.

"Ahora bien, como el beneficio es pagado por el empleador, en los casos de cambio de entidad administradora consideramos que debe ser el nuevo empleador, en las condiciones de su nuevo trabajo, quien deberá pagar este beneficio.

"Hago presente a Ud. que el financiamiento de la asignación es responsabilidad del Ministerio de Salud, quien, por intermedio de los respectivos Servicios de Salud, envía los recursos necesarios para ello.

"Atendido que su antiguo empleador no informó a tiempo al Ministerio sobre el cambio de trabajo de las funcionarias por las que se consulta, próximamente se harán las reme-

sas correspondientes a los nuevos empleadores y los descuentos respectivos por los dineros mal remesados a las entidades administradoras previas".

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que la Corporación Municipal de Independencia es la obligada a pagar la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.813, correspondientes a las cuotas de septiembre y diciembre, de las trabajadoras que cumplieron las metas sanitarias del período 2006, mientras fueron dependientes de la Corporación Municipal de La Florida y de la Corporación Municipal de Conchalí, en su caso, para lo cual deberá requerir de los Servicios de Salud respectivos, los recursos que corresponden.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO PUBLICO. DECLARACION DE DESIERTO. PROCEDENCIA.

4.855/089, 9.12.08.

En el sistema de salud primaria municipal, sólo puede declararse desierto un concurso público de antecedentes, cuando ninguno de los postulantes cumple con los puntajes mínimos establecidos en el concurso, por lo que no se ajusta a derecho el N° 1 del Item IV, de las bases del Concurso Público de Antecedentes convocado por la Corporación Municipal de Rancagua, que exige la participación de a lo menos 5 postulantes y, de lo contrario, será declarado desierto.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4°. Ley N° 18.883, artículo 19.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si se ajustan a derecho las bases del Concurso Público para proveer una vacante de Director del Centro de Salud Familiar N° 5, Dr. Juan Chiorrini, de la comuna de Rancagua, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 19.378, concretamente la base del

concurso contenida en el N° 1 del Item IV, que exige la participación de a lo menos cinco postulantes, de lo contrario, el Concurso será declarado desierto, acompañándose al efecto copia de las Base del Concurso.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

La Ley N° 19.378, en su artículo 4°, inciso primero, dispone:

"En todo lo no regulado por expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

De acuerdo con lo señalado por el precepto legal citado, rige supletoriamente el Estatuto de Los Funcionarios Municipales, en todas aquellas materias y aspectos que no han sido reguladas expresamente por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y una de las materias que no han sido abordadas por este último cuerpo legal, está precisamente la declaración de vacancia del concurso público de antecedentes, materia que está normada por la Ley N° 18.883, que en su artículo 19, establece:

"El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia, cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso".

Del precepto legal transcrito, es posible desprender que en el sistema de salud primaria municipal, el concurso público de antecedentes que prevé el artículo 32 de la Ley N° 19.378, puede ser declarado desierto parcial o totalmente, sólo por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de los postulantes alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

En la especie, se solicita el pronunciamiento para que se determine si se ajusta a dicha normativa legal, la base del Concurso Público de Antecedentes contenida en el punto 1) del Item IV, en la que se establece:

"En la eventualidad de presentarse un número menor de 5 postulantes quedará desierto el concurso".

De acuerdo con las disposiciones legales invocadas, en el sistema de salud primaria municipal sólo se puede declarar desierto un concurso público de antecedentes, cuando se ha considerado por el convocante del concurso, que no hay postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de los postulantes hubiere alcanzado el puntaje mínimo establecido en las bases del llamado a concurso.

De ello se deriva que, si el convocante establece en las bases del concurso que, ante la eventualidad de presentarse un número menor de 5 postulantes, por este hecho se podrá declarar desierto el concurso, ello resulta jurídicamente improcedente, porque de acuerdo con las normas de interpretación de la ley, contenidas en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales invocadas, cumplo informar que en el sistema de salud primaria municipal, sólo puede declararse desierto un concurso público de antecedentes, cuando ninguno de los postulantes cumple con los puntajes mínimos establecidos en el concurso, por lo que no se ajusta a derecho el N° 1 del Item IV, de las bases del concurso público llamado por la Corporación Municipal de Rancagua, que exige la participación de a lo menos 5 postulantes y, de lo contrario, será declarado desierto.

ESTATUTO DE SALUD. DESTINACION. PROCEDENCIA. HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO. FORMA DE PAGO.

4.856/090, 9.12.08.

- 1) **No existe inconveniente jurídico para destinar un funcionario de salud primaria que trabaja en un consultorio, a un Centro de Salud Mental (COSAM), con la condición de que sigue regido por la Ley N° 19.378, y que las funciones de la destinación deben revestir la misma jerarquía de aquellas asignadas en su contrato de trabajo ya regido por la misma ley.**
- 2) **La base de cálculo para determinar el monto del pago de la jornada extraordinaria, realizada por el personal ya traspasado a la dotación de salud primaria en virtud del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.250, comprenderá la remuneración que perciba el trabajador ya sea que no haya existido diferencia con ocasión del traspaso o, de existir esa diferencia, comprenderá la remuneración que hubiere sido completada por planilla suplementaria.**
- 3) **El pago de las horas extraordinarias realizadas por el trabajador antes del traspaso a la dotación de salud primaria y al amparo de un régimen jurídico distinto a la Ley N° 19.378, deberá realizarse según las normas del cuerpo legal que regía entonces esa relación laboral.**

Fuentes: Ley N° 18.883, artículo 70. Ley N° 19.378, artículos 4°, 15, inciso 3°. Ley N° 20.250, artículo 3° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) ¿Resulta procedente "destinar" un profesional de la salud que actualmente trabaja en un consultorio de atención primaria a un COSAM (Centro de Salud Mental) ambos administrados por la misma Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, considerando que el funcionario afectado se rige actualmente por la Ley N° 19.378 que contempla la figura de la "permuta" pero no la "destinación" que sí contempla la Ley N° 18.883, y que el COSAM es financiado por convenio suscrito anualmente con el Servicio de Salud Metropolitano Oriente. De ser posible la "destinación", cuál sería el régimen jurídico aplicable al funcionario?
- 2) Base de cálculo de la remuneración para calcular el pago de las horas extraordinarias

del personal traspasado a salud primaria municipal, en los términos establecidos por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.250 y no el artículo 3° de la Ley N° 20.157 como erróneamente lo invoca la consultante, y si debe considerarse para dicho cálculo las remuneraciones que se paguen por la planilla suplementaria a la que hace alusión el inciso segundo del artículo 4° de la citada Ley N° 20.157.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera consulta, contenidas en los numerales 1) y 2) de la presentación, el artículo 70 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378 en virtud de lo dispuesto por el artículo 4° de este último cuerpo legal, dispone:

"Los funcionarios podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados den-

tro de la municipalidad correspondiente. Las designaciones deberán ser ordenadas por el Alcalde de la respectiva municipalidad.

"La destinación implica prestar servicios en funciones de la misma jerarquía en cualquier localidad de la comuna o agrupación de comunas en su caso".

De la norma supletoria transcrita y teniendo presente que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no regula la facultad de destinar los funcionarios a funciones propias del cargo dentro de la entidad administradora, se desprende que los funcionarios podrán ser destinados por el Alcalde a cumplir las tareas o funciones propias dentro de la municipalidad respectiva y que dicha destinación significa prestar servicios en las funciones o tareas dentro de la misma jerarquía funcionaria, en cualquiera de las localidades de la comuna o agrupación de comunas, según corresponda.

En la especie, se consulta si es posible "destinar" a un profesional que actualmente trabaja en un consultorio de atención primaria a un COSAM (Centro de Salud Mental), ambos administrados por la misma entidad y, de ser posible la "destinación", cuál es el régimen jurídico aplicable al funcionario.

De acuerdo con el preciso tenor de la norma supletoria, existe la facultad para destinar a los funcionarios a desempeñar funciones o tareas propias de su cargo asignadas en sus respectivos contratos, y dicha destinación significa que el funcionario deberá cumplir o prestar servicios en las funciones o tareas que revisitan la misma jerarquía funcionaria, en cualquiera de la localidad y dependencias de la entidad administradora respectiva.

De ello se sigue, que no existe inconveniente jurídico para que la entidad administradora ocurrente, puede hacer la des-

tinación de un funcionario de salud que actualmente trabaja en un consultorio de atención primaria a un COSAM (Centro de Salud Mental), con la condición de que las funciones o tareas de la destinación, deben revestir la misma jerarquía de las funciones o tareas propias del trabajador asignadas en su contrato de trabajo regido por la Ley N° 19.378.

En tales circunstancias, el trabajador afectado por la destinación seguirá regido por la Ley N° 19.378 para todos los efectos legales, porque el hecho de la destinación no tiene un efecto extintivo del contrato de trabajo que vincula al trabajador a la prestación de servicios en el consultorio administrado por la entidad y, por expresa disposición de la norma supletoria, debe mantenerse la misma jerarquía funcionaria que refiere dicho contrato vigente.

- 2) En relación con la consulta asignada con el número 3), el artículo 4° transitorio de la Ley N° 20.250, establece:

"El cambio de régimen jurídico que experimenten los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, no podrá significar en ningún caso disminución de las remuneraciones que percibían al 1 de septiembre de 2007, con los reajustes correspondientes.

"Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los funcionarios del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa".

Del precepto legal transcrito, se desprende que el personal que al 1 de septiembre de 2007, desempeñaba funciones de atención primaria de salud municipal y

que fuere traspasado a la dotación de salud primaria que rige la Ley N° 19.378 en los términos previstos por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.250, el cambio de régimen jurídico no puede afectar ni significar la disminución de sus remuneraciones y, para el evento de existir alguna diferencia, ella deberá ser pagada por planilla suplementaria en las condiciones establecidas por la norma transcrita.

En la especie, se consulta cuál es la base de cálculo para determinar el monto del pago de las horas extraordinarias, en el caso del personal traspasado a la dotación de salud primaria en los términos previstos por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.250, si debe considerarse las remuneraciones que se paguen por planilla suplementaria a la que hace alusión el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 20.250.

De acuerdo con el preciso tenor del citado artículo 4° transitorio de la Ley N° 20.250, con esta norma se pretende establecer que el cambio de régimen jurídico del personal traspasado a la dotación de salud primaria municipal en virtud de lo dispuesto por el artículo 3° transitorio del mismo cuerpo legal, no podrá significar disminución de las remuneraciones del personal afecto al traspaso y, de existir alguna diferencia remuneracional por esta operación, esa diferencia se pagará por planilla suplementaria.

En este marco jurídico, cabe precisar que para determinar la base de cálculo del pago de las horas extraordinarias del personal regido por la Ley N° 19.378, cuyo artículo 15, inciso tercero, dispone:

"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, conside-

rando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley".

De esta norma es posible derivar en lo pertinente, que el legislador ha establecido expresamente la forma para determinar la base de cálculo del pago de las horas extraordinarias, del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, cuya base de cálculo comprende el sueldo base y la asignación de atención primaria municipal, respectivamente.

En tales circunstancias, la jornada extraordinaria realizada por el personal, ya como funcionario traspasado a la dotación de salud primaria, significa que la base de cálculo de la remuneración es aquella señalada por las normas de la Ley N° 19.378, y esa base de cálculo comprenderá la remuneración que perciba el trabajador ya sea que no haya existido diferencia con ocasión del traspaso y, de existir esa diferencia, comprenderá la remuneración completada por planilla suplementaria.

Sin perjuicio de lo anterior, y sólo para completar la información, si las horas extraordinarias fueron realizadas por el trabajador antes del traspaso y al amparo de un régimen jurídico distinto de la Ley N° 19.378, como por ejemplo, el Código del Trabajo, el pago de este sobretiempo deberá realizarse según las normas del cuerpo legal que regía entonces esa relación laboral.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumples informarle:

- 1) No existe inconveniente jurídico para destinar un funcionario de salud primaria que actualmente trabaja en un consultorio, a un Centro de Salud Mental (COSAM), con la condición de que sigue regido por

la Ley N° 19.378, y que las funciones de la destinación deben revestir la misma jerarquía de las funciones asignadas en su contrato de trabajo ya regido por la misma ley.

- 2) La base de cálculo para determinar el monto del pago de la jornada extraordinaria, realizada por el personal ya traspasado a la dotación de salud primaria en virtud del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.250, comprenderá la remuneración que perciba el trabajador ya sea que
- 3) El pago de las horas extraordinarias realizadas por el trabajador antes del traspaso a la dotación de salud primaria y al amparo de un régimen jurídico distinto a la Ley N° 19.378, deberá realizarse según las normas del cuerpo legal que regía entonces esa relación laboral.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA. PROCEDENCIA.

4.857/091, 9.12.08.

Se ajusta a la Ley N° 19.378, la decisión de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, de suprimir el pago de la asignación de responsabilidad directiva, en el caso de matrona que dejó de cumplir funciones de directora del Consultorio Sur que administra dicha entidad.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 27.

A través de la presentación del antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine que la Corporación Municipal Social de Iquique, respete la obligación de seguir pagando a la trabajadora que ocurre, la Asignación de Responsabilidad Directiva que contempla la Ley N° 19.378, que percibió hasta junio de 2008, pero que a partir de julio de 2008 fue suprimida de su remuneración, por decisión del director de salud de dicha entidad, según Memorandum N° 1329/2008, porque no realiza labor directiva por la cual le fue asignada dicha asignación de responsabilidad.

Agrega la trabajadora que dicha asignación la percibió ininterrumpidamente desde junio de 2005 hasta junio del 2008, por lo

que ella ha pasado a constituir renta, es decir, pasó a formar parte de su remuneración ya que se siguió pagando en forma continua, y que tal petición debe ser acogida por la denominada doctrina de la supremacía de la realidad y porque se requiere el consentimiento de la funcionaria para autorizar la modificación del contrato en tal sentido, lo que sería concordante con los artículos 11, 12, y 58 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 27 de la Ley N° 19.378, dispone:

"El director de un establecimiento de salud municipal de atención primaria, tendrá derecho a una asignación de responsabilidad

directiva de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria. Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige".

Del precepto transcrito, cuyo actual texto fue fijado por el N° 4 del artículo segundo de la Ley N° 20.157, en lo pertinente se desprende que uno de los estipendios de la remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es la Asignación de Responsabilidad Directiva, en el que su monto se determina de la manera que precisa dicha disposición legal.

En la especie, la trabajadora que consulta señala que la corporación empleadora de manera unilateral, desde junio de 2008 ha dejado de pagarle la asignación de responsabilidad directiva que percibía desde el año 2005, porque ha dejado de prestar servicios como directora del consultorio Sur administrado por dicha entidad.

A su turno, mediante Informe de Fiscalización de 28.08.2008, el Inspector Provincial de Iquique señala: *"La trabajadora de profesión Matrona, desde el mes de junio del año 2005, se encontraba a cargo del Consultorio Sur de esta ciudad, como Directora sin nombramiento alguno de parte de Cormudesi, y además efectuaba labores administrativas, dado a su cargo, participaba en Programas Materno-Infantil, del Adulto y adulto mayor, percibiendo la Asignación de Responsabilidad Directiva, actualmente la suma mensual es de \$ 175.720, dicha labor de directora la efectuó hasta el mes de agosto del año 2007, mes en el cual se nombró Directora Titular del Consultorio, sin embargo ese mes (agosto del 2007) se siguió cancelando mensualmente la Asignación de Responsabilidad directiva hasta junio del 2008, a contar del mes de julio recién pasado el Director del Departamento de Salud de Comudesi, mediante memorandum N° 1300/2008 de fecha*

30.07.2008 le informa que se procede a suprimir de sus remuneraciones la Asignación de Responsabilidad Directiva que establece la Ley N° 19.378, en los artículos 23 al 30, y que no se requerirá el retorno retroactivo de dicha asignación por el período en que dejó de ejercer el cargo de directora del Consultorio.

"La trabajadora hace presente que el hecho de haber percibido desde el mes de junio de 2005 a junio del 2008 la Asignación de Responsabilidad Directiva, esta forma parte de sus remuneraciones y que ha pasado a constituir renta y que su petición se encuentra acogida en la doctrina por la denominada supremacía de la realidad. Comudesi por medio de su Jefe de Personal, expresa que de esta situación se atiende a lo dictaminado por la Dirección del Trabajo".

De acuerdo con el preciso tenor del artículo 27 de la Ley N° 19.378, sólo tienen derecho a percibir la Asignación de Responsabilidad Directiva, aquellos funcionarios que se desempeñan como director de consultorio y aquel personal que ejerza funciones de responsabilidad conforme a lo dispuesto por el artículo 56 de la citada ley, esto es, según la definición de la estructura organizacional de los establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la respectiva entidad administradora.

De ello se deriva que el pago de la mencionada asignación, sólo pueden percibirla los funcionarios que estén ejerciendo actual y personalmente el cargo de director de consultorio, y las funciones de responsabilidad conforme al artículo 56 de la ley del ramo, en su caso, y según los antecedentes más arriba descritos, a partir de agosto de 2007 y hasta julio de 2008, la trabajadora que ocurre percibió la asignación de responsabilidad directiva sin estar ejerciendo el cargo de directora del Consultorio Sur que opera la entidad respectiva.

En tales circunstancias, dicho pago jurídicamente no tiene una causa legal, por lo que ese desembolso se ha realizado durante

todo ese período al margen de la ley que autoriza su otorgamiento, y en estricto derecho correspondería reintegrar lo indebidamente percibido a la entidad, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas de esta última que de ello se derivan, pero la corporación empleadora ha renunciado expresamente a la acción de exigir dicho reintegro, como se observa en el Memorandum N° 1300/2008, de 30.07.2008 que se ha tenido a la vista.

No altera lo señalado precedentemente, la continuidad y reiteración en el tiempo durante el cual se realizó indebidamente el pago de marras, porque la falta de causa legal para realizar un pago en el sistema de salud prima-

ria municipal, no se sana por la regla de la conducta ni la cláusula tácita, instituciones estas últimas que están contempladas por el Código del Trabajo, cuerpo legal que no es aplicable en la especie atendido lo dispuesto por el artículo cuarto de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que se ajusta a la Ley N° 19.378, la decisión de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, de suprimir el pago de la asignación de responsabilidad directiva en el caso de matrona que dejó de cumplir funciones de directora del Consultorio Sur que administra dicha entidad.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULAR

117 (extracto), 17.11.08.

División de Recursos Humanos

Remite instrucciones sobre tramitación de materias de Recursos Humanos en regiones.

2.- ORDEN DE SERVICIO

8, 5.12.08.

Dirección del Trabajo

Modifica Orden de Servicio N° 6, del 30 de junio de 2008, que establece procedimiento administrativo para la tramitación de denuncias por acoso laboral, fija texto e imparte instrucciones sobre la materia.

Con fecha 15 de junio de 2006 la Presidenta de la República instruye el *Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no Discriminación para la Administración Central del Estado* (Ordinario Gab. Pres. N° 002).

La Dirección del Trabajo se encuentra implementando un Plan Trienal, que significa la puesta en práctica de dicho Código.

Dicho Plan Trienal en sus Directrices 4: sobre "Condiciones de Trabajo", y 7: sobre "Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo", incluyen entre sus medidas específicas para el año 2008, establecer un procedimiento para abordar el maltrato o acoso laboral. Por ello es necesaria la dicta-

ción y difusión de una Orden de Servicio que establezca el procedimiento administrativo para la tramitación de denuncias por este motivo, en base a la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y al marco jurídico vigente.

Las normas contenidas en esta Orden de Servicio se aplicarán a todas las dependencias que componen la Dirección del Trabajo.

1. ANTECEDENTES JURIDICOS

Tienen aplicación en la presente Orden de Servicio los siguientes elementos jurídicos y normativos:

1. Constitución Política de la República, artículo 19.
2. Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, Títulos III, IV y V.
3. Ordinario Gab. Pres. N° 002, de 15 de junio de 2006, de la Presidenta de la República.
4. Normas sobre ética y probidad en el ejercicio de la función pública.

2. CONSIDERACIONES PREVIAS:

2.1. Definición de acoso laboral

Según Luis Collado García (con la salvedad que se ha cambiado la expresión "trabajador" por "funcionario"), por "Acoso Laboral o Mobbing" debe entenderse *"un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido en forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más funcionarios, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo"*⁽¹⁾. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

Siendo un hecho cierto que los comportamientos constitutivos de acoso moral pueden ser muy variados, adoptando en ocasiones formas sutiles y rebuscadas, es práctica común admitir la agrupación de conductas en cinco tipos básicos, siguiendo la clasificación de Heinz Leymann y que se formula en base a los efectos que tales comportamien-

tos producen sobre las víctimas, a saber:⁽²⁾

1. Limitar las posibilidades de comunicación: Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un funcionario/a; silenciándolo, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada, y amenazándolo con el fin de aislarlo. La imposibilidad de comunicarse puede incluir que un funcionario/a sea interrumpido cuando habla o se evita el contacto visual con él.
2. Ataques a las relaciones sociales personales: Los colegas rehuyen a un funcionario/a, no hablan con él; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislados, se le hace el vacío, se le anula, etc.
3. Ataques a la reputación: Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un funcionario/a mediante calumnias, con fabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.
4. Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: No se le asignan tareas a un funcionario/a o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades,

(1) Collado García, Luis, "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-mobbing-), citado por Romero Ródenas, María José, "Protección frente al acoso moral en el trabajo", Editorial Bomarzo, 3ª Edición, 2005, España, pág.15.

(2) Leymann, Heins, "Mobbing: La persécution au travail". Seuil, Paris 1996.

con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.

5. Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas.

Para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

- a) La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos (Leymann, H. 1996. Op. cit.).
- b) Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados (Mangili, 2005).
- c) La existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados). (Mangili, 2005).

2.2. Grados de acoso laboral

Los grados del acoso laboral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento⁽³⁾. Se distinguen tres grados:

(3) Sáez, M.C., García-Izquierdo, M. "Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing". Madrid, 2001.

Primer grado: la persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

Segundo grado: en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que esta sucediendo.

Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio. La familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

2.3. Tipos de acoso laboral⁽⁴⁾

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras

(4) Osalan – Varios Autores. "Acoso moral en el trabajo Evaluación, prevención e intervención". Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Organismo autónomo del Gobierno Vasco. 1ª edición, 2004.

de diferentes tipos, de un superior o jefatura, de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- *El acoso laboral de tipo descendente*, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la persona que es víctima del acoso, como por ejemplo, su jefe.
- *El acoso laboral horizontal*, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos.
- *El acoso laboral de tipo ascendente*, la persona que realiza el acoso moral ocupa

un puesto de menos jerarquía al del afectado, es poco frecuente, pero se dan casos. Esta situación se puede dar cuando un funcionario/a pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

2.4. Tipificación de las conductas de acoso laboral⁽⁵⁾

En virtud de lo estipulado en el punto 2.1 los siguientes ejemplos por tipo de conductas no constituyen elementos taxativos de los casos de Mobbing:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales	<p>El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar. Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros. Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva. Cuestionar las decisiones de una persona. No asignar tareas a una persona. Asignar tareas sin sentido. Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades. Asignar tareas degradantes. Asignar tareas con datos erróneos (habitualmente iniciales).</p>
Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social	<p>Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona. Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos. Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella. No dirigir la palabra a una persona. Tratar a una persona como si no existiera.</p>
Ataques a la vida privada de la víctima	<p>Criticar permanentemente la vida privada de una persona. Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador. Hacer parecer estúpida a una persona. Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos. Mofarse de las discapacidades de una persona. Imitar los gestos, o voz de una persona con fines irritantes. Mofarse de la vida privada de una persona.</p>

(5) Zapf, Knorz y Kulla, 1996. En Carrasco, López y Vega. "El Acoso Laboral o Mobbing". Cartilla Informativa Dirección del Trabajo, División de Estudios, Santiago de Chile, diciembre de 2007.

Violencia física	Ofertas sexuales, violencia sexual (se cumple procedimiento de acoso sexual de este Servicio). Amenazas de violencia física. Uso de violencia menor. Maltrato físico.
Ataques a las actitudes de la víctima	Ataques a las actitudes y creencias políticas. Ataques a las actitudes y creencias religiosas. Mofas a la nacionalidad de la víctima.
Agresiones verbales	Gritos o insultos. Críticas permanentes del trabajo de la persona. Amenazas verbales.
Rumores	Hablar mal de la persona a su espalda. Difundir rumores acerca de la víctima.

2.5. Lo que no es acoso laboral:

Muchas situaciones y comportamientos que se desarrollan en el trabajo no son constitutivos de acoso laboral. Lo que caracteriza a estas conductas y por ende, permite diferenciarlas de aquellas que no lo son, que se trata de conductas lesivas, reiteradas en el tiempo por un periodo continuado, no deseadas, susceptibles de causar un daño, que se producen en el lugar o con ocasión del trabajo y que afectan a la dignidad de la persona o varias personas en las que la acción se focaliza. En ausencia de estas características podemos hablar de otros factores de riesgo en la organización del trabajo pero no de acoso laboral⁽⁶⁾

Hechos aislados de violencia, por muy intensos que sean, no constituyen acoso laboral. Tampoco situaciones permanentes de estrés laboral ni agotamiento en el trabajo, malas condiciones laborales, de higiene o seguridad, ni una mala gestión del personal.

Sin perjuicio de lo anterior, en la presente Orden de Servicio, se incor-

pora y distingue el Acoso Laboral, del Hecho Punible, del Maltrato y del Conflicto en el contexto laboral, como situaciones de interés procedimental.

3. DISTINCION PARA EFECTOS PROCEDIMENTALES, ENTRE HECHOS PUNIBLES, ACOSO LABORAL, MALTRATO Y CONFLICTO

3.1. Hechos punibles:

Si nos encontramos ante los delitos de agresión o ataque sistemático o eventual, de tipo físico, psicológico o social, por la gravedad de los mismos, la denuncia de dichos actos ilícitos deberá interponerse por los conductos regulares para todo proceso disciplinario, con el objeto de proceder a la instrucción del correspondiente sumario administrativo, sin que se requiera al efecto la etapa conciliatoria previa que establece la presente Orden de Servicio. En estos casos, por su gravedad, se exigirá la correspondiente denuncia ante los tribunales de justicia para efectos de perseguir la responsabilidad penal del o los autores del delito.

3.2. Acoso laboral:

Por acoso laboral se entiende aquel en que existe una conducta abusiva, realizada de forma sistemática y

(6) El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras.

repetitiva, descendente, horizontal o ascendente, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un funcionario/a, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, y cumpla con las características establecidas en las consideraciones previas enunciadas en punto 2 de este documento, la denuncia que se interponga al efecto, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la presente Orden de Servicio.

3.3. Maltrato:

Cuando se está frente a una conducta maltratadora, entendida como aquella actuación de carácter violento, ya sea física o verbal no acosadora, que constituye un hecho aislado, no reiterado en el tiempo, pero que también contribuye a crear un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio.

3.4. Conflicto:

Choque, incompatibilidad u oposición entre personas o grupos, donde existen ataques de ambas partes, cuya relación es original y principalmente laboral y/o interpersonal, y el objeto del conflicto está vinculado a tal relación.

Habitualmente los conflictos se dan en escalada, incrementándose cada vez las odiosidades mutuas. Lo que configura un escenario de riesgo para el ambiente y la organización del trabajo.

4. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

4.1. Solicitud de mediación de conflictos:

Los/as funcionarios/as pueden solicitar que se realice un proceso de

mediación y/o resolución de conflictos cuando lo denunciado corresponda a situaciones de Maltrato, o de Conflicto, tal como se indica en los puntos 3.3 y 3.4 de esta Orden de Servicio.

Este procedimiento corresponde al mecanismo de resolución de conflictos creado en la región u oficina del Nivel Central, en el marco del Protocolo de Buen Trato (Directriz N° 5, sobre "Manejo de Conflictos"⁽⁷⁾)

Adjunta a la presente Orden de Servicio se encuentra una "Guía de Prevención y Resolución de Conflictos", con el propósito de orientar las acciones a este respecto.

Cabe señalar que éste se trata de un trámite esencial que no puede ser omitido. De verificarse que este mecanismo se ha omitido, y previo conocimiento del tipo de conflicto del que se trate, se deberá priorizar dicho procedimiento esencial, en base a los mecanismos estipulados en los respectivos Protocolos de Buen Trato.

Toda autoridad regional o central que reciba una solicitud de mediación de conflictos deberá informar la situación al Jefe de la División de Recursos Humanos en el plazo máximo de una semana, quien brindará la asesoría necesaria, a través de profesionales relacionados con resolución de conflictos (Psicólogos), a quienes dará esta instrucción en el plazo máximo de una semana desde que

(7) Protocolo de Buen Trato, Directriz N° 5, sobre Manejo de Conflictos, dice: *"Tanto las jefaturas como los funcionarios/as, por unidad de trabajo acordarán mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, procurando que éstos no interfieran las relaciones de trabajo y que se promuevan ambientes de armonía interna y mejoramiento continuo de la convivencia en la organización"*.

fuera informado por la autoridad regional o central.

4.2. Denuncia:

Considerando que el Acoso Laboral puede ser ejercido o sufrido por parte de personas o grupos, se denominará en adelante "parte denunciante" a la persona o grupo que acusa ser víctima de acoso laboral por la "parte denunciada", la que a su vez también puede ser una persona o grupo.

Si el procedimiento de mediación no satisface a una o ambas partes, podrán proceder a presentar una denuncia por acoso laboral. Esta *deberá ser interpuesta directamente ante el Jefe de la División de Recursos Humanos*, única jefatura facultada para recepcionar la denuncia, debiendo cautelar la independencia e imparcialidad en su tratamiento.

El Jefe de la División de Recursos Humanos deberá recibir junto con la denuncia, un informe de lo ocurrido con el procedimiento local de mediación de conflictos y sus resultados. De no haberse efectuado este procedimiento, deberá realizarse antes de proceder con la denuncia.

En el evento de que la denuncia se interponga ante el Jefe de la Oficina de Contraloría Interna, éste deberá derivar dicha denuncia al Jefe de la División de Recursos Humanos.

La denuncia podrá hacerse personalmente o bien por escrito. Si se hace personalmente, el Jefe de la División de Recursos Humanos designará un funcionario de esa División para que en su presencia tome la declaración por escrito. En ambos casos (denuncia escrita o declaración en persona) el documento deberá contener los siguientes elementos:

- a) La individualización de las partes denunciada y denunciante, con indicación de cargo(s) o responsabilidad(es), lugar de desempeño dentro de la Institución.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia de la parte denunciante con la parte denunciada, o bien, de la relación de trabajo entre ambas partes.
- c) La descripción de las conductas de acoso ejercidas por la parte denunciada respecto de la parte denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; otros posibles afectados, y posibles testigos.
- d) Relación de las posibles consecuencias laborales, físicas o psicológicas que se habrían originado en la conducta denunciada.
- e) Medios de prueba⁽⁸⁾: *Prueba testimonial*: presentación de testigos que declararán sobre los hechos controvertidos que conozcan. *Prueba pericial*: experto externo que emite a través de un informe su opinión sobre el caso (Médico, Psiquiatra o Psicólogo/a). *Prueba Documental*: documentos tanto en soporte papel como electrónico (mails, grabaciones, u otros), que den a conocer hechos necesarios para la investigación.

Por último, todo funcionario/a, o jefatura que intervenga o conozca de estas situaciones, quedará, en su

(8) Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), "Manual de Procedimiento de Denuncias de Acoso Laboral Psicológico".

calidad de servidor de la Dirección del Trabajo, sujeto, naturalmente, a la obligación inhibitoria prevista en la Ley N° 18.834, Título III (*De las obligaciones funcionarias*), Párrafo 1°, artículo 61, letra h, es decir: "Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales".

El Jefe de la División de Recursos Humanos evaluará según los antecedentes que se acompañen en la denuncia respectiva, y según la intensidad del maltrato, y si no se ha resuelto a nivel local, podrá continuarse con el procedimiento indagatorio previo desde la División de Recursos Humanos; o bien, en el evento de que la conducta constituya una infracción funcionaria se derivarán los antecedentes a la Superioridad del Servicio, con el objeto de que se resuelva acerca de la procedencia de instruir un proceso disciplinario.

4.3. Denuncias por Represalias:

Los Funcionarios/as o personas que perciban que alguien ha tomado represalias contra ellos por haber testificado, ayudado o participado en un caso, investigación o audiencia relacionada con una alegación de Acoso Laboral (Mobbing), deberán denunciar tal hecho ante el Jefe de la División de Recursos Humanos, cuya responsabilidad además incluye la de recepcionar los casos de represalias.

Por represalias se van a considerar cualquier tipo de consideración estipulada en el punto 2 y 3 de esta Orden de Servicio.

Estas denuncias deben contener los mismos elementos de las denuncias de acoso laboral señalados en el punto 4.2 de esta Orden de Servicio,

siendo los procedimientos a seguir los mismos que ante solicitudes de mediación de conflictos. O según la gravedad del caso, pueden derivar en procesos disciplinarios.

4.4. Designación de Investigador de la División Recursos Humanos:

Una vez interpuesta la denuncia o hecha la solicitud de investigación, cumpliendo las formalidades señaladas, el Jefe de la División de Recursos Humanos, procederá a nombrar a uno o más funcionarios Psicólogos de ésta División, debido a la naturaleza de los hechos que serán objeto de la investigación, para que procedan a investigar el hecho denunciado.

Una vez designado el investigador/es, deberá/n constatar en primera instancia, lo ocurrido con el procedimiento local de mediación de conflictos y sus resultados.

En su indagatoria, el o los investigadores/as de la División de Recursos Humanos, dentro del plazo máximo de 5 días, deberán presentar al Jefe de la División de Recursos Humanos, un plan de acción y calendario para el levantamiento de datos y emisión de informe técnico, según las características del caso.

Dichos servidores deberán actuar durante la investigación con la más estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, pudiendo para aquello realizar entrevistas, observaciones in situ y aplicar instrumentos técnicos apropiados para realizar una medición del tipo de acoso, grado y frecuencia.

Una vez concluida la investigación el investigador/es de Recursos Humanos evacua un informe con su proposición

correspondiente, a la autoridad de la División de Recursos Humanos.

4.5. Acciones Propias de la Oficina de Contraloría:

A partir del informe recepcionado por la Jefatura de Recursos Humanos, tal como se señala en el punto 4.2, en el evento de que la conducta constituya una infracción funcionaria, se derivarán los antecedentes a la Superioridad del Servicio, la que evaluará su derivación a la Oficina de Contraloría Interna, la que actuará en las siguientes situaciones las siguientes situaciones:

4.5.1. Si en virtud de los antecedentes expuestos por los investigadores, se llegue al convencimiento de que la denuncia fue hecha falsamente con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada o deliberadamente con el objeto de obtener alguna ventaja, evaluará las medidas a adoptar al efecto, entre las que podría considerarse la instrucción de un proceso disciplinario, sin perjuicio de informar a la parte que maliciosamente fue denunciada, respecto del resultado de la investigación previa, para los efectos de que ejerza los derechos que estime conveniente.

4.5.2. En el evento que del análisis de los antecedentes expuestos por los investigadores(as), la autoridad considere que existen elementos suficientes para sustentar el hecho denunciado, por una parte, procederá al correspondiente proceso disciplinario, y por la otra, se evaluará la necesidad de adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la proporcionalidad de estas medidas según la gravedad de los hechos impu-

tados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Conducen-tes a evitar el contacto entre la parte denunciante y la denunciada mientras se lleve a cabo el procedimiento administrativo, sin perjuicio de las facultades o medidas que, naturalmente, pueda disponer el fiscal.

En el evento que se determine no instruir proceso disciplinario por no existir elementos suficientes que permitan sustentar el hecho, se procederá a comunicar el resultado de la investigación a las partes (denunciante y denunciada).

En el caso que se instruya proceso disciplinario son posibles las siguientes acciones:

a) *Se instruye proceso disciplinario:* Designado el Fiscal, éste se ajustará a las normas del Estatuto Administrativo durante la tramitación del proceso.

b) *Se absuelve o sobresee:* En el caso de que al término del proceso disciplinario se sobresee o absuelva de responsabilidad administrativa por no haberse acreditado suficientemente el hecho, se evaluará por las instancias competentes las medidas a adoptar a fin de salvaguardar la salud, integridad y clima laboral de los involucrados.

Ahora bien, en el evento de que al término del proceso administrativo se absuelva de responsabilidad administrativa a la parte inculpada por haber operado alguna circunstancia de inimputabilidad, la autoridad administrativa evaluará las medidas tendientes a proteger la integridad física y psíquica de la parte de-

nunciante. Sin perjuicio de que se adopten las medidas administrativas que fueren procedentes, respecto del denunciado.

- c) *Se aplica sanción:* En el evento de que al término del proceso disciplinario se acredite la responsabilidad administrativa por acoso laboral derivada de la denuncia interpuesta, se aplicará al inculpado la sanción correspondiente según la gravedad del hecho, como lo contemple la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

5. VIGENCIA Y DIFUSION

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

Las jefaturas de Departamento, Unidades, Oficinas, Direcciones Regionales e Inspecciones y sus Unidades, velarán por que el contenido de esta Orden de Servicio llegue a conocimiento de todos y cada uno de los funcionarios de la Institución, entregándoseles copia de ésta, bajo firma.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

3.- RESOLUCIONES

1.440 (exenta), 15.12.08.

Oficina de Contraloría

Delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica. (*)

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en los artículos 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 2) Las facultades conferidas en el artículo 5° letras d) y f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 3) La Resolución N° 1.600, de 6 de noviembre de 2008, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.
- 4) Lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 19.880, que establece las Bases de

los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Organos de la Administración del Estado.

- 5) Lo dispuesto en la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios o Ley de Compras Públicas, y el Decreto Supremo N° 250 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento de la Ley de Compras Públicas.
- 6) Lo señalado en los artículos 78 y 108 y siguientes de la Ley N° 18.834, cuyo texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda,

Considerando:

- 1) La necesidad de fortalecer el proceso de desconcentración, haciendo con ello más

(*) Publicada en el Diario Oficial de 20.12.08.

eficiente la gestión administrativa de esta Institución.

- 2) Que la organización interna actual de la Dirección Superior del Servicio requiere que el Subdirector del Trabajo se aboque a la realización de funciones tendientes a colaborar con la Directora o Director del Trabajo, a objeto de lograr una mejor y más eficiente gestión y prestación de servicios en las materias administrativas del Servicio.

Resuelvo:

- 1) Delégase en el Subdirector del Trabajo las siguientes facultades:
 - 1.1) En materia de contrataciones públicas: la facultad de ejecutar los actos y dictar las resoluciones exentas y fundadas que correspondan a la ejecución de procesos de compras y/o contrataciones de bienes y servicios por un monto superior a 100 UTM y hasta un monto inferior a 1000 UTM, específicamente en lo que dice relación con las resoluciones que aprueban las bases administrativas, las de adjudicación de mejor oferta, de declaración de procesos desiertos, suscripción de contratos y de posterior aprobación de los mismos, con exclusión de las normas de excepción contempladas en el artículo 8° de la Ley N° 19.886, y las señaladas en el artículo 10, del Decreto Supremo

N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

- 1.2) En materia de personal: la facultad de aprobar los actos y dictar las resoluciones y/o documentos que correspondan a la autorización de los mismos, que digan relación con las solicitudes de permisos administrativos, rendición de gastos y viáticos, y resolución de cometidos, respecto de los Jefes de División, de Departamento, y de las Oficinas de Auditoría, Comunicación y Contraloría, del Nivel Central y de los Directores Regionales del Trabajo.
- 2) Al firmar las resoluciones y/o documentos a que se refiere la presente Resolución, así como al resolver las materias sobre las que tales resoluciones versen, el Subdirector en quien se delega, lo hará "por orden de la directora", quedando directamente responsable de estas resoluciones y/o firmas, sin perjuicio de la responsabilidad del delegante respecto de esta materia, en su calidad del Jefe Superior del Servicio.
- 3) Publíquese la presente Resolución Exenta en el Diario Oficial, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 19.880.

Anótese, publíquese y comuníquese.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

1.441 (exenta), 15.12.08.

Oficina de Contraloría

Crea Direcciones Regionales del Trabajo Metropolitanas que señala y modifica Resolución exenta N° 954, de 2001, que indica.^(*)

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en los artículos 5° letra f) y 18 y 19 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 2) Lo dispuesto en el artículo 41 del D.F.L. N° 1 (19.653), de 2000, de la Secretaría General de la Presidencia, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 3) El artículo 48 de la Ley N° 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
- 4) El Decreto Supremo N° 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que creó las Direcciones Regionales del Trabajo.
- 5) La Circular N° 147, de 1995, de la Dirección del Trabajo, mediante la cual se sancionó el proyecto de Direcciones Regionales y se regulan las funciones de las mismas.
- 6) La Resolución exenta N° 954, de 6 de septiembre de 2001, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo.

- 7) La Resolución exenta N° 1.348, de 1° de diciembre de 2008, que establece la estructura y organización de las Direcciones Regionales del Trabajo con sus respectivas funciones.
- 8) La Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

- 1) Que el Decreto Supremo N° 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea las Direcciones Regionales del Trabajo, estableció en el inciso segundo de su artículo 1°, que "...las actuales Inspecciones Provinciales del Trabajo con asiento en las respectivas capitales de región pasarán a denominarse Direcciones Regionales del Trabajo, sin perjuicio de aquellas que el Director del Trabajo estime necesario denominar como tales en la Región Metropolitana".
- 2) Que sobre la base de lo anteriormente expuesto, se ha estimado necesario modificar la estructura de la Región Metropolitana a fin de fortalecer y mejorar la gestión del Servicio en términos de calidad, equidad, cobertura y oportunidad en la entrega de las prestaciones y productos.
- 3) En tal sentido, a objeto de propender a un mejor cumplimiento de la misión y objetivos de la Institución, como de fortalecer y mejorar la gestión interna regional, resulta indispensable por razones de buen servicio la creación de la Dirección Regional Metropolitana Oriente y la Dirección Regional Metropolitana Poniente.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 20.12.08.

- 4) Que dada la necesidad de que nuestros usuarios cuenten a la brevedad con una prestación de servicios más expedita, las referidas Direcciones Regionales Metropolitanas se implementarán funcional y operativamente a contar del 1° de enero del año 2009.
- 5) Que respecto a la estructura, atribuciones y funcionamiento de las Direcciones Regionales, existe normativa vigente sobre la materia, a la cual deberán sujetarse las Direcciones Regionales Metropolitanas que por este acto se crean.
- 6) Que en virtud de esta nueva estructura regional metropolitana, se hace necesario adecuar la dependencia jurisdiccional de las inspecciones del Trabajo de la Región Metropolitana.

Resuelvo:

- 1) Créanse la Dirección Regional Metropolitana Oriente y la Dirección Regional Metropolitana Poniente.
- 2) Establécese que las Direcciones Regionales Metropolitanas Oriente y Poniente, comenzarán a funcionar operativa y funcionalmente, con todas las atribuciones y estructura interna establecidas para las Direcciones Regionales del Trabajo, a contar del 1° de enero de 2009.
- 3) Modifícase la Resolución exenta N° 954, de 6 de septiembre de 2001, en relación a la dependencia jurisdiccional de las Ins-

pecciones del Trabajo de la Región Metropolitana.

- 4) Establécese que a contar del 1° de enero de 2009, dependerán jurisdiccionalmente de la Dirección Regional Metropolitana Oriente, las Inspecciones del Trabajo que tengan jurisdicción en las siguientes comunas de la Región Metropolitana: Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, Ñuñoa, La Reina, Peñalolén, Macul, La Florida, Puente Alto, San José de Maipo, Pirque, Buin, Paine, San Bernardo, La Pintana, Calera de Tango, El Bosque, San Ramón, La Granja, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo y San Joaquín.
- 5) Establécese que a contar del 1° de enero de 2009, dependerán jurisdiccionalmente de la *Dirección Regional Metropolitana Poniente*, las Inspecciones del Trabajo que tengan jurisdicción en las siguientes comunas de la Región Metropolitana: Santiago, Independencia, Huechuraba, Conchalí, Renca, Recoleta, Quilicura, Lampa, Til Til, Colina, Pudahuel, Cerro Navia, Lo Prado, Quinta Normal, Estación Central, Maipú, Cerrillos, Talagante, Padre Hurtado, El Monte, Isla de Maipo, Peñaflor, Melipilla, San Pedro de Melipilla, Alhué, Curacaví y María Pinto.

Anótese, comuníquese y publíquese.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

3.102, 29.10.08.

Retiros de Ahorro Previsional Voluntario efectuados en distintas AFP, para el pago de cotizaciones previsionales originadas por el cambio de régimen previsional – Tratamiento tributario – Los recursos originados en depósitos de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias o ahorro previsional voluntario colectivo, conforme lo dispuesto en el N° 3, del artículo 42, de la Ley de la Renta, que sean retirados y no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación, el monto retirado, reajustado en la forma dispuesta en el inciso penúltimo del número 3 del artículo 54, quedará afecto a un impuesto único que se declarará y pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto global complementario – El retiro o traspaso de los ahorros previsionales voluntarios de las distintas Administradoras Fondos de Pensiones en los cuales se encuentren depositados al Instituto de Normalización Previsional para cubrir o pagar las diferencias de imposiciones previsionales que se producen con motivo del cambio de régimen previsional, no se estarían destinando a los fines que señala el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta quedando afectos al impuesto único que establece el precepto legal antes mencionado.

Fuentes: Art. 42 bis de Ley sobre Impuesto a la Renta. Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Circular N° 31, de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, se señala que se ha recibido en esa Dirección Regional la presentación del contribuyente XXXX, en la que explica que por Oficio xxxx, de la Superintendencia de Seguridad Social, se le autorizó para acogerse al antiguo sistema previsional, no obstante ser cotizante del nuevo sistema, en una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP), y asimismo, efectuar depósitos de Ahorro Previsional Voluntario (APV) en distintas AFP.

Se señala que ante esa opción, el recurrente debe pagar "la diferencia habida

entre el 10% retroactivo de imposiciones que registra en la A.F.P., y que van ser traspasadas al I.N.P., correspondiente a todo el período que registra en el Sistema Nuevo de Pensiones en el porcentaje de 26,49% por los períodos que corresponda a la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, agregando que "El diferencial de 16,49%, el beneficiario los pagará con A.P.V. ahorrados en distintas A.F.P.".

En relación con lo anteriormente expuesto, solicita que a las cifras de APV que se propone retirar o traspasar no se les aplique el impuesto que deben retener por la ley las AFP, dado que este traspaso tiene por objeto incorporar esas sumas de dinero como cotización previsional

nal exigida por el I.N.P., a fin de poder iniciar la obtención de una pensión de vejez a que tiene derecho el recurrente.

Esa Dirección Regional analiza las normas del artículo 42 bis de la Ley de la Renta y haciendo referencia a alguna jurisprudencia administrativa emitida sobre el tema en cuestión, concluye en la especie que el traspaso a que se hace referencia entre la respectiva AFP y el INP se efectuaría con el fin de satisfacer las diferencias de pago de cotizaciones previsionales originadas por el cambio de régimen previsional, por lo cual estos fondos no se mantienen en esta clase de depósitos, ni se destinan, a mejorar las pensiones de jubilación.

2. Sobre el particular, cabe señalar que el actual texto del N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta establece que en el caso que los recursos originados en depósitos de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias o ahorro previsional voluntario colectivo a que se refieren los párrafos 2 y 3 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, sean retirados y no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación, el monto retirado, reajustado en la forma dispuesta en el inciso penúltimo del número 3 del artículo 54, quedará afecto a un impuesto único que se declarará y pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto global complementario. La tasa de este impuesto será tres puntos porcentuales superior a la que resulte de multiplicar por el factor 1,1, el producto, expresado como porcentaje, que resulte de dividir, por el monto reajustado del retiro efectuado, la diferencia entre el monto del impuesto global complementario determinado sobre las remuneraciones del ejercicio incluyendo el monto reajustado del retiro y el monto del mismo impuesto determinado sin considerar dicho retiro. Si el retiro es efectuado por una persona pensionada o, que

cumple con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o con los requisitos para pensionarse que establece el Decreto Ley N° 2.448, de 1979, no se aplicarán los recargos porcentuales ni el factor antes señalados.

Las instrucciones pertinentes respecto de lo dispuesto por la norma legal antes mencionada esta Dirección Nacional las ha impartido mediante la Circular N° 31, del año 2002.

3. Como se puede apreciar de lo preceptuado por la norma legal antes mencionada, ella establece claramente, cuál es el destino que se le deben dar a los retiros de los Ahorros Previsionales Voluntarios (cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o ahorro previsional voluntario colectivo), para que estos recursos no queden afectos al impuesto único que establece dicho precepto legal, disponiendo expresamente la referida norma que estas cantidades deben destinarse a anticipar o a mejorar las pensiones de jubilación, entendiéndose por esto que las personas que han efectuado tales ahorros puedan pensionarse antes de cumplir los requisitos de edad que exige la ley para jubilarse por reunir o contar con los fondos necesarios para acogerse a pensión anticipadamente, o que al cumplir con los requisitos de edad antes señalados, las citadas personas obtengan una pensión de un monto mayor de aquel que correspondería de no haber realizado los referidos ahorros previsionales voluntarios.
4. En consecuencia, y atendido lo expuesto en los números anteriores, se concluye que el retiro o traspaso de los ahorros previsionales voluntarios de las distintas Administradoras Fondos de Pensiones en los cuales se encuentren depositados al Instituto de Normalización Previsional para cubrir o pagar las diferencias de imposi-

ciones previsionales que se producen con motivo del cambio de régimen previsional, no se estarían destinando a los fines que señala el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta y explicitados en el número precedente, por lo que en la es-

pecie dichos retiros o traspasos quedan afectos al impuesto único que establece el precepto legal antes mencionado.

Ricardo Escobar Calderón
Director



INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Padre Rodrigo Tupper: "El sindicato puede ser una fuerza creadora de orden social" 1

CARTILLA

- Trabajo, descansos y vacaciones 8

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.313. Ministerio de Hacienda. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica 11
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica. (Boletín 6203-05) 22
- Ley N° 20.305. Ministerio de Hacienda. Mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones 23
- Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*) 34
- Decreto N° 109, de 1968, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*) 41
- Decreto N° 76, de 2006, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*) 56
- Decreto N° 63, de 2005, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*) 64



- Decreto N° 20, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada (*Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado*) 69

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Objeción de legalidad. Recursos Administrativos. Trabajadores adherentes proyecto contrato colectivo 71

DEL DIARIO OFICIAL 83

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 86

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

- 4.654/083, 18.11.08.**
Fija sentido y alcance del inciso 9° del artículo 381 del Código del Trabajo 87

- 4.655/084, 21.11.08.**
Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 2.793/63, de 30.07.2007, que concluye que “La bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no resulta aplicable a los profesionales de la educación que ejercen funciones de docencia directiva en el nivel central de una Corporación 89

- 4.679/085, 25.11.08.**
La Corporación Municipal de Cerro Navia ha dado cumplimiento a la adecuación de la remuneración, de trabajadora que fue traspasada a la dotación de salud primaria, en virtud de lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.250. 89

- 4.680/086, 25.11.08.**
La norma contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, sobre descanso paternal, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral 92

- 4.681/087, 25.11.08.**
El porcentaje del reajuste legal de remuneraciones del personal de salud primaria municipal, se aplica sobre el sueldo base



mínimo nacional, por lo que no es posible aplicar dicho porcentaje separadamente sobre la planilla suplementaria 94

4.790/088, 3.12.08.

La Corporación Municipal de Independencia es la obligada a pagar la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1º de la Ley N° 19.813, correspondientes a las cuotas de septiembre y diciembre, de las trabajadoras que cumplieron las metas sanitarias del período 2006, mientras fueron dependientes de la Corporación Municipal de La Florida y de la Corporación Municipal de Conchalí, en su caso, para lo cual deberá requerir de los Servicios de Salud respectivos, los recursos que corresponden 97

4.855/089, 9.12.08.

En el sistema de salud primaria municipal, sólo puede declararse desierto un concurso público de antecedentes, cuando ninguno de los postulantes cumple con los puntajes mínimos establecidos en el concurso, por lo que no se ajusta a derecho el N° 1 del Item IV, de las bases del Concurso Público de Antecedentes convocado por la Corporación Municipal de Rancagua, que exige la participación de a lo menos 5 postulantes y, de lo contrario, será declarado desierto 99

4.856/090, 9.12.08.

- 1) No existe inconveniente jurídico para destinar un funcionario de salud primaria que trabaja en un consultorio, a un Centro de Salud Mental (COSAM), con la condición de que sigue regido por la Ley N° 19.378, y que las funciones de la destinación deben revestir la misma jerarquía de aquellas asignadas en su contrato de trabajo ya regido por la misma ley.
- 2) La base de cálculo para determinar el monto del pago de la jornada extraordinaria, realizada por el personal ya traspasado a la dotación de salud primaria en virtud del artículo 3º transitorio de la Ley N° 20.250, comprenderá la remuneración que perciba el trabajador ya sea que no haya existido diferencia con ocasión del traspaso o, de existir esa diferencia, comprenderá la remuneración que hubiere sido completada por planilla suplementaria.
- 3) El pago de las horas extraordinarias realizadas por el trabajador antes del traspaso a la dotación de salud primaria y al amparo de un régimen jurídico distinto a la Ley N° 19.378, deberá realizarse según las normas del cuerpo legal que regía entonces esa relación laboral 101

4.857/091, 9.12.08.

Se ajusta a la Ley N° 19.378, la decisión de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, de suprimir el pago de la asignación de responsabilidad directiva, en el caso de

matrona que dejó de cumplir funciones de directora del Consultorio Sur que administra dicha entidad	104
---	-----

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circular

117 (<i>extracto</i>), 17.11.08. División de Recursos Humanos Remite instrucciones sobre tramitación de materias de Recursos Humanos en regiones	107
---	-----

2.- Orden de Servicio

8, 5.12.08. Dirección del Trabajo Modifica Orden de Servicio N° 6, del 30 de junio de 2008, que establece procedimiento administrativo para la tramitación de denuncias por acoso laboral, fija texto e imparte instrucciones sobre la materia	107
--	-----

3.- Resoluciones

1.440 (<i>exenta</i>), 15.12.08. Oficina de Contraloría Delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica	116
---	-----

1.441 (<i>exenta</i>), 15.12.08. Oficina de Contraloría Crea Direcciones Regionales del Trabajo Metropolitanas que señala y modifica Resolución exenta N° 954, de 2001, que indica	118
---	-----

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

3.102, 29.10.08.

Retiros de Ahorro Previsional Voluntario efectuados en distintas AFP, para el pago de cotizaciones previsionales originadas por el cambio de régimen previsional – Tratamiento tributario – Los recursos originados en depósitos de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias o ahorro previsional voluntario colectivo, conforme lo dispuesto en el N° 3, del artículo 42, de la Ley de la Renta, que sean retirados y no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación, el monto retirado, reajustado en la forma dispuesta en el inciso penúltimo del número 3 del artículo 54, quedará afecto a un impuesto único que se declarará y pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto global complementario – El retiro o traspaso de los ahorros previsionales voluntarios de las distintas Administrado-



ras Fondos de Pensiones en los cuales se encuentren depositados al Instituto de Normalización Previsional para cubrir o pagar las diferencias de imposiciones previsionales que se producen con motivo del cambio de régimen previsional, no se estarían destinando a los fines que señala el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta quedando afectos al impuesto único que establece el precepto legal antes mencionado

120



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXII • Nº 240
Enero de 2009

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383

Teléfono : 510 5000

Ventas : 510 5100

Fax Ventas : 510 5110

Santiago - Chile

www.legalpublishing.cl
acliente@legalpublishing.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Padre Rodrigo Tupper: "El sindicato puede ser una fuerza creadora de orden social".

CARTILLA

- Trabajo, descansos y vacaciones.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.313. Ministerio de Hacienda. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica.
- Ley Nº 20.305. Ministerio de Hacienda. Mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones.
- Decreto Nº 40, de 1969, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.
- Decreto Nº 109, de 1968, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.
- Decreto Nº 76, de 2006, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.
- Decreto Nº 63, de 2005, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 20.001 que regula el peso máximo de carga humana. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.
- Decreto Nº 20, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada. *(Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)*.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Objeción de legalidad. Recursos Administrativos. Trabajadores adherentes proyecto contrato colectivo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes.*

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)
María E. Elgueta Acevedo	XIV Región de los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo



En la entrevista del mes, el Padre Rodrigo Tupper, Vicario de la Pastoral de los Trabajadores y de la Pastoral Social, analiza el panorama actual del mundo laboral en nuestro país.

Se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre objeción de legalidad y recursos administrativos.

Adicionalmente, publicamos la Ley N° 20.313. Ministerio de Hacienda. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica.

Asimismo, se publica Decreto N° 76, de 2006, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica (Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado)

Además, se publican Decreto N° 63, de 2005, de la Subsecretaría de Previsión Social, aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana (Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado) y Decreto N° 20, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada (Texto reglamentario coordinado, sistematizado y actualizado).

Se expone la cartilla informativa sobre trabajo, descanso y vacaciones, normativa básica para el cumplimiento de la normativa laboral.

Por último, se consigna importante dictamen, donde se señala que la norma contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, sobre descanso paternal, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

Pedro Julio Martínez
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación
y Conciliación

D.R. Metropolitana

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LegalPublishing**
Miraflores 383, Piso 10.
Fono: 510 5000.
Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Pedro Julio Martínez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Gabriel Ramírez Zúñiga

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

Roberto Rodríguez Moreira

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

Marcela Torrejón Román

Periodista
Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

