



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2003



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Jorge Godoy: Falta una Política Nacional para la Minería

- El presidente de la Confederación de la Minería, señaló que los trabajadores mineros deben recibir un "trato especial", debido al desgaste físico que sufren a lo largo de la vida.

Todo un plan de trabajo para el año 2003 ha venido elaborando la Confederación Nacional de Minería, organismo que reúne actualmente a cerca de 4 mil trabajadores de la grande, mediana y pequeña minería.

El dirigente de la entidad, Jorge Godoy, señaló al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* que han sostenido conversaciones con los Ministros de Minería, del Trabajo y de Salud a quienes les han manifestado las preocupaciones que tiene el gremio.

Aquellas dicen relación con la existencia de "lagunas previsionales", el sistema de descanso en las jornadas laborales, la calificación del trabajo pesado, la necesidad de que exista una jubilación a temprana edad, por años de servicio, (como ocurría antiguamente), entre otras materias.

"Los trabajadores mineros, sin desmerecer a los demás trabajadores, debemos recibir un trato especial", debido al desgaste físico que sufren a lo largo de la vida. *dijo Godoy.*

En efecto, la vida del minero siempre ha sido calificada de difícil y dura a causa del desgaste físico que sufren a lo largo del tiempo, propio de su trabajo y a causa de los riesgos de sufrir accidentes laborales durante sus faenas.

Sobre este tema, Godoy afirmó que los índices de accidentabilidad están concentrados mayoritariamente en el sector contratista por la no entrega de implementos de seguri-

dad. A ello se suma, la necesidad de que exista una capacitación en el trabajo que les corresponde realizar.



A juicio del dirigente gremial, falta una política nacional para la minería, materia que ha venido planteando hace algún tiempo la confederación que los agrupa.

Para paliar de alguna manera esta situación, a partir del año 2002 la organización comenzó a impartir los llamados "*Cursos de Monitores Integrales de Seguridad*". En las charlas, donde participaron dirigentes sindicales y miembros de los Comités Paritarios, se abordaron temas como: la seguridad en el trabajo, el sistema previsional, el trabajo en altura, y otros. Estos cursos, se espera sean dictados nuevamente este año 2003. La meta, de aquí a algunos años, explicó Godoy, es poder capacitar a unos 300 trabajadores del sector.

Sin embargo, eso no parece ser suficiente. A juicio del dirigente gremial, falta una política nacional para la minería, materia que ha venido planteando hace algún tiempo la confederación que los agrupa.

Pensiones de Gracia

En materia de pensiones de gracia, las que son otorgadas por el Ministerio del Interior, Jorge Godoy, señaló que debido a denuncias respecto a que habría quienes estarían cobrando por la inscripción, para postular a este beneficio, a partir de este año, será la propia confederación la que organice dicho proceso. "Nos dimos cuenta, además, que dicho beneficio lo estaban recibiendo asociaciones de pirquineros, que no pertenecían a la confederación". La idea es hacerlo extensivo también a los trabajadores del carbón y a aquellos trabajadores que sí están afiliados a la confederación, dijo.

Flexibilidad Laboral y TLC

En tanto, en lo que respecta a la idea de flexibilizar la jornada laboral, el presidente de

la Confederación Minera se mostró en desacuerdo señalando que el gobierno debería realizar una ronda de conversaciones con las distintas organizaciones gremiales. "Estoy en desacuerdo con la flexibilidad laboral, debido a que con la existencia de las jornadas excepcionales se apartan de lo que está establecido por ley, jornadas de ocho horas". "Al haber mayor flexibilidad habría, por parte del empleador", una mayor posibilidad de utilizar "el tiempo de los trabajadores", y esto "se podría prestar para abusos", indicó.

En relación con la firma de tratados comerciales que ha suscrito recientemente Chile con la Unión Europea y Corea, Jorge Godoy, concluyó diciendo que faltó un mayor análisis sobre el impacto laboral que ello podría acarrear en materia de capacitación y reinserción laboral en caso de que se produzcan despidos.

Asimismo, afirmó que habrá que poner hincapié en materia de fiscalización y cumplimiento de las normas laborales donde el continente europeo nos lleva bastante ventaja, aseveró.

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DESAFIO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS

José Luis Ugarte (*)

"Se habla constantemente del papel revolucionario de Internet en la conducción de los negocios. Sin embargo, en esencia, realizamos un trabajo repetitivo, siempre con gente detrás de uno. ¿Qué hay de revolucionario en todo esto? La única diferencia es que muchos de nuestros supervisores tienen piercings en las orejas".⁽¹⁾

¿Qué relación es posible trazar entre las Nuevas Tecnologías y el Derecho del Trabajo?⁽²⁾

Se trata, sin duda, de una pregunta difícil y quizás la mejor manera de enfrentarla sea calificando la respuesta de "movidiza", esto es, poniendo de manifiesto que la relación es dinámica, múltiple y hasta contradictoria, y lo más importante profundamente cambiante, por lo que no es de extrañar que lo que se pueda decir sea algo relativo y provisional.

Por de pronto, los cambios derivados de la llegada de las nuevas tecnologías se han producido en diversos ámbitos de las relacio-

nes de trabajo, siendo especialmente significativos en el proceso productivo, por una parte, y en la situación de las partes al interior de la relación laboral, por otra:

1. En el proceso productivo

Las nuevas tecnologías han permitido una verdadera transformación del proceso productivo tradicional, un verdadero cambio de rostro, que no ha dudado en ser calificado como una nueva revolución industrial.

Bajo la máxima de la producción ligera, "todo a la mitad" será la frase que resumirá la nueva máxima empresarial, se imponen dos exigencias básicas a las empresas que busquen competir en el entorno del mundo global: en primer lugar, la flexibilidad productiva, y por otro, la reducción de tamaño de las empresas⁽³⁾. En ambos casos, las nuevas tecnologías tendrán un rol relevante.

Precisamente, las nuevas tecnologías facilitarán los procesos más relevantes en el modelo productivo de las empresas en el último tiempo, denominada flexibilidad productiva.

Esta flexibilidad se traducirá en una exigencia perentoria para el mundo laboral: las relaciones de trabajo deben estar en

(*) Abogado Departamento Jurídico. Dirección del Trabajo.

(1) Del artículo "Como escape del culto a Amazon", de Richard Howard, en Seattle Weekly, ver en www.seattleweekly.com/features/9828/features.howards.shtml.

(2) Por nuevas tecnologías entenderemos "la informática, la robótica, la ofimática, la cibernética y la telemática, siendo común denominador a todas ellas la microelectrónica del chip", Pérez, M. "Derecho del Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos", R.L., 1988, España, y por Derecho del Trabajo, aquel sector del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales dependientes, derivadas del intercambio de trabajo por salario, dentro de un esquema de producción capitalista.

(3) Ugarte, J.L. "La descentralización productiva: la nueva moda en las relaciones laborales", Revista Laboral Chilena, enero 2001.

condiciones de adaptarse al nuevo escenario de cambio rápido e incierto, con la misma velocidad que el sistema productivo de cada empresa.

En este caso, la demanda sobre el Derecho del Trabajo será la denominada "flexibilidad laboral interna", que dice relación con la posibilidad de un manejo más libre, menos rígido del recurso humano, y la respuesta del Derecho del Trabajo, con muchas críticas por cierto, será la polifuncionalidad laboral, los contratos parciales, y otras modalidades contractuales creadas para el efecto.

Por otro lado, las nuevas tecnologías han permitido la reducción de tamaño de las empresas, mediante la vedette de la gestión de los recursos humanos en el último tiempo, la llamada descentralización productiva, que envía hacia fuera de las empresas porciones y etapas del proceso productivo para que sean desarrolladas por terceros, surgiendo numerosos colaboradores externos, contratistas y trabajadores autónomos que colaboran con la empresa principal.

En el caso de la descentralización productiva, el desafío para el Derecho del Trabajo dice relación con la "flexibilidad laboral externa", y el reconocimiento a nuevas formas de relaciones laborales, especialmente de las denominadas relaciones laborales triangulares, que permitan a las empresas contar con fuerza de trabajo, pero sin incorporarlos a la plantilla de la empresa a través de contratos de trabajo.

La respuesta del Derecho del Trabajo a estas nuevas formas de prestar servicios, a través de terceros y sin calidad de trabajador, fue de un firme rechazo inicial, que durante la década de los ochenta y noventa se diluyó: hoy la mayor parte de los ordenamientos jurídicos laborales reconocen y permiten dichas figuras de "externalización laboral", pero

a cambio exigen ciertos resguardos mínimos en la protección del trabajador.

En fin, la concurrencia de estas nuevas formas de gestión empresarial, ayudada y facilitada por la introducción de las nuevas tecnologías, y su efecto en las relaciones laborales, llevarán a dar por superada la forma clásica de organización del trabajo, denominada fordista, y su reemplazo por la denominada producción flexible o ligera. Este supuesto paso de un modelo a otro, no ha dejado de despertar diversos cuestionamientos: para no pocos no existe tal transformación, y el sentido de los cambios estaría lejos de ser positivo para la mayoría de los trabajadores.

De lo que si hay acuerdo es que estas nuevas formas de gestionar las empresas, apoyadas en las nuevas tecnologías, han generado y seguirán generando a futuro una profunda segmentación del mercado de trabajo, en lo que se ha venido en denominar sociedad dual de trabajo.

No es casi necesario dar ejemplos de esta nueva realidad fragmentada del mundo del trabajo, a esta altura un hecho universal, tanto en el primer como tercer mundo.⁽⁴⁾

Este mercado de "trabajo dual", genera un desafío acuciante para el Derecho del Trabajo: respecto de los trabajadores centrales, como mantener la clásica protección laboral sin rigidizar en exceso la

(4) Tal como se ha señalado, en el lugar paradigma de las nuevas tecnologías, como Silicon Valley, la estructura laboral es dual: un grupo de trabajadores altamente calificados, bien pagados, principalmente hombres blancos y profesionales, junto a un grupo de trabajadores periféricos, mal pagados, compuesto principalmente por mujeres hispanas, **Gordon, R. y Kimball, L.** "High technology Employment and the Challenges to Education", Silicon Valley Research Groups, Working Paper 1, California, julio, 1985.

administración de las empresas, y respecto de los trabajadores periféricos, como intentar que ingresen al mundo del trabajo del que parecen estar excluidos, lo que a final de cuenta ha venido a dar lugar a un resultado algo paradójico: el Derecho del Trabajo ya no sólo debe proteger a los que tienen trabajo, objetivo histórico de esta rama del derecho a través del principio pro operario, sino también preocuparse de dar empleo o al menos de no obstaculizar su producción a los que no tienen empleo, objetivo del último tiempo que ha dado lugar a un nuevo principio: el pro empleo.

2. En la posición de las partes: el riesgo del Gran Hermano

Un segundo efecto en el mundo del trabajo de la introducción de las denominadas nuevas tecnologías, dice relación no con el proceso productivo mismo, sino con la posición en que se encuentran las partes de la relación laboral.

Se asiste a un fenómeno que expresa en algún grado una paradoja: por una parte, se produce una expansión de la autonomía de los trabajadores, expresada en la disponibilidad de las nuevas tecnologías que le permiten organizarse y desarrollarse de mejor modo, especialmente todas las herramientas asociada a la internet, pero por otra, y simultáneamente, se asiste a nuevas herramientas de control a disposición del empleador, que ponen frente a nuevos riesgos en el plano del ejercicio de sus derechos fundamentales, como la intimidad o la vida privada.

Se trata, que duda cabe, de una situación de dulce y agraz en el mundo del trabajo, y que habla de lo complejo que se tornan cada día la relación entre las nuevas tecnologías y el Derecho del Trabajo.

Por una parte, las nuevas tecnologías provocan una expansión de la autonomía de los trabajadores, que realizan ahora su tarea con mayor grado de autodeterminación y calificación, poniéndose a su disposición eficaces herramientas para el desarrollo de sus tareas profesionales.

Pero por otra, las nuevas tecnologías revive el fantasma de la denominada empresa panóptica, que aunque con alguna exageración quedará en parte retratada literariamente por Orwell en su alegoría del Gran Hermano, y que se manifiesta en nuevas y mejores herramientas de control de la actividad laboral.⁽⁵⁾

En ese sentido, un ejemplo paradigmático de esta situación de tensión entre la expansión de la autonomía de los trabajadores, que sin embargo, al mismo tiempo, implica un mayor riesgo por la implementación de sistemas de control que vulneren derechos fundamentales de los trabajadores corresponde al correo electrónico.

De hecho, en Chile, la situación del correo electrónico ya ha obligado a que se emitan los primeros pronunciamientos, que deben lidiar con el complejo problema de cómo evitar excesos de control sin poner trabas excesivas al uso de la tecnología en las relaciones de trabajo.⁽⁶⁾

(5) **Mercader, J.** "Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia la empresa panóptica?", R.L., N° 10, 2001.

(6) El Dictamen N° 260 de 2002, señala que "de acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

3. Apuntes finales: el equilibrio de siempre

Frente al desafío que para el Derecho del Trabajo representan éstos y otros cambios producidos por las nuevas tecnologías, es posible trazar algunas líneas sobre el futuro de esta particular relación:

En primer lugar, reconocido el rol insustituible del Derecho del Trabajo para la regulación del trabajo en la economía capitalista, y superado el discurso un tanto apocalíptico de las décadas pasadas de la debacle inevitable de esta rama del Derecho, fruto entre otras cosas, por la aparición de las nuevas tecnologías, discurso sustentado muchas veces sin ningún dato fiable de la realidad, e importado de realidades muy ajenas a países como el nuestro, es posible afirmar que las nuevas tecnologías representan una exigencia novedosa y significativa para la legislación laboral, pero que se ubica como un desafío propio de lo que podríamos denominar como "un día nor-

mal" del Derecho del Trabajo, acostumbrado a esta altura a lidiar con situaciones bastante más gravosas y exigentes como la descentralización productiva, el desempleo y la crisis económica.

En segundo lugar, más allá de las diversas respuestas que cada ordenamiento laboral establezca para enfrentar a los desafíos de las nuevas tecnologías, que responderán a las circunstancias políticas y sociales locales, no cabe ninguna duda que el Derecho del Trabajo dicho en mayúsculas, resolverá éstos y los otros casos a que dé lugar las nuevas tecnologías en el futuro, tal como lo ha dicho acertadamente SUPLOT, con la vieja y poco emocionante idea del "equilibrio", equilibrio entre la "lógica empresarial", que utiliza y dirige la aplicación de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, y "la lógica tuitiva o social", que busca resguardar en la medida de lo posible, un mínimo de ética aceptable para el trabajador.

Trabajador Extranjero en Chile

Se denomina Residente Sujeto a Contrato, a aquel extranjero que viene a Chile a desarrollar actividades laborales. Se entregará también esta calidad a su cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular de la visa y no realicen actividad remunerada alguna.

Para que un trabajador extranjero pueda trabajar en Chile debe acreditar previamente su residencia o permanencia legal en el país y estar debidamente autorizado para trabajar. Esto se logra con la firma de un contrato de trabajo.

Los requisitos para trabajar en Chile son:

1. Que la empresa, institución o persona que contrate al trabajador extranjero tenga domicilio legal en Chile.
2. Que el contrato de trabajo esté firmado en Chile ante Notario, por el empleador y el trabajador o quien lo represente.
3. Que tratándose de profesionales o técnicos especializados, éstos acrediten su título respectivo debidamente legalizado en su país de origen.
4. Que las actividades desarrolladas por el extranjero en Chile no sean consideradas como peligrosas o atentatorias para la seguridad nacional. Si existiese alguna duda con respecto a lo anterior, se solicitará al Ministerio de Defensa Nacional un informe al respecto.
5. Que la contratación del trabajador y el contrato de trabajo cumplan con todas las disposiciones laborales y previsionales pertinentes, más las que extranjería exige para la obtención de visa sujeta a contrato de trabajo.

Contenidos mínimos que debe tener un contrato de trabajo:

- Lugar y fecha de firma de contrato (firmar contrato ante notario).
- Nombre, nacionalidad y domicilio del empleador y del trabajador.
- Función (es) o labor (es) que desarrollará en Chile.
- Jornada y lugar donde se efectuará el trabajo.
- Determinación de la remuneración, la que no podrá ser inferior al salario mínimo y que podrá ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Duración del contrato (desde y hasta cuando durará la relación laboral).
- Fecha de inicio de actividades.
- Cláusula de viaje, que establece que el empleador se compromete a pagar al trabajador y a los miembros de su familia, al término del contrato, un pasaje de regreso del trabajador a su país de origen o al que acuerden las partes, según dispone la ley. Esta obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva.
- Cláusula de régimen previsional donde el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y entregarlas a las instituciones de seguridad social, salvo que las partes se acojan a la Ley N° 18.156.
- Cláusula de impuesto a la renta, donde el empleador se obligue a responder del pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero.

El trabajador extranjero puede iniciar su actividad laboral, una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite.

Duración del contrato de trabajo para el extranjero:

- La visación del residente sujeto a contrato, por exigencia de extranjería, no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, la que podrá ser prorrogada por períodos iguales.
- Contando con una visa sujeta a contrato y si la relación laboral termina por cualquier motivo, caduca esta residencia. Para regularizar esta situación es necesario contar con un nuevo empleador, y solicitar en extranjería el cambio de empleador en su visa sujeta a trabajo.

Documentos necesarios para el cambio de empleador:

- Finiquito del contrato anterior, o acta de comparecencia, o constancia de la Inspección del Trabajo, la cual consiste en una carta escrita y redactada por el trabajador donde se deja constancia, con copia, de que su ex empleador puso término a la relación laboral.
- Nuevo contrato de trabajo, que debe cumplir con los requisitos ya señalados.

Situación previsional:

- La situación de los extranjeros que trabajan en Chile se encuentra regulada por las normas comunes y generales sobre la materia (Decreto Ley N° 3.500).
- La Ley N° 18.156 concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales al trabajador extranjero que cumpla ciertas exigencias, tales como:
 - Que las empresas firmen contratos con personal técnico o profesional extranjero.

- Que el extranjero se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile.
- Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile.

En el caso que el trabajador extranjero no cotice en nuestro país, estará privado de acceder a los beneficios del sistema chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que son de cotización obligatoria para el empleador.

Fiscalización de la contratación de extranjeros:

La fiscalización de las disposiciones del Reglamento de Extranjería, corresponde al Ministerio del Interior, a través del Departamento de Extranjería y Migración.

La fiscalización de las disposiciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad del Código del Trabajo, incluida el de los extranjeros y sus leyes complementarias, son de competencia exclusiva de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo está para amparar a todos los trabajadores sin distinción, sean éstos chilenos o extranjeros.

Situaciones especiales del trabajador extranjero en Chile:

Se puede conceder visa de residente sujeto a contrato en forma gratuita y sin necesidad de contar con un contrato de trabajo escrito, en los siguientes casos:

- Que se trate de artistas, científicos, profesores, escritores, y en general, personas de especial relevancia en el ámbito cultural o figuras de notorio prestigio público.
- Que sean patrocinadas por entidades públicas o privadas de reconocida solvencia.
- Que sus actividades la realicen con fines de beneficencia, enseñanza o difusión.

MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, sus efectos se prolongan en el tiempo, de manera tal que cobra respecto de éste especial importancia la posibilidad de introducir modificaciones en su contenido.

El principio general en esta materia señala que el contenido del contrato de trabajo puede ser modificado por mutuo consentimiento de las partes pero sólo respecto de aquellas materias que las partes hayan podido convenir libremente, es decir, sin afectar los derechos mínimos que la legislación laboral garantiza. Asimismo, será necesario que estas modificaciones se consignent, o sea, se tome nota escrita de ellas y sean suscritas por las partes, al dorso de todos los ejemplares donde consta el contrato o bien, en documentos anexos.

Este principio se encuentra contenido en el artículo 5° inciso 3° del Código del Trabajo, el cual señala que *"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"* y en el artículo 11 inciso 1° del Código del ramo que señala *"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo"*.

Necesidad de mutuo consentimiento

Como consecuencia del principio señalado, será necesario que para realizar modificaciones en las cláusulas del contrato pactadas se cuente con el consentimiento de ambas partes. Es decir, no será lícito que alguna de las partes imponga de forma unilateral a la otra modificaciones en las cláusulas del con-

trato convenido. La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado lo siguiente: **Ord. N° 3.279/88 de 2 de mayo de 1991:** *"El empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes"*.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables, por lo tanto las modificaciones que se introduzcan en el contrato no podrán afectar los derechos laborales mínimos garantizados por la legislación laboral. De esta forma, no es lícito que se convenga una modificación en el monto de la remuneración que signifique que el trabajador perciba un ingreso inferior al mínimo legal. Lo mismo es aplicable, por ejemplo, para una modificación en la jornada del trabajo que supere la extensión de la jornada máxima legal.

Consignación de las modificaciones por escrito

El Código del Trabajo impone la obligación de consignar por escrito las modificaciones introducidas al contrato, sin embargo éste es un requisito exigido por vía de prueba pues el contrato de trabajo es un contrato consensual y este carácter se extiende, lógicamente, a sus modificaciones, por lo que éstas serán válidas aun cuando no se hayan escriturado.

No obstante, una parte de la jurisprudencia judicial tiene una interpretación distinta y estima que las modificaciones al contrato deben consignarse por escrito y firmarse por las partes al dorso de los ejemplares del contrato y que dicha exigencia es de orden público, no aceptando de este modo la existencia de lo que denomina como "cláusulas tácitas".

Ius Variandi

Sin perjuicio de la regla general señalada anteriormente, la ley permite que en ciertos casos el contrato de trabajo sea modificado en algunos aspectos con la sola voluntad del empleador. En efecto, en virtud del poder de dirección de su empresa, se le reconoce al empleador la facultad de alterar unilateralmente los límites de la prestación de servicios para enfrentar situaciones imprevistas o difíciles. Esta facultad es conocida como ius variandi. Nuestra legislación recoge esta institución en el artículo 12 inciso 1° del Código del Trabajo el que dispone: *"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador"*.

Ahora bien, el ius variandi puede manifestarse en tres distintas formas: Modificación de la Naturaleza de los Servicios; Alteración del Sitio o Recinto donde se prestan los servicios y Alteración de la Distribución de la Jornada de Trabajo. Los requisitos en cada caso son los siguientes:

Modificación de la Naturaleza de los Servicios:

- Debe tratarse de labores similares, entendiéndose por tales las que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico, que se desarrollen en condiciones ambientales similares y que la nueva modalidad de prestación de servicios no signi-

fique un mayor grado de subordinación jerárquica dentro de la empresa.

- Las nuevas labores no pueden significar un detrimento o perjuicio para el trabajador, es decir, una disminución del ingreso o la necesidad de incurrir en mayores gastos para prestar el servicio.
- Tampoco pueden significar un detrimento moral para el trabajador, vale decir mayor subordinación o condiciones ambientales adversas. La Corte Suprema en sentencia de 22 de octubre de 1992 ha expresado respecto de esta materia lo siguiente: *"El menoscabo a que se refiere la disposición contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo se refiere en forma integral a la persona del trabajador, no sólo desde el punto de vista económico sino que también social y moral."*

Existe menoscabo económico, pues la falta de infraestructura necesaria para la atención de la clientela hace fácil deducir que ello dará lugar a una merma en los ingresos de los vendedores.

Hay menoscabo moral y social en la medida que los trabajadores tenían, antes del cambio de recinto de trabajo, mejores condiciones que con posterioridad, debiendo considerarse, además, que otros vendedores continúan en el anterior lugar de trabajo y (por lo tanto) se hacen diferencias entre el personal referido en esa materia".

Alteración del Sitio o Recinto donde se prestan los servicios:

- El nuevo sitio o recinto debe estar situado dentro de la misma ciudad o localidad.
- La alteración no debe significar menoscabo para el trabajador. Respecto de este requisito la Dirección del Trabajo ha señalado: **Ord. N° 6.570/291, de 23 de octubre de 1995:** *"...el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitiva-*

mente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano".

Alteración de la distribución de la Jornada de Trabajo:

- La alteración debe fundarse en circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o alguna de sus unidades o conjuntos operativos.
- Dichas circunstancias deben afectar a la globalidad de la empresa o establecimiento, o bien, a alguna de sus unidades o conjuntos operativos y no a trabajadores en particular.
- El tiempo máximo de anticipación o postergación de la hora de ingreso deberá ser de 60 minutos.
- El empleador deberá dar un aviso al trabajador de al menos 60 días.

Situación de Dirigentes Sindicales

La aplicación del *ius variandi* no procede respecto de los dirigentes sindicales en el período de duración del fuero sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor. Lo anterior en virtud de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, el que en su inciso 2º dispone lo siguiente: *"Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente (o sea, desde la fecha de la elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo), el empleador, no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código"*.

Derecho a Reclamo del Trabajador

Nuestra legislación establece un procedimiento especial de reclamación para el trabajador que estime que el ejercicio del *ius variandi* ha

sido arbitrario. En efecto, el artículo 12 en su inciso final dispone que *"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el incumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes"*.

En consecuencia, el derecho a reclamo que asiste al trabajador tiene los siguientes requisitos:

- Debe interponerse ante la Inspección del Trabajo respectiva, o sea, aquella que tiene jurisdicción donde el trabajador presta servicios.
- El Inspector del Trabajo recabará los antecedentes, emitiendo la respectiva resolución que acogerá o rechazará el reclamo interpuesto por el trabajador.
- El plazo para deducir el reclamo es de treinta días hábiles contados desde la ocurrencia del hecho en el caso de alteración de la naturaleza de los servicios o del sitio o recinto en que deben prestarse, o bien, desde la notificación del aviso en el caso de alteración de la distribución de la jornada de trabajo.
- La resolución emitida por el Inspector del Trabajo podrá ser reclamada ante el tribunal competente, dentro del plazo de cinco días contados desde su notificación. El juez resolverá en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

Alteración de la Jornada de Trabajo de los Dependientes de Comercio

Es lícito extender la jornada ordinaria de trabajo de los dependientes de comercio has-

ta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades. Las horas que excedan la jornada convenida se pagarán con el incremento que corresponde a las horas extraordinarias. El ejercicio de esta facultad es incompatible con el pacto de horas extraordinarias.

Esta disposición permite por tanto que el empleador extienda la jornada del trabajador hasta en dos horas, son necesidad de contar con el consentimiento del trabajador, pero sólo en el período inmediatamente anterior a las festividades que señala, lapso que la jurisprudencia ha entendido como de siete días. El artículo 24 del Código del Trabajo, donde está contenida esta disposición, hace referencia a "otras festividades", lo que se ha entendido como las que la ley declara como feriados, excluyéndose los domingo y los días de elecciones, por lo que su aplicación se restringirá, aparte de las fechas expresamente señaladas, a algún acontecimiento especialísimo declarado feriado por ley.

Alteración de la Jornada de Trabajo para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena

El artículo 29 del Código del ramo establece una última forma de ejercicio del *ius variandi*, la que consiste en la facultad otorgada al empleador para extender la jornada diaria de trabajo con el objeto de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena en las situaciones que especifica, a saber:

- Que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito; o
- Que deban impedirse accidentes; o
- Deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Como se aprecia, las circunstancias que facultan al empleador para hacer uso de esta facultad y en este caso se refieren todas a situaciones límites o extremas que exigen una acción de parte del personal a fin de evitar daños en la empresa o en su funcionamiento.

MINISTERIO DE HACIENDA

CREA UNA BONIFICACION A LA CONTRATACION DE MANO DE OBRA EN LAS REGIONES I, XI, XII Y PROVINCIAS DE CHILOE Y PALENA^(*)

LEY N° 19.853

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Establécese, a partir del 1° de enero del año 2003 y hasta el 31 de diciembre del año 2006, para los empleadores actuales o futuros de la Primera Región, de las provincias de Chiloé y Palena, en la X Región, de la XI Región y de la XII Región, una bonificación equivalente al porcentaje que dispone el inciso siguiente, aplicado sobre la parte de las remuneraciones imponibles que no exceda de \$ 147.000, que ellos paguen a sus trabajadores con domicilio y trabajo permanente en la Región o provincia respectiva. A contar del año 2004, dicha cantidad se reajustará el día 1° de enero de cada año, de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumidor que se proyecte para dicha anualidad según informe emitido al efecto por el Banco Central de Chile.

El porcentaje a que se refiere el inciso anterior para los años 2003, 2004, 2005 y 2006, será de un 17%.

Este beneficio será incompatible con el que establece el artículo 14 de la Ley N° 18.392 respecto de esta misma materia, debiendo optar el empleador por uno u otro, dentro del plazo de doce meses de publicada

la presente ley. Si el empleador no ejerce dicha opción dentro de plazo, se entenderá que opta por el beneficio del artículo 14 de la Ley N° 18.392. En ningún caso un empleador podrá recibir ambos beneficios simultáneamente. El ejercicio de la opción deberá ser informado a la Tesorería Regional respectiva.

Se exceptuarán de esta bonificación aquellas personas contratadas en calidad de trabajadores de casas particulares. Asimismo, se excluirán de este beneficio el Sector Público, la Grande y Mediana Minería del Cobre y del Hierro, las empresas en que el Estado o sus empresas tengan aporte o representación superior al 30%, las empresas mineras que tengan contratados, directa o indirectamente, más de cien trabajadores cada una, las empresas bancarias, las sociedades financieras, las empresas de seguros, las empresas que se dediquen a la pesca reductiva, las administradoras de fondos de pensiones, las instituciones de salud previsual, las casas de cambio, las empresas corredoras de seguros, los empleadores que perciban bonificación del Decreto Ley N° 701, de 1974, y los profesionales y trabajadores independientes. En caso de personas contratadas por más de un empleador, el beneficio podrá ejercerse sólo respecto de uno de ellos, que corresponderá, en caso de discrepancia, al de mayor antigüedad en el vínculo laboral.

La bonificación se pagará a través del Servicio de Tesorerías, siendo aplicable al efecto lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley N° 18.768.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 11.02.03.

Artículo 2°.- La bonificación de que trata esta ley no se pagará a los empleadores que incurran en falta de cumplimiento oportuno de los pagos previsionales que deban efectuar a sus trabajadores. En tal caso, perderán sólo el beneficio correspondiente al mes en que se devengaron las remuneraciones afectas a aquéllos.

El pago fuera de plazo de las cotizaciones previsionales no dará al empleador derecho a reclamar retroactivamente el beneficio establecido en esta ley.

Constituirá delito de fraude al Fisco y se sancionará con presidio menor, en sus grados medio a máximo, la obtención de la bonificación de que trata este artículo ejecutada a través de la inclusión en planillas de trabajadores inexistentes o con domicilio en otra zona, la falsedad en cuanto al monto de las remuneraciones efectivamente pagadas e imponibles por la empresa. Serán solidariamente responsables de las obligaciones civiles que generen las conductas anteriores tanto el gerente general o el autor material o intelectual del hecho, como el contador que certifique la planilla respectiva.

La fiscalización del beneficio establecido en esta ley corresponderá al Servicio de Tesorerías. Para estos efectos, dicho Servicio

podrá requerir a los empleadores la entrega de los antecedentes que estime pertinentes a través de medios magnéticos.

Artículo 3°.- Deróganse todas las normas anteriores a la presente ley relativas a la bonificación a la mano de obra en las provincias y regiones referidas en el artículo 1°.

Artículo 4°.- Facúltase al Tesorero General de la República para dictar las instrucciones que sean necesarias para la correcta aplicación del beneficio que establece la presente ley."

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

Santiago, 20 de enero de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.- Jorge Rodríguez Grossi, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Lo que transcribo a Ud. para un conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION
SUBSECRETARIA DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION

AUTORIZA EL ESTABLECIMIENTO DE EMPRESAS INDIVIDUALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA^(*)

LEY N° 19.857

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

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Se autoriza a toda persona natural el establecimiento de empresas individuales de responsabilidad limitada, con sujeción a las normas de esta ley.

Artículo 2°.- La empresa individual de responsabilidad limitada es una persona jurídica con patrimonio propio distinto al del titular, es siempre comercial y está sometida al Código de Comercio cualquiera que sea su objeto; podrá realizar toda clase de operaciones civiles y comerciales, excepto las reservadas por la ley a las sociedades anónimas.

Artículo 3°.- La constitución se hará por escritura pública, que se inscribirá y publicará con arreglo a los artículos 4° y 5°.

Artículo 4°.- En la escritura, el constituyente expresará a lo menos:

- a) El nombre, apellidos, nacionalidad, estado civil, edad y domicilio del constituyente;
- b) El nombre de la empresa, que contendrá, al menos, el nombre y apellido del constituyente, pudiendo tener también un

nombre de fantasía, sumado al de las actividades económicas que constituirán el objeto o el giro de la empresa y deberá concluir con las palabras "empresa individual de responsabilidad limitada" o la abreviatura "E.I.R.L.";

- c) El monto del capital que se transfiere a la empresa, la indicación de si se aporta en dinero o en especies y, en este último caso, el valor que les asigna;
- d) La actividad económica que constituirá el objeto o giro de la empresa y el ramo o rubro específico en que dentro de ella se desempeñará;
- e) El domicilio de la empresa, y
- f) El plazo de duración de la empresa, sin perjuicio de su prórroga. Si nada se dice, se entenderá que su duración es indefinida.

Artículo 5°.- Un extracto de la escritura pública, autorizado por el notario ante quien se otorgó, se inscribirá en el registro de comercio del domicilio de la empresa y se publicará por una vez en el Diario Oficial, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la escritura. El extracto deberá contener un resumen de las menciones señaladas en el artículo anterior.

Artículo 6°.- Toda modificación a las menciones señaladas en el artículo 4°, deberá observar las solemnidades establecidas en el

(*) Publicada en el Diario Oficial de 11.02.03.

artículo 3°. En el extracto deberá hacerse referencia al contenido específico de la modificación.

Artículo 7°.- La omisión de alguna de las solemnidades de los artículos 4°, 5° y 6°, importará la nulidad absoluta del acto respectivo. Si se tratare de la nulidad absoluta del acto constitutivo, el titular responderá personal e ilimitadamente de las obligaciones que contraiga en el giro de la empresa. Lo anterior, sin perjuicio del saneamiento.

Artículo 8°.- La empresa responde exclusivamente por las obligaciones contraídas dentro de su giro, con todos sus bienes.

El titular de la empresa responderá con su patrimonio sólo del pago efectivo del aporte que se hubiere comprometido a realizar en conformidad al acto constitutivo y sus modificaciones.

Artículo 9°.- Son actos de la empresa los ejecutados bajo el nombre y representación de ella por su administrador.

La administración corresponderá al titular de la empresa, quien la representa judicial y extrajudicialmente para el cumplimiento del objeto social, con todas las facultades de administración y disposición.

El titular, o su mandatario debidamente facultado, podrá designar un gerente general, que tendrá todas las facultades del administrador excepto las que excluya expresamente, mediante escritura pública que se inscribirá en el registro de comercio del domicilio de la empresa y se anotará al margen de la inscripción estatutaria. Lo dispuesto en este inciso no obsta a la facultad del titular de conferir mandatos generales o especiales para actuar a nombre de la empresa, por escritura pública que se inscribirá y anotará en la forma señalada en este inciso.

Las notificaciones judiciales podrán practicarse indistintamente al titular de la empresa o a quien éste hubiere conferido

poder para administrarla, sin perjuicio de las facultades de recibirlas que se hayan otorgado a uno o más gerentes o mandatarios.

Artículo 10.- Los actos y contratos que el titular de la empresa individual celebre con su patrimonio no comprometido en la empresa, por una parte, y con el patrimonio de la empresa, por la otra, sólo tendrán valor si constan por escrito y desde que se protocolicen ante notario público. Estos actos y contratos se anotarán al margen de la inscripción estatutaria dentro del plazo de sesenta días contados desde su otorgamiento.

La pena del delito contemplado en el número 2° del artículo 471 del Código Penal, se aplicará aumentada en un grado si fuere cometido por el titular de una empresa individual de responsabilidad limitada.

Artículo 11.- Las utilidades líquidas de la empresa pertenecerán al patrimonio del titular separado del patrimonio de la empresa, una vez que se hubieren retirado y no habrá acción contra ellas por las obligaciones de la empresa.

Artículo 12.- El titular responderá ilimitadamente con sus bienes, en los siguientes casos:

- a) Por los actos y contratos efectuados fuera del objeto de la empresa, para pagar las obligaciones que emanen de esos actos y contratos;
- b) Por los actos y contratos que se ejecutaren sin el nombre o representación de la empresa, para cumplir las obligaciones que emanen de tales actos y contratos;
- c) Si la empresa celebrare actos y contratos simulados, ocultare sus bienes o reconociere deudas supuestas, aunque de ello no se siga perjuicio inmediato;
- d) Si el titular percibiere rentas de la empresa que no guarden relación con la importancia de su giro, o efectuare retiros que

no correspondieren a utilidades líquidas y realizables que pueda percibir, o

- e) Si la empresa fuere declarada en quiebra culpable o fraudulenta.

Artículo 13.- Los acreedores personales del titular no tendrán acción sobre los bienes de la empresa. En caso de liquidación, tales acreedores sólo podrán accionar contra los beneficios o utilidades que en la empresa correspondan al titular y sobre el remanente una vez satisfechos los acreedores de la empresa.

Artículo 14.- En el caso que se produzca la reunión en manos de una sola persona, de las acciones, derechos o participaciones en el capital, de cualquier sociedad, ésta podrá transformarse en empresa individual de responsabilidad limitada, cumpliendo su propietario con las formalidades de constitución establecidas en la presente ley. Para tal efecto, la escritura pública respectiva, en la que deberá constar la transformación y la individualización de la sociedad que se transforma, deberá extenderse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que dicha reunión se produzca, y el extracto correspondiente deberá inscribirse y publicarse dentro del término establecido en la presente ley.

Una empresa individual de responsabilidad limitada podrá transformarse en una sociedad de cualquier tipo, cumpliendo los requisitos y formalidades que establece el estatuto jurídico de la sociedad en la cual se transforma.

Artículo 15.- La empresa individual de responsabilidad limitada terminará:

- a) por voluntad del empresario;
- b) por la llegada del plazo previsto en el acto constitutivo;
- c) por el aporte del capital de la empresa individual a una sociedad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16;

- d) por quiebra, o

- e) por la muerte del titular. Los herederos podrán designar un gerente común para la continuación del giro de la empresa hasta por el plazo de un año, al cabo del cual terminará la responsabilidad limitada.

Cualquiera que sea la causa de la terminación, ésta deberá declararse por escritura pública, inscribirse y publicarse con arreglo al artículo 6°. En el caso de la letra e), corresponderá a cualquier heredero declarar la terminación; excepto si el giro hubiere continuado y se hubiere designado gerente común, pero, vencido el plazo, cualquier heredero podrá hacerlo. Valdrán los legados que el titular hubiere señalado sobre derechos o bienes singulares de la empresa, los que no serán afectados por la continuación de ésta, y se sujetarán a las normas de derecho común.

Las causales de terminación se establecen tanto a favor del empresario como de sus acreedores.

Artículo 16.- En el caso previsto en la letra c) del artículo anterior, la sociedad responderá de todas las obligaciones contraídas por la empresa en conformidad a lo dispuesto en el artículo 8°, a menos que el titular de ésta declare, con las formalidades establecidas en el inciso segundo del artículo anterior, asumirlas con su propio patrimonio.

Artículo 17.- En el caso de la letra d) del artículo 15, el adjudicatario único de la empresa podrá continuar con ella, en cuanto titular, para lo cual así deberá declararlo con sujeción a las formalidades del artículo 6°.

Artículo 18.- En lo demás, se aplicarán a la empresa individual de responsabilidad limitada, las disposiciones legales y tributarias, aplicables a las sociedades comerciales de responsabilidad limitada, incluyendo las normas sobre saneamiento de vicios de nulidad, establecidas en la Ley N° 19.499."

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

Santiago, 24 de enero de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Jorge Rodríguez Grossi, Ministro

de Economía, Fomento y Reconstrucción.- José Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Alvaro Díaz Pérez, Subsecretario de Economía.

MINISTERIO DE HACIENDA

SOBRE REMUNERACIONES DE AUTORIDADES DE GOBIERNO Y CARGOS CRITICOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA Y DA NORMAS SOBRE GASTOS RESERVADOS^(*)

LEY N° 19.863

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

Proyecto de ley:

"TITULO I

De la Asignación de Dirección Superior

Artículo 1°.- Establécese una Asignación de Dirección Superior, que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, que percibirán quienes desempeñen los siguientes cargos de dedicación exclusiva: Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes y Jefes Superiores de los servicios públicos regidos por el Título II de la Ley N° 18.575.

El monto de esta asignación, la que no se considerará base de cálculo para determinar otras remuneraciones, será de los porcentajes que se pasan a indicar para las autoridades que en cada caso se señalan:

- a) Presidente de la República: 150% de las remuneraciones brutas de carácter permanente que le corresponda percibir de conformidad con el régimen vigente;

- b) Ministros de Estado: 135% de dichas remuneraciones;
- c) Subsecretarios: 120% de dichas remuneraciones, y
- d) Intendentes: 120% de dichas remuneraciones.

En el caso de los Jefes Superiores de Servicio, éstos podrán percibir esta asignación con un porcentaje de hasta 100% de dichas remuneraciones.

Dicha asignación será incompatible con la percepción de cualquier emolumento, pago o beneficio económico de origen privado o público, distinto de los que contemplan los respectivos regímenes de remuneraciones.

Se exceptúan de la incompatibilidad anterior, el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; 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 dichas autoridades y los demás

(*) Publicada en el Diario Oficial de 6.02.03.

funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del inciso anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Lo dispuesto en los tres incisos anteriores se aplicará, en todo caso, a las empresas del Estado cuya legislación orgánica exige que se las mencione o individualice expresamente.

La asignación de que trata el presente artículo no se considerará en la determinación de la remuneración establecida en el inciso sexto del artículo 8° del Decreto Ley N° 1.350, de 1976.

TITULO II

Transparencia Presupuestaria

Artículo 2°.- Se entenderá por gastos reservados aquellos egresos que, por el ministerio de esta ley, se faculta realizar a las entidades mencionadas en el artículo siguiente, para el cumplimiento de sus tareas públicas relativas a la seguridad interna y externa y el orden público del país y a las funciones inherentes a la Jefatura de Estado, y que por su naturaleza requieran de reserva o secreto.

Artículo 3°.- La Ley de Presupuestos del Sector Público fijará anualmente las sumas a que ascenderán los gastos reservados para los siguientes ministerios y entidades, que serán los únicos que podrán contar con esta

clase de recursos: Presidencia de la República; Ministerio del Interior; Ministerio de Relaciones Exteriores; Dirección de Fronteras y Límites del Estado; Ministerio de Defensa Nacional; Subsecretaría de Guerra; Fuerzas Armadas; Carabineros de Chile; Policía de Investigaciones, y Dirección de Seguridad Pública e Informaciones.

Artículo 4°.- De los gastos reservados se rendirá cuenta anual, en forma genérica y secreta, a la Contraloría General de la República, directamente a través del Contralor General, considerando una desagregación por rubros que permita ilustrar a éste sobre el contenido fundamental de dichos gastos, debiendo acompañarse una declaración jurada que acredite que se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6°.

El examen y juzgamiento de las cuentas corresponderá al Contralor General de la República, quien lo efectuará expresando al Presidente de la República, de manera secreta, su opinión sobre el destino otorgado a estos gastos. La autoridad fiscalizadora conservará, en todo caso, la responsabilidad que le corresponde por la mantención del secreto.

Artículo 5°.- En las leyes anuales de presupuestos del sector público no se podrán fijar otros gastos reservados que los señalados precedentemente. Las respectivas glosas únicamente podrán contener alcances, limitaciones, condiciones u otros modos en el empleo de ellos. La suma total de estos gastos, con exclusión de los que correspondan a la Presidencia de la República, podrá aumentarse hasta en un 30% con el solo objeto de destinarlos a tareas de orden público y seguridad pública interna o externa. El incremento podrá repartirse entre los ministerios o entidades que señala el artículo 3° o asignarse, en su integridad, a uno de ellos.

Las modificaciones que pudieren hacerse a los montos máximos de gastos reservados asignados a una institución, durante el año, deberán informarse a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputa-

dos, expresando los fundamentos que justifican tal modificación.

Artículo 6°.- Los gastos reservados sólo podrán emplearse en los fines propios de las actividades respectivas. Con cargo a éstos no podrán efectuarse pagos a funcionarios públicos. Del mismo modo, no podrán efectuarse transferencias de recursos provenientes de gastos reservados para el financiamiento de campañas políticas, de partidos políticos u organizaciones gremiales.

Artículo 7°.- Agrégase el siguiente inciso segundo nuevo al artículo 71 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975:

"Con todo, para efectos de consolidar la información sobre las Estadísticas de las Finanzas Públicas que publique la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, el Consejo Superior de Defensa Nacional proporcionará a dicha Dirección, durante el mes de enero de cada año, un informe anual que contenga los ingresos y egresos correspondientes al ejercicio del año anterior, para las cuentas definidas en el artículo 3° de la ley referida en el inciso anterior. La apertura de la información se determinará por decreto conjunto de los ministerios de Hacienda y de Defensa Nacional."

Artículo 8°.- Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.

Artículo 1° transitorio.- Lo dispuesto en el artículo 1° entrará en vigencia a contar del día 1 de enero de 2003.

Artículo 2° transitorio.- Establécese, durante el año 2003, una asignación por el desempeño de funciones críticas, que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, la que beneficiará a los funcionarios de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la Ley N° 18.575, que desempeñen funciones calificadas como tales, la que se concederá de conformidad con las reglas que se pasan a señalar. Los jefes superiores de servicio no tendrán derecho a esta asignación.

Se considerarán funciones críticas aquellas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

El monto de esta asignación no podrá exceder del 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones brutas de carácter permanente, no podrá significar en el año, una cantidad promedio superior a \$ 4.365.000 mensuales.

Los porcentajes que se fijen podrán ser diferenciados dentro de cada función.

El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero, no podrá exceder de la cantidad equivalente al 3% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos por la Ley de Presupuestos para el año 2003.

Mediante decretos supremos, expedidos a través del Ministerio de Hacienda y bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", se fijará para cada ministerio y servicio en que corresponda conceder la asignación, la cantidad máxima de personas con

derecho a percibirla; el período correspondiente, el que podrá ser retroactivo al 1° de enero del año antes referido, y los recursos que se podrán destinar para su pago, los que deberán provenir de reasignaciones entre subtítulos de los respectivos presupuestos institucionales. Para estos efectos, a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la publicación de la presente ley, los ministerios y servicios harán una propuesta al Ministerio de Hacienda de las funciones a considerar como críticas, el número de beneficiarios, los porcentajes de la asignación, el período de pago y el costo involucrado.

Mediante resolución de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la Dirección de Presupuestos, se individualizarán las personas beneficiarias y los períodos y montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación requerirá de la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como crítica.

La Dirección de Presupuestos requerirá de los ministerios y servicios la información que estime necesaria para la correcta aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

La asignación se percibirá mientras se ejerza la función específica que la fundamenta y no se considerará base de cálculo para determinar cualquier otra clase de remuneraciones.

Las funciones calificadas como críticas, cuando se perciba esta asignación, deberán ejercerse con dedicación exclusiva y estarán afectas a las normas sobre incompatibilidades, prohibiciones e inhabilidades dispuestas en el artículo 1°.

La percepción de la asignación por funciones críticas será incompatible con las asignaciones establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 18.091 y en los artículos 7° y 8° de la Ley N° 19.646. También lo será con las establecidas en la letra b) del artículo 9° de la Ley N° 15.076, en el artículo 2° de la Ley N° 19.230 y en la letra b) del artículo 35 de la

Ley N° 19.664, cuando se otorguen en razón del ejercicio de especialidades en falencia o fundamentadas en actividades que se considera necesario estimular.

Artículo 3° transitorio.- Las disposiciones contenidas en los artículos 4° y 7°, entrarán en vigencia a partir del 1° de enero de 2004. Las demás normas del Título II, regirán a contar del 1° de enero de 2003.

Artículo 4° transitorio.- El mayor gasto que demande durante el año 2003 lo dispuesto en el artículo 1°, se financiará con cargo a los presupuestos de las respectivas entidades, y, en lo que faltare, mediante reasignaciones de los aportes considerados en el Programa 05 de la Partida Tesoro Público de la Ley de Presupuestos para dicha anualidad.

El gasto que esta ley represente a ambas Cámaras del Congreso Nacional se financiará con cargo a los recursos contemplados para el financiamiento de dietas y otras asignaciones en los Subtítulos 21 y 22 del presupuesto vigente de dichas corporaciones.

Sin perjuicio de las facultades y atribuciones propias de la Cámara Diputados y del Senado, establécese que como resultado de la aplicación de la presente ley, la suma de la dieta, las asignaciones, los gastos de representación, y demás emolumentos distintos de aquella, no podrá exceder, en sus montos líquidos, de los que estuvieren percibiendo a la fecha de publicación de este cuerpo legal.

Artículo 5° transitorio.- Suprímense, a contar del 1° de enero de 2003, las glosas 03 a) y 04 b) de las Partidas Presupuestarias 20.01.01 y 22.01.01, respectivamente, de la Ley N° 19.842.

El Ministro de Hacienda, mediante decreto expedido conforme al artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, reasignará los recursos correspondientes a las glosas suprimidas para la finalidad dispuesta en el artículo anterior.

Artículo 6° transitorio.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 1°, facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de 90 días contado desde la fecha de publicación de la presente ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, que serán expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, con la firma del ministro sectorial respectivo, adecue las leyes orgánicas de las empresas o entidades del Estado, con el objeto de determinar nuevas composiciones de los directorios o consejos respectivos y para dictar las demás disposiciones necesarias para la cabal aplicación de lo dispuesto en el referido artículo 1°.

Las adecuaciones y modificaciones, dispuestas de conformidad al inciso anterior y lo dispuesto en los incisos sexto, séptimo y octavo del artículo 1°, comenzarán a regir a contar de la fecha de publicación del respectivo decreto con fuerza de ley.

Artículo 7° transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de 30 días contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos a través del Ministerio de Hacienda, los que deberán ser suscritos por el ministro sectorial correspondiente, fije a los cargos de jefes superiores de servicio a que se refiere el inciso tercero del artículo 1°, los porcentajes de la asignación de dirección superior. Estos porcentajes regirán a contar del 1° de enero de 2003 y no podrán exceder del 100% de las remuneraciones brutas de carácter permanente que correspondan a dichas jefaturas de conformidad con el régimen vigente a esa fecha. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones brutas de carácter permanente, no podrá significar en cada año, una cantidad promedio superior a \$ 4.365.000 mensuales.

Los cargos de jefes superiores de servicio que, a la fecha antes indicada, tengan asignada una remuneración bruta de carácter permanente, cuyo promedio anual mensualizado sea igual o superior a \$ 4.365.000, no tendrán derecho a esta asignación."

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

Santiago, 30 de enero de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- María Eugenia Wagner Brizzi, Ministro de Hacienda (S).- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.- Mario Fernández Baeza, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Mario Marcel Cullell, Subsecretario de Hacienda Subrogante.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que establece normas sobre remuneraciones de autoridades de Gobierno, cargos críticos de la Administración Pública y gastos reservados

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 sus artículos 1° –incisos primero, cuarto y quinto–, 3°, 4° y 8°, e inciso décimo del artículo 2° transitorio, y por sentencia de 29 de enero de 2003, declaró:

1. Que los artículos 1° –incisos primero, cuarto y quinto–, 3°, 4° y 8° permanentes, e inciso décimo del artículo 2° transitorio, del proyecto remitido, son constitucionales.
2. Que los artículos 1° y 3° transitorios, del proyecto remitido, son igualmente constitucionales.

Santiago, enero 29 de 2003.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

COMISION TECNICA DE INVALIDEZ

APRUEBA NUEVAS NORMAS PARA LA EVALUACION Y CALIFICACION DEL GRADO DE INVALIDEZ DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL - CUARTA EDICION^(*)

ARTICULO 11 BIS D.L. N° 3.500 DE 1980

Santiago 2 de diciembre de 2002. Sesión N° 10.- Hoy se acordó lo siguiente:

INTRODUCCION

El Art. 4° del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente: Pensión de invalidez total, para afiliados con pérdida de su capacidad de trabajo de al menos dos tercios, y Pensión de invalidez parcial, para afiliados con pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

Esta determinación será efectuada por una Comisión Médica integrada por tres mé-

dicos cirujanos que funcionará en cada Región, designados por el Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, y gozarán de autonomía en cuanto al conocimiento y calificación de las invalideces sometidas a su consideración. La Superintendencia tendrá la supervigilancia de estas comisiones e impartirá las normas operativas que se requieran para calificar la invalidez.

Para la cuantificación del grado de invalidez, las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central se atenderán estrictamente a las "*Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema de pensiones*". Estas normas surgen de la Comisión Técnica de Invalidez establecida en el reglamento del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, resueltas por mayoría absoluta de sus miembros y publicados sus acuerdos en el Diario Oficial.

Corresponden a lo que en la terminología internacional se denomina un Baremo de invalidez, escala graduada de referencia que contiene por orden creciente categorías o clases que cuantifican la invalidez.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.01.03.

INSTRUCCIONES GENERALES PARA EL USO DE ESTAS NORMAS

IMPEDIMENTO Y MENOSCABO LABORAL

La enfermedad o debilitamiento de las fuerzas físicas o intelectuales que afecta la capacidad de trabajo se denomina *Impedimento* en el programa de pensiones de la Seguridad Social; para diferenciarlo de las patologías o enfermedades que es la acepción de uso en el programa de Salud.

La pérdida de la capacidad de trabajo se denomina *Menoscabo Laboral* y se expresa en términos porcentuales como parcial de un segmento y global de la persona. Refleja el impacto que los Impedimentos y Factores Complementarios ocasionan sobre las actividades de la vida diaria y exigencias del trabajo. Su determinación es propia de las Comisiones Médicas.

La relación causa-efecto entre *Impedimento* y *Menoscabo* permite declarar la invalidez.

Los impedimentos pueden encontrarse *configurados* o *no configurados*. Sólo los impedimentos configurados permiten asignar el menoscabo laboral porcentual que dictan estas normas.

El *impedimento configurado* es aquel que cumple con cinco requisitos:

1. Es objetivo.
2. Es demostrable.
3. Las medidas generales y terapias médicas o quirúrgicas accesibles por el afiliado se cumplen o están finalizadas. La accesibilidad está demostrada por peritaje sociolaboral.
4. La evolución estabilizada o en agravación.

5. Cumple con los períodos de observación indicados en estas normas por las especialidades respectivas.

El trabajo evaluador que desempeñan los Médicos Asignados, Interconsultores y demás profesionales tiene como objetivo la acreditación del estado del Impedimento, su condición de configuración o no configuración. Aportando los sustentos técnicos que permitan definir el cumplimiento de los requisitos mediante los exámenes o pericias que corresponda y el cumplimiento de los esquemas terapéuticos en los plazos establecidos en la práctica médica.

Los *impedimentos no configurados* no señalan ausencia de enfermedad, sólo el incumplimiento de las condiciones que permiten considerarlo para calificar la invalidez.

IMPEDIMENTOS COMUNES Y PROFESIONALES

Conocida es la existencia de impedimentos cuyo origen es de ocurrencia común o natural y otros que provienen de accidentes laborales o enfermedades profesionales. El D.L. N° 3.500 otorga cobertura sólo a los impedimentos de naturaleza común, y la Ley N° 16.744 a los de origen laboral o profesional. Las Comisiones Médicas remitirán los antecedentes a los organismos competentes cuando se presuma el origen laboral.

INVALIDEZ PREVIA Y POSTERIOR A LA AFILIACION

A la Comisión Médica Regional y Comisión Médica Central les corresponde la determinación de la fecha de ocurrencia de la invalidez. Los afiliados cuya invalidez se hubiera producido antes de la fecha de afiliación al Sistema de Pensiones o con posterioridad a su incorporación, tienen formulas distintas de financiamiento.

Este discernimiento tiene su fundamento en la comprobación de capacidad de trabajo. El afiliado podrá encontrarse enfermo antes de afiliarse al sistema, pero no necesariamente inválido. La comprobación de una real capacidad de trabajo posterior a su ingreso al nuevo Sistema de Pensiones permitirá declarar la invalidez producida con posterioridad a la afiliación. Para dictaminar estos casos, el peritaje socio-laboral resulta indispensable; con profesionales capacitados que elaboran sus informes sobre la base de una historia laboral, aspectos contractuales, de desempeño, subordinación u otros considerados relevantes para el dictamen o resolución de la comisión.

ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA Y CAPACIDAD LABORAL

Para evaluar el menoscabo permanente en la capacidad de trabajo estas normas utilizan método que relaciona el impedimento físico o mental, funcional o fisiológico, con las actividades de la vida diaria.

Existen *actividades de la vida diaria* contenidas en cuatro áreas:

1. Area de actividades esenciales de la vida diaria.
 - Levantarse y Acostarse.
 - Asearse.
 - Vestirse y Desnudarse.
 - Deambular y desplazarse en domicilio.
 - Sentarse y Levantarse.
 - Alimentarse.
 - Necesidades fisiológicas.
 - Salir del domicilio en caso de peligro.
2. Area de actividades domésticas de la vida diaria.
 - Cocinar.
 - Asear espacios.
 - Cuidado de la ropa.

- Ordenar habitaciones.
- Ocuparse de niños.

3. Area de actividades de desplazamiento fuera del domicilio en la vida diaria.

- Bipedestación.
- Marchar a pie.
- En vehículos.
- Transporte colectivo.
- Sillas de ruedas.
- Planos inclinados.

4. Area de actividades de eficiencia social en la vida diaria.

- Interacción social.
- Resolución de problemas.
- Memoria.
- Comprensión.
- Expresión.
- Capacidad de mantención y respeto de vínculos socio-culturales.

Entendemos por *capacidad laboral*, al conjunto de aptitudes que permiten asumir las exigencias de cualquier puesto de trabajo.

Entendemos por *autonomía*, a la capacidad de efectuar las actividades de la vida diaria sin ayuda o supervisión de terceros.

CLASIFICACION DEL MENOSCABO EN LA CAPACIDAD DE TRABAJO

Estas normas se encuentran divididas por capítulos de los sistemas orgánicos e impedimentos comprometidos en la evaluación y calificación de la invalidez. El menoscabo se sistematiza en cinco clases con sus respectivas categorías. El rango de los valores de cada clase permite asignación desde mínimo a máximo, es decir, calificar con rangos altos, medios o bajos al interior de una misma clase. El informe del Médico Asignado o el Interconsultor correspondiente deberá pronunciarse sobre estas magnitudes para permitir la mejor decisión de la comisión.

La clasificación de menoscabos define a la INTENSIDAD de los síntomas y signos del Impedimento, como la categoría que identifica la clase. Fundamentada en los hallazgos objetivos de la anamnesis, el examen físico, imagenología y pruebas funcionales.

En la *Intensidad* distinguimos:

Intensidad leve o ligera: los síntomas y signos son una molestia, se controlan por tratamientos circunstanciales, medidas generales como régimen alimenticio o cambios en el ritmo de la actividad. Corresponde a la Clase I.

Intensidad moderada o media: los síntomas y signos requieren tratamientos continuos para su control. Corresponde a la Clase II.

Intensidad importante: los síntomas y signos son controlados parcialmente por tratamientos continuos. Corresponde a Clase III.

Intensidad severa: los síntomas y signos requieren tratamientos especializados o complejos. Corresponde a la Clase IV.

Intensidad grave: los síntomas y signos no se controlan a pesar del tratamiento especializado. Corresponde a la Clase V.

La clasificación de menoscabos define a la FRECUENCIA con que se comprometen las actividades de la vida diaria, como la categoría que permite discriminar el rango al interior de la clase.

En la *frecuencia* distinguimos:

Frecuencia intermitente: se manifiestan alternando días sin período definido. Rango bajo.

Frecuencia ocasional: se manifiestan diariamente y en ocasiones conocidas. Rango bajo.

Frecuencia habitual: se manifiestan diariamente durante la mitad del día despierto. Rango medio.

Frecuencia constante: se manifiestan diariamente durante todo el día despierto. Rango alto.

Frecuencia permanente: se manifiestan diariamente las 24 horas del día, alterando el descanso nocturno. Rango alto.

Esta metodología permite reseñar Clases de Aplicación General que resultan útiles en la mayoría de los capítulos.

CLASES DE APLICACION GENERAL

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

- Los síntomas y signos funcionales comprometidos son ligeros, constituyen una molestia. Tratamientos circunstanciales o medidas generales logran su control. (Régimen alimenticio y Ritmo de la actividad)
- El examen clínico es normal o con anomalías menores, si hay déficit éste es mínimo.
- El estado general está conservado.
- La capacidad de esfuerzo o respuesta a exigencias es normal para demandas importantes.
- La autonomía es total. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

- Los síntomas y signos funcionales son moderados, necesitan tratamientos continuos.

- El examen clínico revela anomalías moderadas, siempre con déficit.
- El estado general está comprometido moderadamente.
- La capacidad de esfuerzo o respuesta a exigencias es satisfactoria para demandas corrientes.
- La autonomía es total. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

- Los síntomas y signos funcionales son importantes, pese a tratamientos continuos el control de ellos es parcial.
- El examen clínico muestra anomalías evidentes.
- El estado general tiene compromiso importante.
- La respuesta a exigencias es satisfactoria para demandas medianas sostenidas por períodos limitados.
- La autonomía es total. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

- Los síntomas y signos funcionales son severos, requieren tratamientos especializados o complejos.
- El examen clínico revela trastornos mayores.
- El estado general tiene compromiso severo.

- La capacidad de esfuerzo o respuesta a exigencias menores está limitada.
- La autonomía está restringida o se hace completa con adaptaciones. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

Clase V Menoscabo Global de la Persona de 67% o más

- Los síntomas y signos funcionales son graves.
- El examen clínico muestra trastornos graves.
- El estado general se encuentra comprometido notablemente.
- La capacidad de esfuerzos o respuesta a exigencias es mínima o ninguna.

SUMA COMBINADA

En la evaluación y calificación de invalidez el Impedimento invocado como invalidante puede ser más de uno. La calificación del Menoscabo Laboral se hará para cada Impedimento y su resultado final se calculará por el procedimiento de Suma Combinada. Esta suma es aplicable cada vez que los impedimentos interfieran sobre distintas áreas de actividades de la vida diaria; o cuando a juicio médico dos o más impedimentos agraven la condición física o mental.

Cálculo del Menoscabo por Suma Combinada

Menoscabo por suma combinada (MSC), corresponde al porcentaje total de pérdida de capacidad de trabajo, a causa de uno o más impedimentos. Su valor se determina de la siguiente manera:

$$MSC = \sum_{t=1}^n MI_t$$

Donde:

t = Subíndice utilizado para identificar el número de impedimentos consideradas en el cálculo del MSC, comenzando con el valor 1 para el primero, hasta "n" para el último.

MI_t = Es el valor del menoscabo que aporta cada impedimento, expresado en tanto por ciento.

Condición:

Para el caso de MI_t siempre asume como valor FI_t, ya que MI₀ es igual a cero debido a que el individuo está sano.

$$MI_t = (CR_t * FI_t) / 100$$

CR_t = Corresponde a la capacidad de trabajo residual disponible a causa de todos los impedimentos anteriores a "t", expresado en tanto por ciento.

FI_t = Corresponde al factor de menoscabo del impedimento "t", que se aplica sobre la capacidad de trabajo residual disponible para dicho impedimento, expresado en tanto por ciento.

$$CR_t = (100 - \sum_{t=1}^{n-1} MI_t)$$

Aplicación práctica:

IMPEDI- MENTOS	FI _t	CR _t	MI _t	MSC	MSC(%)
I ₁	40	100 (100-MI ₀)	40 (1*40)	40	40%
I ₂	20	60 (100-40)	12 (60*0.2)	52 (40+12)	52%
I ₃	15	48 (100-52)	7 (48*0.15)	59 (40+12+7)	59%
I ₄	10	41 (100-59)	4 (41*0.1)	63 (40+12+7+4)	63%

Al Impedimento 1 que asigna 40% para ser adicionado el Impedimento 2 que asigna 20%, se calcula ese 20% sobre la capacidad residual 60% significando por tanto 12%, que en suma combinada resulta 52%, y así sucesivamente.

Los impedimentos se ordenan según gravedad de mayor a menor. La magnitud del porcentaje de menoscabo es el indicador de gravedad y a la inversa. Esta metodología permite también construir estadísticas de morbilidad en invalidez.

FACTORES COMPLEMENTARIOS

El menoscabo permanente en la capacidad de trabajo establecido en el D.L. N° 3.500 de 1980, considera el criterio de incapacidad general de trabajo. Es decir, la invalidez declarada a favor de un afiliado traduce su incapacidad para efectuar cualquier trabajo por su compromiso deficitario fisiológico. Cuando la invalidez afecta el desempeño del propio trabajo y su posibilidad de reconversión laboral estas normas permiten asignar Factores Complementarios.

La edad y el nivel educacional son los factores de mayor incidencia en la reconversión laboral y uso de la capacidad residual de trabajo.

La asignación de estos factores complementarios sólo es factible si el menoscabo determinado es a lo menos Clase III para alguno de los impedimentos evaluados. Corresponderá entonces sumar aritméticamente los siguientes valores máximos:

Edad Cronológica	% Menoscabo F. Complementario
41 – 45 años	2
46 – 50 años	3
51 – 55 años	4
56 o más años	5
Nivel Educativo	
Analfabeto Funcional	5
Ed. Básica	4
Ed. Media	3
Ed. Superior	2

CAPITULO I

SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y TEJIDO CONJUNTIVO

1.0 SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y TEJIDO CONJUNTIVO

1.10 Introducción

Estas normas entregan criterios para evaluar y calificar los impedimentos osteomusculares y del tejido conjuntivo, su configuración y el menoscabo permanente en la capacidad general de trabajo.

Los impedimentos osteomusculares y del tejido conjuntivo provienen de patologías ortopédicas, traumáticas e inflamatorias.

Ortopedistas y Traumatólogos, Reumatólogos, Fisiatras y Neurocirujanos encontrarán en este capítulo la forma de calificar los menoscabos.

La configuración del impedimento osteomuscular y del tejido conjuntivo puede establecerse luego de un período mínimo de seis meses de tratamientos médicos y rehabilitadores. Si recibió terapia quirúrgica, doce meses desde la última intervención sin evidenciar mejoría o recuperación de la capacidad de trabajo. El especialista correspondiente fundamentará las excepciones para configurar el impedimento antes de los períodos señalados.

Especial interés adopta en este capítulo la naturaleza común o profesional del impedimento, el origen accidental común o laboral. La cobertura es distinta y existen incompatibilidades legales que hacen necesario indagar las circunstancias predisponentes y desencadenantes de la incapacidad. El especialista deberá informar a la Comisión Médica y ésta derivar los antecedentes al organismo competente para discernir.

Este capítulo comprende los siguientes impedimentos:

- A. Artropatías: Artropatías infecciosas, Artropatías reactivas, Artropatías por cristales, Poliartropatías inflamatorias, Artrosis, Inestabilidades y Rigideces articulares, Deformidades articulares.
- B. Dorsopatías: Dorsopatías deformantes, Espondilopatías, Discopatías, Hernias Discuales, Inestabilidades del Raquis.
- C. Osteopatías y Condriopatías: Osteoporosis, Osteomalacia, Osteomielitis, Osteocondrosis, Enfermedades óseas metabólicas.
- D. Trastornos de los Tejidos Blandos: Trastornos Musculares, Trastornos de los tendones y de las sinoviales, Bursopatías, Trastornos Fibroblásti-

cos, Entesopatías, Fibromialgias y Síndrome de Fatiga Crónica, Atrapamientos neurales.

E. Trastornos Sistémicos del Tejido Conjuntivo: Poliarteritis, Vasculopatías, L. E. S., Dermatopolimiositis, Esclerosis Sistémica, Síndrome seco, Enfermedad Mixta del Tejido Conjuntivo o Síndromes superpuestos.

F. Traumatismos Osteomusculares y del Tejido Conjuntivo: Fracturas, Luxaciones, Inestabilidades, Heridas, Quemaduras, Congelamientos, Complicaciones de la atención, Tóxicos, causas externas en general.

G. Amputaciones.

1.20 Evaluación

La evaluación exige una anamnesis próxima y remota del impedimento, examen físico general y segmentario con los procedimientos propios de las especialidades concurrentes. El apoyo de laboratorio, según lo determine el especialista en cada caso particular, incluirá: Hemograma, VHS, Factor Reumatoideo, ANCA, AAN, Ac Anti-DNA, Ac Anti-ENA, V.D.R.L., TGO y TGP, Creatinina, CPK, Calcemia, Fosfemia, Fosfatasas Alcalinas, Ac. Anticardiolipinas, Nitrógeno Ureico.

En Imagenología: Ecotomografías, Tomografías computarizadas, Resonancias Nucleares Magnéticas, Radiografías, Densitometrías, Cintigrafías.

En Electrodiagnóstico: Electromiografías y Potenciales evocados.
Aplicados: Estudio Biomecánico Computarizado.

1.30 Calificación del Menoscabo permanente en la capacidad de trabajo

En este capítulo, la calificación del menoscabo permanente en la capacidad

de trabajo producto de impedimentos configurados del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo se efectúa usando la sección correspondiente al segmento afectado. De existir más de un segmento alterado, se usará el procedimiento de suma combinada

- A. Columna Vertebral
- B. Extremidades superiores
- C. Extremidades inferiores
- D. Impedimentos Reumáticos Inflamatorios
- E. Trastornos Sistémicos del Tejido Conjuntivo
- F y G. Amputaciones

A. Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos de la Columna Vertebral

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona
0% - 14%

Pertencen a esta clase las personas cuyo dolor o rigidez dan molestias ligeras. Presentan escasa limitación de los movimientos y contracciones musculares pasajeras. La fuerza muscular está conservada y no existen alteraciones neurológicas.

Las imágenes demuestran cambios anatómicos mínimos.

En lo terapéutico requieren medicamentos analgésicos circunstanciales.

La capacidad de esfuerzo es normal. La autonomía completa.

Clase II Menoscabo Global Persona
15% - 34%

Pertenecen a esta clase las personas que tienen dolor o rigidez moderada. En el examen físico, se detectan puntos dolorosos articulares, manifestaciones a distancia en los dermatomas o miótomos correspondientes. Limitaciones de la movilidad en más de un arco de movimiento, actitud antiálgica. Fuerzas musculares conservadas y clínicamente sin alteración neurológica.

Las imágenes muestran cambios anatómicos evidentes.

En lo terapéutico, requieren medicamentos analgésicos, relajantes musculares y rehabilitación.

La capacidad de esfuerzo es reducida, el transporte de pesos está limitado. La autonomía es completa.

Clase III Menoscabo Global Persona
35% - 49%

Pertenecen a esta clase las personas cuyo dolor y rigidez es importante, se encuentra dificultado el mantenimiento de posturas. En el examen físico, hay disminución importante de la movilidad en todos los arcos explorados, con actitudes viciosas. Signología neurológica sensitivo-motora, hiporreflexia. La fuerza muscular paravertebral está disminuida.

Las imágenes evidencian cambios anatómicos evidentes.

En lo terapéutico, requieren tratamiento continuo con analgésicos, relajantes musculares y rehabilitación.

La autonomía es completa.

Clase IV Menoscabo Global Persona
50% - 66%

Pertenecen a esta clase las personas en las cuales el dolor y la rigidez son severos y obligan a mantener posturas determinadas. La exploración física revela vicios estáticos, rigidez acentuada, signología neurológica.

En lo terapéutico, requiere tratamiento continuo con analgésicos mayores, antiinflamatorios esteroidales, relajantes musculares y rehabilitación. A menudo han sido objeto de múltiples cirugías con resultado frustrado.

La capacidad de esfuerzo está alterada en las actividades de la vida diaria.

Existe autonomía, pero requieren ayudas técnicas.

Clase V Menoscabo Global Persona
67% o más

La persona pertenece a esta clase cuando el dolor y la rigidez es grave, y de modo concomitante existe severo compromiso neurológico.

El estado general revela fatigabilidad extrema y pérdi-

da de masa corporal. La autonomía está comprometida en diversos grados sin que logre ser independiente para las actividades de la vida diaria.

B. Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos de las Extremidades Superiores

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 0% - 14%

Las personas pertenecientes a esta clase tienen dolor ligero. La función de las extremidades superiores tiene mínimas alteraciones. La exploración física detecta anomalías menores. La capacidad de esfuerzo permite realizar esfuerzos importantes.

La autonomía es completa.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Las personas pertenecientes a esta clase pueden experimentar dolor, torpeza o disminución de fuerzas de intensidad moderada. La exploración física revela limitaciones de rangos articulares, dolor a la movilización, desviación de ejes óseos o trastornos circulatorios.

La capacidad de esfuerzos está conservada, pero no permite sostenerse en el

tiempo. Transporte de pesos limitado.

La autonomía completa.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Las personas pertenecientes a esta clase evidencian dolor, disminución de fuerzas, importantes. El examen físico revela deformaciones, desviaciones, pérdida de masa muscular, rangos articulares muy restringidos.

La capacidad de esfuerzo es limitada a medianos esfuerzos.

La autonomía es completa.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Las personas pertenecen a esta clase cuando existe una severa disminución de la eficacia de los movimientos. La exploración física revela anquilosis o rigideces importantes de una o más articulaciones mayores. Con defectuosa estructuración de movimientos y trastornos tróficos.

La capacidad de esfuerzo está severamente comprometida y no puede sostenerla en el tiempo.

La autonomía está restringida con adaptaciones.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

Las personas pertenecientes a esta clase tienen una

grave alteración de la estructuración de los movimientos y su precisión. Las fuerzas de las extremidades superiores es mínima. En la exploración física existen importantes o múltiples limitaciones articulares. La capacidad de esfuerzo se restringe a actos mínimos.

La autonomía está comprometida sin que logre ser independiente para las actividades de la vida diaria.

C. Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos de las Extremidades Inferiores

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 0% - 14%

Pertenecen a esta clase las personas cuyos síntomas son leves. La limitación de movimientos es mínima. La capacidad de esfuerzo y el rendimiento se mantiene, pero tiene dificultad con escaleras, desniveles.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Pertenecen a esta clase las personas cuyos síntomas son moderados. Al examen físico se detectan limitaciones de rangos articulares, alteración de ejes menores y trastornos tróficos.

La capacidad de marcha se encuentra limitada a tre-

chos cortos y en todo terreno.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Las personas de esta clase tienen síntomas importantes. Existe limitación de rangos articulares y alteraciones tróficas. La capacidad de esfuerzo está restringida de modo importante. Dificultad para ascenso y descenso de escaleras. Posturas mantenidas se hacen difíciles. Autonomía completa. Puede andar sólo en terreno llano.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Las personas de esta clase tienen síntomas severos. Al examen físico, presentan limitaciones articulares severas y múltiples. Acortamientos mayores de 3 cms., alteraciones neurológicas. La capacidad de esfuerzo es muy escasa. La marcha utiliza apoyos ortésicos, ortopédicos o protésicos sólo en terreno llano. La autonomía está limitada.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

Las personas de esta clase tienen síntomas graves. Existe severa restricción de la marcha o anulación motriz. Al examen físico hay limitaciones articulares múltiples. Trastornos tróficos extensos, parálisis. Amputaciones proximales. La autonomía es muy escasa y

con uso obligado de diversos apoyos técnicos.

D. Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos Reumáticos Inflamatorios

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 0% - 14%

Existe impedimento de Artritis Reumatoidea o afección similar, con artralgiyas migratorias, rigidez matinal, sin sinovitis ni deformaciones. Exámenes no tienen alteraciones significativas.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Existen poliartralgiyas, poliartritis simétricas o migratorias, rigidez matinal prolongada. Sinovitis, sin desviación o deformidad. Rangos articulares normales. Exámenes compatibles con Enfermedad articular inflamatoria.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Existen poliartralgiyas, poliartritis simétricas o migratorias, rigidez matinal prolongada. Sinovitis, sin desviación o deformidad. Rangos articulares limitados. Exámenes compatibles con Enfermedad articular inflamatoria.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Existen poliartralgiyas, poliartritis simétricas o migratorias. Sinovitis con desviación o deformidad. Rangos articulares muy limitados. Exámenes compatibles con Enfermedad articular inflamatoria. Autonomía con adaptaciones. Puede tener compromiso de otros parénquimas.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

Enfermedad inflamatoria poliarticular con graves secuelas osteoarticulares, musculares o cutáneas. Compromiso visceral o sistémico. Autonomía mínima.

E. Menoscabo Global de la Persona por Trastornos Sistémicos del Tejido Conjuntivo

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 0% - 14%

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo, de intensidad leve. Requiere implementar medidas generales o tratamiento circunstancial.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico.

mico del tejido conjuntivo moderados, que logran ser controlados por tratamiento continuo.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo importantes, que no logran ser controlados totalmente por tratamiento. Autonomía completa.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo severos, que no son controlables. Es autónomo con adaptaciones.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

El trastorno sistémico del tejido conjuntivo es grave, provoca pérdida de la autonomía en las actividades de la vida diaria. Depende de terceros o está confinado en domicilio.

Las personas bajo tratamiento esterooidal o inmunosupresor permanente reciben asignación adicional de menoscabo de 10% en su capacidad de trabajo, sumado combinado al definido en la clase correspondiente. De existir manifestaciones de Síndrome de Cushing iatrogénico, debe evaluarse por las Glándulas Suprarrenales,

sumado por procedimiento combinado.

F. Menoscabo Global de la Persona por Amputaciones en las Extremidades Superiores

El órgano efector de los miembros superiores es la mano. Prácticamente no hay actividad física en la que este órgano esté ausente. Para su efectividad necesita de la mano contra lateral. La ausencia de una mano resta efectividad a la otra.

Las prótesis de extremidad superior son de utilidad menor y su adaptación funcional difícil, por lo que no incidirán en el menoscabo.

Corresponderá al especialista el diagnóstico de Amputación Funcional para asignar el menoscabo de acuerdo a los valores referenciales siguientes:

	MENOSCABO EXTREMIDAD	MENOSCABO GLOBAL PERSONA
Amputación un cuarto ant.	100%	70%
Desarticulación del hombro.	97%	60%
Amputación del brazo por encima de la inserción del deltoides.	95%	60%
Amputación del brazo entre la inserción del deltoides y la articulación del codo.	90%	57%
Desarticulación del codo	90%	54%
Amputación del antebrazo por debajo de la articulación del codo proximal a la inserción del tendón del bíceps.	90%	54%
Amputación del antebrazo por debajo de la articulación del codo, distal a la inserción del tendón del bíceps.	90%	54%
Desarticulación de la muñeca.	90%	54%
Amputación mediocarpiana o medio metacarpiana de la mano.	100%	54%

	MENOSCABO GLOBAL PERSONA
Amputación del pulgar en la MTC-F	25%
Amputación del pulgar en la IF	15%
Amputación de todos los dedos excepto del pulgar a nivel de las articulaciones metacarpofalángicas.	32%
Amputación del dedo índice:	
A nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección del metacarpo.	14%
A nivel de la articulación interfalángica proximal.	11%
A nivel de la articulación interfalángica distal.	6%
Amputación del dedo mediano:	
A nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección metacarpo.	11%
A nivel de articulación interfalángica proximal.	8%
A nivel de la articulación interfalángica distal.	5%
Amputación del dedo anular:	
A nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección del metacarpo.	5%
A nivel de la articulación interfalángica proximal.	4%
A nivel de articulación interfalángica distal.	3%
Amputación del dedo meñique:	
A nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección del metacarpo.	3%
A nivel de articulación interfalángica proximal.	2%
A nivel de la articulación interfalángica distal.	1%
Amputación Anular y Meñique	15%

El valor de menoscabo por amputación considera la pérdida de la función motora y sensitiva. En los Dedos de la mano, órganos prensiles y sensitivos es necesario referirse al capítulo de nervios periféricos además de lo establecido en este capítulo.

G. Menoscabo Global de la Persona por Amputaciones en las Extremidades Inferiores

NIVEL	MENOSCABO GLOBAL PERSONA
Hemipelvectomía Desarticulación cadera Amputación 1/3 proximal muslo Amputación 1/3 medio y distal Desarticulación rodilla Amputación bajo rodilla muñon no útil	67% o más
Amputación bajo rodilla muñon útil Amputación sobre tobillo (Syme) Amputación pie Amputación medio tarso sin piel talonaria sana	50%
Amputación pie Amputación medio tarso (Chopart) con piel talonaria sana Amputación transmetatarsiana con piel talonaria sana	25%
Amputación todos ortejos un pie en MTT-F	21%
Amputación 1 ortejo en MTTF	15%
Amputación 1 ortejo en IF	7%
Amputación 2 a 5 ortejos	2% cada uno

CAPITULO II

SISTEMA NERVIOSO CENTRAL Y PERIFERICO

2.10 SISTEMA NERVIOSO CENTRAL

2.11 Introducción

Estas normas aportan criterios para la evaluación y calificación de los efectos que el impedimento configurado del Sistema Nervioso Central, produce sobre la capacidad de trabajo.

Se consideran en este capítulo impedimentos originados en:

- A. Cerebro
- B. Médula Espinal
- C. Nervios Craneales

Los impedimentos del S.N.C. estarán configurados según la certificación es-

pecializada. La constatación de terapias médicas no podrá ser inferior a seis meses y doce meses posteriores a tratamientos quirúrgicos. Conocida la irreversibilidad de los daños neurológicos centrales, el perito interconsultor puede prescindir de plazos en impedimentos inexorables fundamentando su decisión.

2.12 Evaluación

La evaluación incluye una completa Anamnesis próxima y remota, Examen físico general y segmentario y Examen neurológico con: Estudio de funciones superiores, Motricidad, Sensibilidad, Reflejos, Tono muscular, Pruebas vestibulares, Pruebas cerebelosas y Pares craneanos.

El apoyo de laboratorio mediante: Electroencefalograma, TAC, RNM, Spect, Radiografías, Mielografías, Arteriografías, Biopsias, Electromiograma, Potenciales evocados, que solicitará el especialista para la configuración del impedimento y calificar el menoscabo permanente en la capacidad de trabajo.

A. Cerebro

Se incluye en esta sección a las Enfermedades inflamatorias del S.N.C, Atrofias sistémicas del SNC, Trastornos extrapiramidales y del movimiento, Enfermedades desmielinizantes del SNC, Trastornos episódicos y paroxísticos, Tumores del SNC, Síndromes Paralíticos y Enfermedades Cerebrovasculares.

Los impedimentos Cerebrales y/o Espinales comprometen los siguientes aspectos: Trastornos motores y sensitivos, Trastornos de la comunicación, Trastornos de las funciones corticales superiores e integradas del Cerebro, Trastornos de las emocio-

nes, Trastornos de la conciencia y alerta, Trastornos episódicos cerebrales, Trastornos del sueño y el despertar.

Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos Cerebrales y/o Espinales

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona
0% - 14%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal leve. Los hallazgos del examen físico y neurológico son menores. Requieren implementar medidas generales o tratamientos circunstanciales.

Clase II Menoscabo Global Persona
15% - 34%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal moderados. Los hallazgos del examen físico y neurológico son moderados. Requieren tratamientos continuos.

Clase III Menoscabo Global Persona
35% - 49%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal importantes. Los hallazgos de examen físico y neurológico son importantes. Los tratamientos controlan parcialmente los síntomas. Autonomía completa.

Clase IV Menoscabo Global Persona
50% - 66%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal severos. La exploración neurológica revela anomalías severas. Tiene autonomía dentro del hogar, pero no puede salir sin ayuda.

Clase V Menoscabo Global Persona
67% o más

Los síntomas y signos de alteración encefálica o espinal son graves. Existen anomalías mayores al examen neurológico. No tiene autonomía dentro de su hogar ni fuera de él.

B. Médula Espinal

Calificación según sección anterior.

C. Nervios Craneales

VALORES DE MENOSCABO PARA LOS NERVIOS CRANEALES

	Menoscabo Global de la persona
I. Olfatorio	
Pérdida completa unilateral	0%
Pérdida completa bilateral	3%
II. Optico	
Ver capítulo Sistema Visual	
III-IV-VI. Motor ocular común-Patético-Motor ocular extremo	
Ver capítulo Sistema Visual	
V. Trigémimo	
Pérdida sensorial completa unilateral	10%
Pérdida sensorial completa bilateral	35%
Neuralgia intratable típica del trigémimo o tic doloroso	50%
Neuralgia facial atípica	20%
Pérdida motora completa unilateral	5%
Pérdida motora completa bilateral	45%

Menoscabo Global de la persona

VII. Facial

Pérdida completa del gusto	3%
Parálisis completa unilateral	15%
Parálisis completa bilateral	45%

VIII. Auditivo

Ver capítulo Sistema Auditivo

IX-X-XI. Glosofaríngeo, Vago o Neumogástrico, Espinal

Menoscabo de la deglución debido al deterioro de uno o varios de estos nervios:

Puede ingerir sólo Dieta semi-sólida	15%
Puede ingerir sólo Dieta líquida	30%
Alimentación por sonda o por gastrostomía	60%

Menoscabo en el habla debido al deterioro de uno o varios de estos nervios:

Puede hablar la mayoría de las veces necesarias	0%-15%
Puede hablar muchas de las veces necesarias	16%-35%
Puede hablar alguna de las veces necesarias	36%-50%
Puede hablar pocas de las veces necesarias	51%-66%
No puede hablar	superior a 67%

XII. Hipogloso mayor

Parálisis unilateral	0%
Parálisis bilateral	30%

2.13 Impedimentos Nominados

Se describen impedimentos neurológicos que producen menoscabo superior al 67% de la persona global:

A. Epilepsias Psicomotoras (Gran mal) y Epilepsias Focales (Pequeño mal)

Demostradas por E.E.G. y descripción detallada del patrón de crisis típica, incluyendo todos los fenómenos asociados con frecuencia mayor a uno por mes en las Psicomotoras, y mayor a uno por semana en las Focales; a pesar de tratamiento

efectivo y buena adherencia durante seis meses.

B. Accidente Vascular Encefálico

Con al menos una de las siguientes características, luego de seis meses de evolución: Afasia motora o sensorial, Desorganización persistente y significativa de la función motora de dos extremidades.

C. Enfermedad de Parkinson

Rigidez, Bradicinesia o Temblor en dos extremidades, que a solas o en conjunto, dan alteración continua de los movimientos, la marcha o la postura. A pesar de tratamiento efectivo y buena adherencia durante seis meses.

D. Parálisis Cerebral

Con al menos una de las siguientes características:

Cuociente Intelectual inferior a 70, patrones anómalos de conducta, interferencia permanente de la comunicación, desorganización persistente y significativa de la función motora de las extremidades.

E. Traumatismo Encéfalo-Craneano

Se califica según las secuelas motoras, sensoriales y el deterioro orgánico cerebral.

F. Tumores Cerebrales

Gliomas malignos, Astrocitomas grado III y IV, Glioblastomas multiforme, Meduloblastoma, Epéndimoblastoma y Sarcoma Primario. Otros se califican según las secuelas motoras, sensoriales y el deterioro orgánico cerebral.

2.20 SISTEMA NERVIOSO PERIFERICO

2.21 Introducción

Estas Normas establecen los criterios para evaluar los impedimentos del Sistema Nervioso Periférico y su configuración. Asignando el porcentaje de menoscabo en la capacidad de trabajo que éstos producen en la persona.

La configuración del impedimento será posible mediante el informe del especialista que acredite finalizados los métodos de tratamiento posibles y luego de período evolutivo mayor de seis meses.

En esta área, el diagnóstico puede efectuarse clínicamente o por electrodiagnóstico, sin embargo, la manifestación clínica primará sobre el procedimiento eléctrico. De verse asociados estos impedimentos a otros de carácter generalizado, o derivar de otros, la calificación contemplará la suma combinada.

2.22 Evaluación

La evaluación del impedimento neurológico periférico debe determinar el trastorno funcional por concepto de:

1. Alteraciones Sensitivas: Dolor, Distesias, Astereognosis, Parestesias, Propiocepción, otros.
2. Alteraciones Motrices: Paresia, Plejía, Temblor, Atetosis, Corea, Balismo, Ataxia, Aquinesia, Disquinesia, otros.
3. Exámenes auxiliares: Electromiograma, Velocidad de Conducción Nerviosa, Potenciales evocados.
4. Exámenes Aplicados: Biomecánica computarizada.

2.23 Nervios espinales

Este capítulo comprende las siguientes secciones:

- Raíces de los Nervios Espinales
- Plexos de los Nervios Espinales
- Nervios Espinales Periféricos

Tabla 1 Menoscabo Unilateral por Raíz de Nervio Espinal

Raíz de nervio	Alteración de función debida a déficit sensorial	Alteración de función debida a pérdida de fuerzas	Menoscabo extremidad
C-5	0%-5%	0%-30%	0%-34%
C-6	0%-8%	0%-35%	0%-40%
C-7	0%-5%	0%-35%	0%-38%
C-8	0%-5%	0%-45%	0%-48%
T-1	0%-5%	0%-20%	0%-24%
L-3	0%-5%	0%-20%	0%-24%
L-4	0%-5%	0%-34%	0%-37%
L-5	0%-5%	0%-37%	0%-40%
S-1	0%-5%	0%-20%	0%-24%

El traspaso de menoscabo extremidad a menoscabo global de la persona se efectúa usando las tablas de conversión para extremidad superior e inferior, expuestas más adelante. Si el impedimento es bilateral, su menoscabo se cuantifica separadamente y ambos se sumarán combinados.

Tabla 2 Menoscabo Unilateral por Plexo Braquial

	Alt. Sensitiva	Alt. Motriz	Menoscabo E. Superior
Plexo Braquial (C5 – T1)	0-100%	0-100%	0-100%
Tronco Superior (C5-C6)	0-25%	0-75%	0-81%
Tronco Medio (C7)	0-5%	0-35%	0-38%
Tronco Inferior (C8-T1)	0-20%	0-70%	0-76%

El traspaso de menoscabo extremidad superior a menoscabo global de la persona se efectúa usando las tablas de conversión expuestas más adelante. Si el impedimento es bilateral, su menoscabo se cuantifica separadamente y ambos se sumarán combinados.

Tabla 3 Menoscabo Unilateral por Plexo Lumbosacro

	Alt. Sensitiva	Alt. Motriz	Menoscabo Global
Plexo Lumbosacro	0-40%	0-50%	0-70%

Las alteraciones de este plexo no sólo involucran la extremidad inferior, sino la inervación intestinal, vesical, órganos sexuales y estabilidad del tronco.

Menoscabo por Nervios Espinales Periféricos

A. Cabeza, Cuello, Diafragma

Tabla 4 Menoscabo Unilateral del Nervio Espinal que afecta a la Cabeza y al Cuello

	Alteración de función debida a déficit sensorial, dolor o parestesias	Alteración de función debida a pérdida de fuerza	Menoscabo global de la persona
Occipital mayor	0%-5%	0%	0%-5%
Occipital menor	0%-3%	0%	0%-3%
Gran auricular	0%-3%	0%	0%-3%
Secundario o accesorio (Secundario espinal)	0%	0%-10%	0%-10%

La Parálisis Frénica se analiza en capítulo de Sistema Respiratorio.

B. Extremidad Superior

Tabla 5 Menoscabo Unilateral del Nervio Espinal que afecta a la Extremidad Superior

NERVIO	Menoscabo debido a déficit sensorial, dolor o parestesias	Menoscabo debido a pérdida de fuerzas	Menoscabo la extremidad superior
Axilar (circunflejo)	0%-5%	0%-35%	0%-38%
Escapular Dorsal	0%	0%-5%	0%-5%
Cutáneo Antebraquial Medio	0%-5%	0%	0%-5%
Cutáneo Braquial Medio	0%-5%	0%	0%-5%
Mediano (por encima del antebrazo medio)	0%-40%	0%-55%	0%-73%
Mediano (por debajo del antebrazo medio)	0%-40%	0%-35%	0%-61%
Rama lado radial del pulgar	0%-4%	0%	0%-4%
Rama lado cubital del pulgar	0%-8%	0%	0%-8%
Rama lado radial del índice	0%-8%	0%	0%-8%
Rama lado cubital del índice	0%-3%	0%	0%-3%
Rama lado radial del dedo corazón o medio	0%-7%	0%	0%-7%
Rama lado cubital del dedo corazón o medio	0%-2%	0%	0%-2%
Rama lado radial del anular	0%-3%	0%	0%-3%
Musculocutáneo	0%-5%	0%-25%	0%-29%
Radial (musculoespiral) (Parte superior del brazo con pérdida del tríceps), muñeca en posición funcional	0%-5%	0%-55%	0%-57%
Radial (musculoespiral en posición funcional)	0%-5%	0%-40%	0%-43%
Subescapular (superior e inferior)	0%	0%-5%	0%-5%
Supraescapular	0%-5%	0%-15%	0%-19%
Toracodorsal (subescapular)	0%	0%-10%	0%-10%
Cubital (por encima del antebrazo medio)	0%-10%	0%-35%	0%-33%
Cubital (por debajo del antebrazo medio)	0%-10%	0%-25%	0%-33%
Rama lado cubital del dedo anular	0%-2%	0%-0%	0%-2%
Rama lado radial del meñique	0%-2%	0%-0%	0%-2%
Rama lado cubital del meñique	0%-2%	0%-0%	0%-2%

C. Extremidad Inferior

Tabla 6 Menoscabo Unilateral del Nervio Espinal que afecta a la Extremidad Inferior

NERVIO	Menoscabo debido a déficit sensorial, dolor o malestar	Menoscabo debido a pérdida de la fuerza	Menoscabo de extremidad inferior
Femoral	0%-5%	0%-35%	0%-38%
Genitofemoral	0%-5%	0%	0%-5%
Gluteo Inferior	0%	0%-25%	0%-25%
Femoro cutáneo	0%-10%	0%	0%-10%
Nervio del músculo obturador interno	0%	0%-10%	0%-10%
Nervio del músculo piriforme	0%	0%-10%	0%-10%
Obturador	0%	0%-10%	0%-10%
Cutáneo posterior del muslo	0%-5%	0%	0%-5%
Gluteo Superior	0%	0%-20%	0%-20%
Ciático	0%-25%	0%-75%	0%-81%
Peroneo Común	0%-5%	0%-35%	0%-38%
Peroneo Profundo	0%	0%-25%	0%-25%
Peroneo Superficial	0%-5%	0%-10%	0%-14%
Nervio tibial Anterior	0%-15%	0%-35%	0%-45%
Nervio Tibial posterior	0%-15%	0%-25%	0%-33%
Nervio Sural	0%-5%	0%	0%-5%

Tabla 8 Conversión del Menoscabo de la Extremidad Superior en Menoscabo Global de la Persona

Extremidad Superior	Persona Global								
0% =	0%	20% =	12%	40% =	24%	60% =	36%	80% =	46%
1% =	1%	21% =	13%	41% =	25%	61% =	37%	81% =	49%
2% =	1%	22% =	13%	42% =	25%	62% =	37%	82% =	49%
3% =	2%	23% =	14%	43% =	26%	63% =	38%	83% =	50%
4% =	2%	24% =	14%	44% =	26%	64% =	38%	84% =	50%
5% =	3%	25% =	15%	45% =	27%	65% =	39%	85% =	51%
6% =	4%	26% =	16%	46% =	28%	66% =	40%	86% =	52%
7% =	4%	27% =	16%	47% =	28%	67% =	40%	87% =	52%
8% =	5%	28% =	17%	48% =	29%	68% =	41%	88% =	53%
9% =	5%	29% =	17%	49% =	29%	69% =	41%	89% =	53%
90% =	54%								
10% =	6%	30% =	18%	50% =	30%	70% =	42%	91% =	55%
11% =	7%	31% =	19%	51% =	31%	71% =	43%	92% =	55%
12% =	7%	32% =	19%	52% =	31%	72% =	43%	93% =	56%
13% =	8%	33% =	20%	53% =	32%	73% =	44%	94% =	56%
14% =	8%	34% =	20%	54% =	32%	74% =	44%	95% =	57%
15% =	9%	35% =	21%	55% =	33%	75% =	45%	96% =	58%
16% =	10%	35% =	22%	56% =	34%	76% =	46%	97% =	58%
17% =	10%	37% =	22%	57% =	34%	77% =	46%	98% =	59%
18% =	11%	38% =	23%	58% =	35%	78% =	47%	99% =	59%
19% =	11%	39% =	23%	59% =	35%	79% =	47%	100% =	60%

Tabla 9 Conversión del Menoscabo de la Extremidad Inferior en Menoscabo Global de la Persona

Menoscabo extremidad inferior	Persona Global	Menoscabo extremidad inferior	Persona Global
0%	0%	46%	18%
1%	0%	47%	19%
2%	1%	48%	19%
3%	1%	49%	20%
4%	2%	50%	20%
5%	2%	51%	20%
6%	2%	52%	21%
7%	3%	53%	21%
8%	3%	54%	22%
9%	4%	55%	22%
10%	4%	56%	22%
11%	4%	57%	23%
12%	5%	58%	23%
13%	5%	59%	24%
14%	6%	60%	24%
15%	6%	61%	24%
16%	6%	62%	25%
17%	7%	63%	25%
18%	7%	64%	26%
19%	8%	65%	26%
20%	8%	66%	26%
21%	8%	67%	27%
22%	9%	68%	27%
23%	9%	69%	28%
24%	10%	70%	28%

Continúa Tabla

Menoscabo extremidad inferior	Persona Global	Menoscabo extremidad inferior	Persona Global
25%	10%	71%	28%
26%	10%	72%	29%
27%	11%	73%	29%
28%	11%	74%	30%
29%	12%	75%	30%
30%	12%	76%	30%
31%	12%	77%	31%
32%	13%	78%	31%
33%	13%	79%	32%
34%	14%	80%	32%
35%	14%	81%	32%
36%	14%	82%	33%
37%	15%	83%	33%
38%	15%	84%	34%
39%	16%	85%	34%
40%	16%	86%	34%
41%	16%	87%	35%
42%	17%	88%	35%
43%	17%	89%	36%
44%	18%	90%	36%
45%	18%	91%	36%
		92%	37%
		93%	37%
		94%	38%
		95%	38%
		96%	38%
		97%	39%
		98%	39%
		99%	40%
		100%	40%

CAPITULO III

SISTEMA RESPIRATORIO

3.00 SISTEMA RESPIRATORIO

3.10 Introducción

Estas Normas proporcionan los criterios para evaluar los impedimentos respiratorios y su configuración. Asignan porcentajes a las diferentes clases de menoscabo en la capacidad de trabajo que éstos producen en los individuos.

La principal función del Sistema Respiratorio es la mantención del intercambio alveolo-capilar que asegura el aporte adecuado de Oxígeno a los tejidos y la eliminación del exceso de Dióxido de Carbono procedente de la combustión interna tisular. Se define a la

Insuficiencia Respiratoria como la incapacidad del Sistema Respiratorio de mantener una PO₂ arterial de a lo menos 60 mm. Hg, pudiendo agregarse una elevación de la PCO₂ arterial sobre 45 mm. Hg. El Impedimento Respiratorio estará configurado cuando se encuentre estabilizado, alejado de un episodio agudo o recurrente, las pruebas funcionales se hayan efectuado lejos de una crisis y se encuentren agotados los recursos terapéuticos según los protocolos actuales de la especialidad.

3.20 Evaluación

A. Se debe realizar Anamnesis próxima y remota, examen físico completo, con especial referencia a síntomas y signos derivados del Sistema Cardio-Respiratorio, su influencia en la

capacidad laboral y las actividades de la vida diaria. Especial interés tiene la evaluación del grado de Disnea. Esta generalmente tiene correlación con las pruebas espirométricas. Se puede categorizar del modo siguiente:

Disnea Grado I: Coherente con la actividad desplegada según edad y constitución.

Disnea Grado II: Puede llevar el paso de las personas sanas de su edad y constitución en terreno llano, pero no puede hacerlo en cuevas o escaleras.

Disnea Grado III: Puede andar varias cuerdas a su propia velocidad, pero no puede llevar el paso de las personas de su edad y constitución.

Disnea Grado IV: Puede caminar hasta una cuerda, luego debe detenerse por la dificultad respiratoria.

Disnea Grado V: Puede caminar unos pocos pasos, tiene dificultad respiratoria al lavarse o vestirse, incluso en reposo.

B. Los procedimientos de evaluación del impedimento respiratorio incluirán según el análisis del especialista, los siguientes:

1. Radiografías de Tórax AP y lateral, tomadas en inspiración profunda.
2. Espirometría basal y con broncodilatadores.
3. Oximetría de Pulso (reposo, ejercicios, nocturna).
4. Tomografía Axial Computada.
5. Test de provocación bronquial.
6. Gases Arteriales (reposo y ejercicios).
7. Electrocardiograma.
8. Hemograma.

9. Hemoglobina.
10. Prueba de capacidad de trabajo estandarizada (Test de 12 minutos).
11. Polisomnografía.
12. Test de latencia múltiple del sueño.
13. Otros exámenes determinados por el especialista.

La selección de los procedimientos y la interpretación de los resultados deberá ser explícitamente señalada en el informe del especialista interconsultor. Los valores espirométricos serán los nacionales propuestos y estandarizados por la Sociedad Chilena de Enfermedades Respiratorias.

3.30 Clasificación del Menoscabo por Impedimentos del Sistema Respiratorio

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la Persona 0 - 14%:

Disnea: en grado I.
Espirometría: VEF1 o CVF igual o superior al 80% de lo normal.
Imagenología: cambios radiológicos menores o sin cambios.

Clase II: Menoscabo global de la Persona 15 - 34%:

Disnea: en grado II.
Espirometría: VEF1 o CVF igual o superior al 65% de lo normal.
Imagenología: cambios radiológicos variables.
Gases en sangre de reposo y ejercicio normales.

Difusión de CO menor de 60% de lo normal.

Clase III: Menoscabo global de la Persona 35% - 49%:

Disnea: en grado III.
Espirometría: VEF1 o CVF igual o superior al 55% de lo normal.
Imagenología: cambios radiológicos variables.
Hipoxemia leve en reposo y caída menor de 10 mm Hg en ejercicio.
No hay Hipercapnia.

Clase IV: Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

Disnea: en grado IV.
Espirometría: VEF1 o CVF inferiores al 55% de lo normal.
Imagenología: Suele haber cambios radiológicos importantes.
Hipoxemia de Reposo, con caídas > 10 mmHg en ejercicio.
Hipercapnia de Reposo.

Clase V: Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Disnea: en grado V.
Espirometría: VEF1 o CVF inferiores al 55% de lo normal.
Imagenología: Suele haber cambios radiológicos importantes.
Hipoxemia de Reposo.
Hipercapnia de Reposo.
Oxígeno dependientes.

3.40 Clasificación el Menoscabo en algunas Enfermedades Pulmonares

A. Limitación Crónica del Flujo Aéreo (LCFA)

Asma Bronquial, Bronquitis Crónica, Enfisema Pulmonar.

El Asma Bronquial se clasificará según el consenso realizado por la Sociedad Chilena de Enfermedades Respiratorias.

Asma Grado I: Síntomas leves e intermitentes menores de una vez por mes, asintomático entre episodios, VEF1 superior al 80% de lo normal.

Asma Grado II: Síntomas persistentes leves, mayores de una vez por mes, pero menores de una vez por semana. Asma nocturna menor de una vez por mes. Asintomático entre episodios, VEF1 superior al 80% de lo normal.

Asma Grado III: Síntomas persistentes moderados, mayores de una vez por semana, pero menores de una vez por día. Asma nocturna mayor de tres veces por mes. Sueño y actividad alterados. Uso de B2 agonistas diariamente. VEF1 superior al 60% de lo normal.

Asma Grado IV: Síntomas persistentes graves de ocurrencia diaria. Asma nocturna frecuente, sueño y actividad alterados. VEF1 inferior al 60% de lo normal.

La clasificación del Asma Bronquial no puede basarse exclusivamente en la Espirometría por tener grandes variaciones en estos enfermos y resulta más adecuada la presencia sintomática y su frecuencia. En todos los casos, la calificación sólo podrá efectuarse sobre impedimentos configurados a lo menos con seis meses de tratamiento de acuerdo al grado del Asma y protocolos de la especialidad. Los grados del Asma se correlacionan a las clases de menoscabo por impedimentos del Sistema Respiratorio. El Asma grado III corresponde a clase III y el Asma Grado IV como menoscabo global de la persona superior al 67%,

B. Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC)

La asignación de menoscabo se efectuará conforme a las clases de impedimentos del Sistema Respiratorio. En casos seleccionados se usarán los Gases Arteriales. La Capacidad Inspiratoria y la medición de Fuerza Muscular Inspiratoria y Espiratoria (PIM y PEM) aclara las discrepancias Espirometría - Disnea. El VEF1 es el índice que mejor da cuenta del grado de incapacidad en EPOC.

C. Bronquiectasias

Deberán considerarse adicionalmente a la clase asignada, el volumen de la Broncorrea diaria, el carácter y frecuencia de las Hemoptisis. Broncorreas mayores de 50 ml., purulentos en período mayor de seis meses, fracasado tratamiento médico y/o quirúrgico, asignar menoscabo mayor a 67%. Similares condiciones para las Fístulas Pleurocutáneas.

D. Enfermedad Pulmonar Difusa

Se evaluarán según las clases de impedimentos del Sistema Respiratorio. La Oximetría de pulso es deseable frente a la Gasometría arterial. Caídas mayores a 10 mm. Hg en la presión arterial de Oxígeno indica Insuficiencia Respiratoria, correspondiendo menoscabo mayor a 67%.

Cuando se usa saturación por Oximetría de pulso, es considerado anormal saturación bajo 90 - 92 en reposo y caídas mayores de 4% de saturación en ejercicio son significativas.

E. Tuberculosis Pulmonar

La evaluación debe realizarse al término de la terapia específica, según

los protocolos de la especialidad actualizados; a menos que se trate de Enfermedad TBC polirresistente a diferentes drogas anti TBC y sin posibilidades ciertas de Quimioterapia. Estos casos se consideran con menoscabo superior al 67%.

Las anomalías anatómicas resultantes de secuelas TBC deberán calificarse según el compromiso de la capacidad funcional.

F. Cor Pulmonale

Su detección agregado a impedimento respiratorio asigna un 67% de menoscabo global de la persona.

G. Síndrome Apnea Obstructiva del Sueño

Su evaluación puede objetivarse por Oximetría continua nocturna o Polisomnografía. La interpretación de los resultados corresponde al especialista.

Para la configuración de este impedimento es necesario evaluar transcurridos tres meses con uso nocturno de CPAP. Este instrumento de elevado costo deberá probarse como accesible por el trabajador mediante peritaje Socio-laboral.

Corresponderá menoscabo superior al 67% o más cuando exista hipersomnolia diurna que interfiere severamente con las actividades habituales, representando riesgo para sí mismo o para terceros.

H. Trasplante Pulmonar

Este método quirúrgico por sus limitaciones y elevado índice de morbilidad y mortalidad, asignará menoscabo laboral superior a 67%.

I. Estenosis Traqueal y Traqueostomizados

La severidad de la estenosis se cuantificará por T.A.C. Traqueal y curvas Flujo-volumen, y calificada según las clases de menoscabo por impedimentos respiratorios, siempre que se encuentre descartada su corrección quirúrgica.

El Traqueostomizado por diferentes patologías no Neoplásicas, se califica con menoscabo en la capacidad de trabajo de 50%.

J. Parálisis Diafragmática Uni o Bilateral

Se asigna menoscabo según compromiso función respiratoria y gases arteriales.

- g. Desnutrición y Sobrepeso
- h. Trasplantes Digestivos

4.20 Evaluación

El impedimento configurado del Sistema Digestivo es aquel que en opinión del médico asignado o interconsultor de la especialidad, ha sido demostrado en forma objetiva, ha finalizado los tratamientos médicos o quirúrgicos de acuerdo a la práctica médica de la especialidad, ha permanecido estable por período no inferior de seis meses, es permanente y sólo se espera su mantención o agravamiento.

Para cada segmento evaluado el menoscabo se clasifica en clases según lo siguiente:

4.30 Esófago, Estómago, Duodeno, Intestino delgado

A. Esófago

Los síntomas y signos del impedimento esofágico incluyen, Disfagia, Pirosis, Dolor subesternal, Regurgitación, Sangramiento, Índice Masa Corporal. Su evaluación se complementa con Exámenes Radiológicos, T.A.C., Endoscopías, Biopsias, Citología y Manometrías.

Clasificación del Menoscabo por impedimentos esofágicos:

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la persona 0% - 14%:

Una persona pertenece a la Clase I cuando, presenta síntomas y signos de im-

CAPITULO IV

SISTEMA DIGESTIVO

4.00 SISTEMA DIGESTIVO

4.10 Introducción

Estas normas aportan criterios para evaluar y calificar los efectos que el impedimento configurado del Sistema Digestivo, produce sobre la capacidad de trabajo.

Los impedimentos digestivos se dividen en:

- a. Tracto Digestivo Superior (Esófago, Estómago, Duodeno, Intestino Delgado)
- b. Páncreas
- c. Hígado y Vías Biliares
- d. Tracto Digestivo Inferior (Cólon y Recto)
- e. Conducto Anal
- f. Estomas y Pared Abdominal

pedimento esofágico, ligeros, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento circunstancial o medidas generales y su Índice de Masa Corporal es normal.

Clase II: Menoscabo global de la persona 15% - 34%:

Existen síntomas y signos de impedimento esofágico, moderados, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento continuo. El Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición leve.

Clase III: Menoscabo global de la persona 35% - 49%:

Existen síntomas y signos de impedimento esofágico, importantes, con alteraciones anatómicas, que ni la dieta y los medicamentos logran controlar adecuadamente. El Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición moderada.

Clase IV: Menoscabo global de la persona 50% - 66%:

Existen síntomas y signos de impedimento esofágico, severos, con alteraciones anatómicas, los medicamentos, dieta o cirugía no logran controlar, el Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición severa.

Clase V: Menoscabo global de la persona 67% o más

Los síntomas y signos del impedimento esofágico son graves, no pueden ser controlados por dieta o cirugía, la alteración anatómica es

compatible con una obstrucción prácticamente completa. Se alimenta por Gastrotomía. Requiere auxilio de terceros y el compromiso ponderal es severo.

B. Estómago, Duodeno e Intestino Delgado

Los síntomas y signos del impedimento gástrico-duodenal incluyen Náuseas, Vómitos, Dolor, Sangramiento, Diarreas, Mala absorción, Obstrucción y Pérdida de Masa Corporal, Dumping precoz o tardío.

La evaluación se complementa con Radiología, T.A.C., Endoscopia, Citología, Biopsias, Ecografías, Estudios de Secreción, Absorción, Motilidad y Deposiciones.

Clasificación del Menoscabo por impedimentos Gástrico-Duodenales.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la persona 0% - 14%:

Una persona pertenece a esta clase cuando presenta síntomas y signos de impedimento gastro-duodenal leves, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento circunstancial o medidas generales y conserva su Índice de Masa Corporal.

Clase II: Menoscabo global de la persona 15% - 34%:

Existen síntomas y signos de impedimento gastro-duodenal, moderado, tiene alteraciones anatómicas,

requiere tratamiento continuo. El Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición leve.

Clase III: Menoscabo global de la persona 35% - 49%:

Existen síntomas y signos de impedimento gastro-duodenal, importante. La dieta y medicamentos logran controlar parcialmente los síntomas. Tiene alteraciones anatómicas y el Índice de Masa Corporal está en desnutrición moderada.

Clase IV: Menoscabo global de la persona 50% - 66%:

Existen síntomas y signos de impedimento gastro-duodenal, severos, alteraciones anatómicas, el manejo dietético y farmacológico es incapaz de controlar los síntomas, el Índice Masa Corporal es de desnutrición severa.

Clase V: Menoscabo global de la persona 67% o más

Existen síntomas y signos de impedimento gastro-duodenal, graves, alteraciones anatómicas, tratamiento que no logran controlar síntomas, el compromiso nutricional es de desnutrición severa y requiere auxilio de terceros o nutrición parenteral.

Páncreas

En esta capítulo sólo se evalúa su función exocrina. La endocrina se analiza en el capítulo correspondiente.

Los síntomas y signos incluyen Dolor, Náuseas, Vómitos, Diarreas, Esteatorrea, Sangramiento intestinal,

Ictericia y compromiso nutricional. La evaluación se completa con Radiología, T.A.C., Ecografías, Angiografía, Colangiopancreatografía Endoscópica retrógrada, Depositiones, Tolerancia a glucosa, Enzimas Pancreáticas, Absorción de grasas, Proteínas y Vitaminas Liposolubles.

Clasificación del Menoscabo por impedimentos pancreáticos:

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo Global de la persona 0% - 14%:

Existen síntomas y signos pancreáticos leves, con alteración anatómica. Requiere tratamiento circunstancial o medidas generales y mantiene su Masa Corporal.

Clase II: Menoscabo Global de la persona 15% - 34%:

Existen síntomas y signos pancreáticos moderados, con alteración anatómica. Requiere tratamiento continuo que logre remisión de los síntomas y limitaciones dietéticas, el Índice de Masa Corporal esta en desnutrición leve.

Clase III: Menoscabo Global de la persona 35% - 49%:

Existen síntomas y signos pancreáticos importantes, con alteración anatómica. Requiere tratamiento que logra control parcial de los síntomas. El Índice de Masa Corporal está en desnutrición moderada.

Clase IV: Menoscabo Global de la persona 50% - 66%:

Existen síntomas y signos pancreáticos, severos, con alteración anatómica. El tratamiento no logra controlar los síntomas y el Índice de Masa Corporal es de desnutrición severa.

Clase V: Menoscabo Global de la persona 67% o más

Existen síntomas y signos pancreáticos, graves, con alteración anatómica. El tratamiento no controla los síntomas, el Índice de Masa Corporal es de desnutrición severa, requiere auxilio de terceros o nutrición parenteral.

D. Hígado y Vías Biliares

Los síntomas y signos derivados del impedimento hepático y de las Vías Biliares son los siguientes: Dolor, Ictericia, Anorexia, Náuseas, Vómitos, Astenia, Adinamia, Pérdida de Masa Corporal, Hematemesis, Ascitis, Alteraciones de Conciencia.

Se evalúan con estudios Radiológicos, Colangiografías, Endoscopías, Biopsias, Exámenes de laboratorio, Cintigrafías, T.A.C., Ecografías.

Clasificación de CHILD – PUGH

Puntos	1	2	3
Encefalopatía	Ausente	I a II	III a IV
Ascitis	Ausente	Leve	Moderada o importante
Bilirrubina (mg/dl)	1 a 2	2 a 3	> de 3
Albumina (g/dl)	> 3.5	2.8 a 3.4	< 2.7
Protrombina	> 60%	50-60%	< 50%

Hígado

Clasificación del Menoscabo por impedimentos Hepáticos:

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la persona 0% - 14%:

Existen síntomas y signos leves de enfermedad hepática. Las pruebas bioquímicas revelan mal funcionamiento hepático. Fuerzas conservadas. Índice de Masa Corporal normal. Child > 5 puntos

Clase II: Menoscabo global de la persona 15% - 34%:

Existen síntomas y signos moderados de enfermedad hepática. Tratamiento continuo. Las pruebas bioquímicas indican mal funcionamiento hepático. Presenta Astenia moderada. Índice de Masa Corporal normal. Child 6-7 puntos.

Clase III: Menoscabo global de la persona 35% - 49%:

Existen síntomas y signos importantes de enfermedad hepática, y se controlan parcialmente con el tratamiento. Las pruebas bioquímicas indican mal funcionamiento hepático. La Astenia es manifiesta y el Índice de Masa Corporal está en desnutrición leve. Child 8-9 puntos.

Clase IV: Menoscabo global de la persona 50% - 66%:

Existen síntomas y signos severos de enfermedad hepática. Incluyen a lo menos un episodio de sangramiento digestivo o intoxicación amoniacal por año. El tratamiento difícilmente controla los síntomas.

Albuminemia igual o mayor de 3 grs.%
 Protrombina igual o mayor de 60%
 Child > 10 – 11 puntos

Clase V: Menoscabo Global de la persona 67% o más

Existen síntomas y signos graves de enfermedad crónica y progresiva del Hígado. Tiene manifestaciones de Insuficiencia Hepática a nivel del SNC. El tratamiento no controla los síntomas. La Astenia es severa y el déficit nutricional moderado.

Albuminemia menor de 3 grs %
 Protrombina menor de 60%
 Child > 12 puntos o más.

Vías Biliares

Clasificación del Menoscabo por impedimento de las Vías Biliares

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la persona 0% - 14%:

Existen síntomas y signos leves de mal funcionamiento

de las Vías Biliares, que ceden con el tratamiento circunstancial o medidas generales.

Clase II: Menoscabo global de la persona 15% - 34%:

Existen episodios moderados, de obstrucción de las Vías Biliares que demanda tratamiento continuo.

Clase III: Menoscabo Global de la persona 35% - 49%:

Existe obstrucción importante, de las Vías Biliares que al menos ha presentado un episodio de Colangitis por año.

Clase IV: Menoscabo Global de la persona 50% - 66%:

Existe obstrucción severa, de las Vías Biliares que ocasiona colangitis recurrente.

Clase V: Menoscabo Global de la persona 67% o más

Existe obstrucción del Conducto Biliar común, con Ictericia persistente y daño Hepático.

E. Tracto Digestivo Inferior

Cólon y Recto

Los síntomas y signos del impedimento Colo-Rectal incluyen, Diarreas, Constipación, Dolor, Tenesmo; Mucus, Pus y Sangre en las Deposiciones, Pérdida de Peso, Fiebre, Anemia.

El estudio del impedimento incluye Endoscopías, Ecografías, Examen de Deposiciones, Biopsia y Enema Bariado.

Clasificación del Menoscabo por impedimentos Colo-Rectales:

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo Global de la persona 0% - 14%:

Los síntomas y signos del impedimento Colo-Rectal son leves. No requieren tratamiento circunstancial o medidas generales. IMC normal.

Clase II: Menoscabo Global de la persona 15% - 34%:

Los síntomas y signos del impedimento Colo-Rectal son moderados. Necesitan dieta y terapia sistémica continua. IMC en desnutrición leve.

Clase III: Menoscabo Global de la persona 35% - 49%:

Los síntomas y signos del impedimento Colo-Rectal son importantes. Necesitan dieta y terapia sistémica continua. Déficit nutricional moderado.

Clase IV: Menoscabo Global de la persona 50% - 66%:

Los síntomas y signos del impedimento Colo-Rectal son severos. Necesitan dieta y terapia sistémica continua. Anemia y déficit nutricional severo.

Clase V: Menoscabo Global de la persona 67% o más

Los síntomas y signos del impedimento Colo-Rectal son graves, incluso imponen el confinamiento. Necesitan estricta dieta y terapia sistémica. Anemia, Fiebre y déficit nutricional severo.

Conducto Anal

Los síntomas y signos por impedimento del Conducto Anal incluyen, Alteraciones de la Continencia, Urgencia defecatoria, Dolor, Tenesmo, Rectorragia, Constipación, Diarrea.

La evaluación se complementa con Tacto, Anoscopia, Rectoscopia, Biopsia.

Clasificación del Menoscabo por Impedimentos del Conducto Anal.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo Global de la persona 0% - 14%:

Existe daño anatómico que produce incontinencia ligera, que cede con tratamientos circunstanciales o medidas generales.

Clase II: Menoscabo Global de la persona 15% - 34%:

Existe daño anatómico que produce incontinencia moderada, que requiere tratamiento continuo.

Clase III: Menoscabo Global de la persona 35% - 49%:

Existe daño anatómico que produce incontinencia importante, que requiere tratamiento continuo.

Clase IV: Menoscabo Global de la persona 50% - 66%:

Daño anatómico que produce incontinencia severa, que limita autonomía.

F. Estomas Quirúrgicos y Pared Abdominal

Menoscabo Global de la persona por Estomas Quirúrgicos y Defectos de Pared Abdominal.

El impedimento deberá considerarse permanente y fuera de alcance terapéutico que restituya situación normal.

Esofagostoma	20%
Gastrostoma	20%
Yeyunostoma	25%
Ileostoma	25%
Colostoma	25%
Eventraciones	25%

G. Desnutrición y Obesidad

La Obesidad y el Déficit Nutricional constituyen impedimentos configurados luego de comprobarse su permanencia, refractariedad a tratamientos accesibles por el solicitante y asociación con otros impedimentos.

Para asignar menoscabo por Obesidad, la persona deberá necesariamente presentar uno de los siguientes factores:

1. Historia de dolor y limitación motora en cualquier articulación

sostenedora de peso, o en la columna, con signos físicos positivos, junto con evidencia radiográfica de artrosis de dicha articulación, de la columna, o de ambas.

2. Hipertensión arterial con presiones diastólicas sostenidas y persistentes sobre 100 mm Hg.
3. Historia de insuficiencia cardíaca congestiva con evidencia de ectasia venosa, con hepatomegalia, congestión pulmonar o edema periférico.
4. Insuficiencia venosa crónica con varicocidades superficiales en una extremidad inferior, o dolor a soportar el peso, y edema persistente.
5. Enfermedad respiratoria con capacidad vital forzada igual o inferior a 20 litros por minuto, o un nivel de hipoxia significativo (ver capítulo del Sistema Respiratorio).

Para asignar menoscabo por Desnutrición la persona deberá necesariamente presentar uno de los siguientes factores:

1. Albuminemia de 3.0 g% o menos.
2. Hematocrito de 30% o menos.
3. Calcemia total de 8.0 mg% o menos.
4. Diabetes Mellitus no controlada, con hiperglicemia o quetosis repetida.
5. Grasa en deposiciones de 7.0g o más en muestra de 24 horas.
6. Nitrógeno en deposiciones de 3.0 g o más, en muestra de 24 horas.
7. Ascitis o edema, recidivante o persistente, no atribuible a otra causa.
8. Dolor por pancreatitis crónica intratable o inoperable.

El método de evaluación es el Índice de Masa Corporal (IMC), según Quételet y los criterios OMS.

$$\text{IMC} = \frac{\text{PESO (Kgrs.)}}{\text{TALLA}^2 \text{ (Mts.)}}$$

				Menoscabo Global
Normal	: 18.5	a 24.9	Kgrs./Mts. ²	
Sobrepeso	: 25.0	a 29.9	Kgrs./Mts. ²	
Obesidad	: 30.0	a 39.9	Kgrs./Mts. ²	36-50%
Obesidad Mórbida	: > 40		Kgrs./Mts. ²	51-67%
Desnutrición leve	: 17	a 18.4	Kgrs./Mts. ²	20-35%
Desnutrición moderada	: 16	a 16.9	Kgrs./Mts. ²	36-50%
Desnutrición severa	: < 15.9		Kgrs./Mts. ²	51-67%

H. Trasplantes Digestivos

En el estado actual de la técnica para trasplantes de órganos digestivos, estas normas consideran asignación de menoscabo laboral superior al 50%, en los Hepáticos y Pancreáticos.

CAPITULO V

SISTEMA URINARIO

5.00 SISTEMA URINARIO

5.10 Introducción

Estas normas aportan criterios para evaluar los efectos que el impedimento configurado del Sistema Urinario produce sobre la capacidad de trabajo.

La evaluación incluye: el Tracto Urinario Superior; la Vejiga; la Uretra. Los Organos Genitales Masculinos y los Organos Genitales Femeninos no inciden por sus impedimentos en la capacidad de trabajo.

5.20 Tracto Urinario Superior

El Tracto Urinario Superior está constituido por ambos riñones y sistemas pielocaliciarios.

1. Determinación de Enfermedad Renal Crónica

Esta se basa en:

- Historia clínica y examen físico.
- Evidencia de la naturaleza progresiva de las enfermedades y exámenes de laboratorio que muestren deterioro de la función renal, tales como: examen de orina completo, creatinemia, depuración ureica, ecografía, pielografía, biopsia renal, Eco Doppler Color, Cintigramas y TAC.
- Por las dificultades en la medición directa de clearance de creatinina, una aproximación válida puede efectuarse aplicando la fórmula de Grocott:

$$\text{VARONES} = \frac{(140-\text{edad}) \times \text{peso en Kgrs.}}{72 \times \text{Creatininemia plasmática}}$$

MUJERES Multiplicar el resultado de fórmula anterior x 0.85

2. Síndrome Nefrótico

La evaluación de este impedimento deberá incluir la descripción y extensión del cuadro. Considerándose para la calificación sólo sus complicaciones tales como, hipotensión ortostática severa, infecciones recurrentes o trombosis venosas. Deberá contarse idealmente con originales de los exámenes de laboratorio y anatomía-patológica si se ha efectuado biopsia.

3. Hemodiálisis, Diálisis Peritoneal o Trasplante Renal

Cuando un trabajador debe someterse a diálisis periódica, debido a una enfermedad renal crónica, se clasifica en Clase V.

Un trabajador que se haya sometido a trasplante renal deberá cumplir un

período de observación de a lo menos un año post trasplante para determinar si ha alcanzado el punto de mejoría deseado. La incidencia de complicaciones sistémicas como anemias, neuropatías, rechazo, y efectos colaterales de corticoides e inmunosupresores se evaluarán combinadamente. En todo caso el trabajador trasplantado recibirá por se una asignación de menoscabo laboral del 50%.

4. Monorrenos y Derivaciones Urinarias

El trabajador con sólo un Riñón, cualquiera que sea la causa deberá asignarse, un 10% de menoscabo global, ya que ha tenido una pérdida estructural de un órgano esencial. Este valor será combinado con cualquier impedimento configurado en el Riñón restante.

Las derivaciones urinarias permanentes efectuadas para la preservación de la integridad renal y en la disposición de la orina (derivaciones uretero-intestinales, ureterostomía cutánea sin intubación, nefrostomía o ureterostomía intubada) deberán evaluarse según las alteraciones de la vida diaria especificadas en las clases de aplicación general.

5. Clasificación del Menoscabo por Deterioro del Tracto Urinario Superior

La clase está determinada por la intensidad del compromiso funcional, el rango al interior de la clase por la Creatinina.

Clase I: Menoscabo global de la persona: 0% - 14%

Una persona pertenece a la clase I cuando:

Existe una disminución de la función del tracto urinario superior leve, comprobada por la depuración de creatinina de 75 a 90 litros/24 horas (mayor a 52 ml/min).

Clase II: Menoscabo global de la persona: 15% - 34%

Una persona pertenece a la clase II cuando:

Existe una disminución moderada de la función del tracto urinario superior, comprobada por la depuración de creatinina de 60 a 74 litros/24 horas (de 42 a 52 ml/min).

Clase III: Menoscabo de la persona global 35% - 49%

Una persona pertenece a la clase III cuando:

Aparece una disminución de la función del tracto urinario superior importante, comprobada por la depuración de creatinina de 40 a 59 litros/24 horas (28 a 41 ml/min).

Clase IV: Menoscabo global de la persona 50 - 66%

Una persona pertenece a la clase IV cuando:

Existe disminución de la función del tracto urinario superior severa y comprobada por la depuración de creatinina inferior a 40 litros/24 horas (28 ml/min).

El menoscabo de esta clase se sumará combinado al

producido por impedimentos asociados, como Hipertensión Arterial y Anemia.

6. Patologías Renales Crónicas que sobrepasan el 67% de Menoscabo Global de la Persona

1. Hemodiálisis Crónica o Peritoneo-diálisis indispensable para la sobrevivencia debido a falla renal irreversible.
2. Trasplante Renal evaluado un año después de efectuado, en que persiste una insuficiencia renal Clase III o complicaciones graves derivadas de éste.
3. Osteodistrofia Renal manifestada por osteoalgias severas y trastornos radiográficos como osteitis fibrosa, osteoporosis severa, fracturas patológicas.
4. Síndrome Nefrótico con anasarca importante que persiste, a lo menos, 6 meses a pesar de la terapia en aquellos en que se reconoce alternativa terapéutica. Albuminemia de 3.0 gr. en 100 cc o menos y proteinuria de 3.5 gr. en 24 horas o más;

5.30 Vejiga

La vejiga es un reservorio de control voluntario que permite retener la orina por varias horas.

Criterios para evaluar el menoscabo permanente por impedimentos de la Vejiga

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la persona 0% - 14%

Una persona pertenece a la clase I cuando existen síntomas y señales de trastornos en la vejiga leves, que requieren tratamiento circunstancial o medidas generales pero sin existir mal funcionamiento de ella.

Clase II: Menoscabo global de la persona 15% - 34%

Un paciente pertenece a la clase II cuando:

Hay síntomas y signos, de trastornos de la vejiga moderados, que requieren de tratamiento continuo, y existe buena actividad refleja de la vejiga.

Clase III: Menoscabo global de la persona 35% - 49%

Una persona pertenece a la clase III cuando la vejiga posee una pobre actividad refleja (goteo intermitente) y no hay control voluntario, requiere tratamiento continuo.

Clase IV: Menoscabo global de la persona 50% - 66%

Una persona pertenece a la clase IV cuando no hay control reflejo, ni voluntario, de la vejiga (goteo constante). Los síntomas y signos implican gravedad sin requerir confinamiento.

Clase V: Menoscabo global de la persona 67% o más

Una persona pertenece a la clase V cuando no hay con-

trol reflejo, ni voluntario, de la vejiga (goteo constante). Los síntomas y signos implican una interferencia grave en las actividades de la vida diaria en confinamiento, o se ha producido pérdida total de la Vejiga.

5.40 Uretra

La uretra femenina es un conducto urinario con un esfínter voluntario. La uretra masculina no sólo es un conducto urinario con un esfínter si no que a través de ésta se vacían las vesículas seminales.

Clasificación del menoscabo permanente por impedimentos de la uretra

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la persona 0% - 14%

Una persona pertenece a la clase I cuando existen síntomas y signos de desorden uretral leves, los cuales requieren terapia circunstancial o medidas generales.

Clase II: Menoscabo global de la persona 15% - 34%

Una persona pertenece a la clase II cuando hay síntomas y signos de desorden uretral moderados, que requieren terapia continua para su control.

Clase III: Menoscabo global de la persona 35% - 49%

Pérdida definitiva de la funcionalidad uretral.

CAPITULO VI

SISTEMA CARDIOVASCULAR

6.00 SISTEMA CARDIOVASCULAR

6.10 Introducción

Estas normas señalan criterios para evaluar y calificar los impedimentos cardiovasculares. Los requisitos para su configuración y el grado de menoscabo en la capacidad de trabajo. Por regla general, salvo expresa mención del especialista, los impedimentos del Sistema Cardiovascular se estimarán configurados solo después de aplicadas las medidas terapéuticas y rehabilitadoras durante seis meses desde su diagnóstico. De haber sido intervenidos quirúrgicamente, el período de observación se extiende a doce meses. La frecuente disparidad entre la signología y la sintomatología subjetiva obliga a los interconsultores a basar sus informes sobre datos objetivos. El implante de marca-paso cardíaco, los procedimientos angioplásticos y la electrofulguración no serán considerados cirugía mayor cardíaca y deberán cumplir seis meses para su configuración.

6.20 Evaluación

La Anamnesis próxima y remota, el examen físico, con especial referencia a síntomas y signos derivados del Sistema Cardiovascular, su influencia en la capacidad laboral, y las actividades de la vida diaria, serán la base del informe especializado. Las restricciones que el impedimento cardiovascular ha producido en la deambulación, el subir escaleras, levantar objetos, progresión en el tiempo, su permanencia y reproductibilidad. El informe deberá señalar las alteraciones anatómicas, las consecuencias fisiológicas y

la capacidad funcional remanente después del tratamiento. Especial interés tiene el evaluar las reales posibilidades de tratamiento que pueda acceder el trabajador.

Capacidad Funcional 1

Ausencia de síntomas al efectuar actividades físicas intensas y desempeña todas las actividades de la vida diaria.

Capacidad Funcional 2

No presenta síntomas con los esfuerzos habituales, pero puede presentarlos al efectuar esfuerzos mayores. No puede practicar deportes competitivos, pero sí de agrado.

Capacidad Funcional 3

Puede presentar síntomas en actividades habituales y frente a esfuerzos pequeños.

No puede practicar deportes. Enfermedades intercurrentes como cuadros bronquiales agudos, o esfuerzos levemente mayores que lo habitual pueden hacer aparecer síntomas tales como fatiga disnea, ortopnea, palpitaciones.

Capacidad Funcional 4

Presenta síntomas secundarios a bajo débito y/o congestión pulmonar y visceral, incluso en reposo, disnea y ortopnea.

Debe ser asistido en sus actividades de la vida diaria, no puede vestirse por sí sólo, lo hace con extrema dificultad; no puede efectuar actividad laboral y necesita ayuda para aseo personal.

Los procedimientos demostrativos del impedimento cardiovascular incluirán según el análisis del especialista, los siguientes:

1. Electrocardiograma de reposo
2. Holter de arritmias
3. Holter de presión arterial
4. Ecocardiograma Doppler
5. Ecografías y estudios Doppler de Vasos arteriales y venosos.
6. Pruebas de provocación de isquemia:
 - Test de esfuerzo
 - Ecocardiograma de estrés (Dobutamina)
 - Pruebas de Medicina Nuclear
7. Estudios Hemodinámicos
8. Angiografías:
 - a. Aortografías y vasos arteriales
 - b. Venografías y cavidades cardíacas y pulmón
 - c. Coronariografía y Ventriculografía
9. Estudios radiológicos e imagenología
10. Exámenes complementarios generales
11. Tilt Test

Los procedimientos de difícil acceso o de riesgo deberán ser coordinados con el Médico asignado o Presidente de la Comisión Médica.

Las desviaciones a la normalidad para cada técnica empleada en la evaluación cardiovascular corresponde al especialista su interpretación y significado patológico.

TABLA N° 1

CORRELACION ECOCARDIOGRAFICA Y MENOSCABO CARDIOLOGICO			
MEDICION	LEVE	MODERADO	SEVERO
V. Izq. Diástole	58 – 65	66 - 70	> 71
V. Izq. Sístole	41 – 46	47 – 49	> 50
V. Izq. Grosor Septal y Pared Posterior	12	13 – 14	≥ 15
Fracción de Eyección (Simpson)	54 – 50	51 – 40	< 40
Aur. Izquierda	41 – 45	46 – 50	> 51
Pattern llenado Ventricular	Relajación Retardada	Pseudo Normalizado	Restrictivo

Los impedimentos Cardiovasculares están en cuatro grupos de patologías que afectan este sistema:

A. Enfermedades Orgánicas del Corazón:

Enfermedades cardíacas reumáticas crónicas, Enfermedades isquémicas del Corazón, Enfermedades Cardio-pulmonares y de la circulación pulmonar, Pericardiopatías, Endocardiopatías, Miocardiopatías, Valvulopatías, Cardiomiopatías, Trastornos de la conducción, Arritmias.

B. Enfermedad Vasular Hipertensiva:

Hipertensión esencial, Enfermedad Cardíaca Hipertensiva, Enfermedad Cardiorrenal Hipertensiva, Hipertensión secundaria.

C. Enfermedades Vasculares de las Extremidades.

D. Enfermedades de la Aorta.

6.30 Clasificación del Menoscabo en Enfermedades Orgánicas del Corazón

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el ran-

go al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

- Existen signos leves de Enfermedad Orgánica del Corazón.
- Se desplaza sobre cualquier terreno sin restricciones.
- Los grandes esfuerzos, tensiones, deportes o similares le producen síntomas.
- Aquellos que sean portadores de Marcapaso definitivo.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

- Existen síntomas y signos moderados, de Enfermedad Orgánica del Corazón, que requieren tratamiento continuo.
- Se desplaza sobre terrenos llanos sin restricciones. En cuevas o escaleras tiene dificultades y síntomas.
- Compromiso ecocardiográfico leve según tabla N° 1.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

- Existen síntomas y signos importantes, de Enfermedad Orgánica del Corazón.
- Se desplaza sobre terrenos llanos no más de una a dos cuerdas.
- Presenta síntomas con esfuerzos medianos.
- Tiene historia de congestión cardíaca que cede con tratamiento.

- Compromiso ecocardiográfico moderado según tabla N° 1.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

- Existen síntomas y signos severos, de Enfermedad Orgánica del Corazón.
- Presenta síntomas al caminar menos de una cuadra, actividades de la vida diaria y tensiones emocionales.
- Tiene signos de congestión cardíaca controladas parcialmente con tratamiento.
- Arritmias complejas de difícil control o resultados parciales.
- Compromiso ecocardiográfico severo según tabla N° 1.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

- Existen síntomas y signos graves, de Enfermedad Orgánica del Corazón al lavarse o vestirse, incluso en reposo.
- Desplazamientos mínimos, o
- Trasplante Cardíaco.

6.40 Clasificación del Menoscabo en la Enfermedad Vascular Hipertensiva Hipertensión Arterial

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión

diastólica mayor de 100 mm.Hg. Requieren tratamiento circunstancial o medidas generales.

- No se comprueban daños en órganos blancos.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 100 mm. Hg. Que requiere tratamiento continuo.
- Cambios menores en arteriolas retinales.
- Hipertrofia Ventricular Izquierda leve según tabla N° 1, al Ecocardiograma o E.C.G.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 100 mm Hg.
- Proteinuria con función renal conservada.
- Daño arteriolar retinal con hemorragias o exudados.
- Daño Cerebro-vascular por Hipertensión sin secuelas neurológicas.
- Hipertrofia Ventricular Izquierda moderada según tabla N° 1.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 120 mm. Hg.
- Creatininemia con signos de falla renal.
- Daño arteriolar retinal con hemorragias y exudados.

- Daño cerebro-vascular por Hipertensión con secuelas neurológicas menores.
- Hipertrofia de Ventriculo Izquierdo severa por E.C.G., ECO, Radiografías, sin congestión cardíaca.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 120 mm. Hg.
- Creatininemia con signos de falla renal y evidencias de retención nitrogenada.
- Daño cerebro-vascular por Hipertensión con secuelas neurológicas importantes.
- Disfunción sistólica de Ventriculo Izquierdo.
- Retinopatía Hipertensiva importante.

6.50 Clasificación del Menoscabo por Enfermedades Vasculares de las Extremidades. (Arterias, Venas, Linfáticos)

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

- Existe impedimento vascular de las extremidades de intensidad leve.
- No presenta claudicación.
- Edema leve.
- Asintomático post cirugía de revascularización.
- Tratamiento circunstancial o medidas generales.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

- Existe impedimento vascular de las extremidades de intensidad moderada.
- Claudicación intermitente con marcha rápida mayor a 100 mts.
- Existe úlcera cicatrizada.
- Edema moderado que controla con sistemas de soporte continuo.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

- Existe impedimento vascular de las extremidades de intensidad importante.
- Claudicación en marcha normal entre los 25 y 100 mts.
- Existe úlcera superficial persistente.
- Edema o linfedema importante controlado parcialmente con sistemas de soporte.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

- Existe impedimento vascular de las extremidades de intensidad severa.
- Claudicación en marcha normal inferior a 25 mts.
- Existe ulceración persistente extendida, daños tróficos, profunda de una o ambas extremidades.
- Edema o linfedema severo que no se controla con sistemas de soporte.
- Fracasos quirúrgicos de revascularización.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

- Existe impedimento vascular de las extremidades de intensidad grave.

- Claudicación en marcha dentro del hogar, incluso dolor en reposo.
- Existen ulceraciones persistentes y extendidas, con daño trófico, profundas de una o ambas extremidades que la restringen a desplazamientos mínimos.
- Edema o linfedema grave, que no se controla con sistemas de soporte.
- Ha debido ser amputado terapéuticamente por el impedimento vascular.

6.60 Clasificación del Menoscabo por Enfermedades Vasculares de la Aorta

- A. Aneurisma de Aorta Torácica descendente sin indicación quirúrgica, menoscabo global 50%, fuera del alcance quirúrgico 67%.
- B. Disección de Aorta Torácica sin posibilidad de tratamiento quirúrgico, o con prótesis Dacron o endovascular, menoscabo global 67%.
- C. Aneurismas de Aorta Abdominal sin posibilidad de tratamiento quirúrgico, o con prótesis Dacron o endovascular, menoscabo global 50%, si es mayor de 6 cmts. con o sin compromiso renal, menoscabo de 67%.

CAPITULO VII

SISTEMA ENDOCRINO

7.00 SISTEMA ENDOCRINO

7.10 Introducción

Estas normas señalan criterios para evaluar y calificar los impedimentos endocrinológicos los requisitos para su configuración y grado de menoscabo en la

capacidad de trabajo. Por regla general, salvo expresa mención del especialista, los impedimentos del Sistema Endocrino se estimarán configurados luego de aplicadas las medidas terapéuticas según los protocolos actuales de la especialidad durante período mínimo de seis meses. De haber sido intervenidos quirúrgicamente, el período de observación se extiende a doce meses.

7.20 Evaluación

El Sistema Endocrino constituye junto al Sistema Nervioso Central y el Sistema Inmune, una triada integradora del organismo.

Cuando exista impedimento en otros sistemas orgánicos como consecuencia de un impedimento endocrino primario, este impedimento secundario debe ser evaluado según el sistema involucrado en el capítulo respectivo, mediante el procedimiento de suma combinada.

Este capítulo está dividido en:

- Eje Hipófisis - Hipotálamo
- Tiroides
- Paratiroides
- Glándulas Suprarrenales
- Glándulas Mamarias y Gónadas
- Páncreas
- Enfermedades Metabólicas Oseas
- Enfermedad Endocrina Múltiple.

7.30 Eje Hipófisis - Hipotálamo

Se distinguen los impedimentos derivados de Alteraciones Hipofisarias Anteriores, y Alteraciones Hipofisarias Posteriores.

El informe del especialista podrá objetivar sus trastornos con: Radiografías de Cráneo y Manos, Función Tiroidea y Suprarrenal, Gonadotrofinas plasmáticas, Hormona de Crecimiento, TAC de

Cráneo, Prolactinemia, Resonancia Nuclear Magnética, Angiografía y Angio-RNM; según sea necesario para la configuración. Como también solicitar complemento con peritaje oftalmológico y/ o neurológico.

Clasificación del Menoscabo global de la persona en Impedimentos Hipofisarios Anteriores

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe alteración en Hipo o Hiperfunción leve del Eje Hipófisis - Hipotálamo, con presencia tumoral. Este puede o no afectar tejidos vecinos. El tratamiento controla parcialmente los síntomas.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe alteración en Hipo o Hiperfunción moderado del Eje Hipófisis - Hipotálamo. Presencia tumoral que afecta irreversiblemente a órganos blancos. El tratamiento no consigue controlar los síntomas.

Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos Hipofisarios Posteriores. (Diabetes Insípida)

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe el impedimento Diabético insípido, pero sus síntomas leves se controlan parcialmente. La Diurésis de 24 horas no excede los 5000 ml.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe el impedimento Diabético Insípido moderado, las Diurésis de 24 horas sobrepasa los 5000 ml.

7.40 Tiroides

Tanto el Hipotiroidismo como el Hipertiroidismo pueden en la mayoría de los casos controlarse satisfactoriamente. Los impedimentos secundarios a estas alteraciones se evalúan según el capítulo correspondiente y suma combinada.

El estudio incluye T3, T4, TSH, TRH, Ecografía, Cintigrafía; según decisión del especialista interconsultor. Informe Oftalmológico, Cirugía u otros.

Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos Tiroideos

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe Hiperfunción Tiroidea leve que no se controla totalmente con terapia, o ésta es imposible por contraindicación médica. Alteración anatómica perceptible.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe Hipo o Hiperfunción Tiroidea moderada que no se controla totalmente con terapia por estar presentes otras enfermedades que permiten solo terapia parcial. La alteración anatómica hace comprensión a vecindad y no es susceptible de tratamiento quirúrgico. Incluye Bocios endocrínicos.

7.50 Paratiroides

El Hipoparatiroidismo se evalúa por Calcemia, Fosfemia, Proteínas Séricas y Densitometría Osea.

Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por Hipoparatiroidismo

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe Hipofunción Paratiroidea leve y la Calcemia logra ser controlada adecuadamente por la terapia. Tiene síntomas que se controlan.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe Hipofunción Paratiroidea moderada y Calcemia baja a pesar de la terapia. Los síntomas se controlan parcialmente. Crisis de Tetania ocasional que se controla fácilmente.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Existe Hipofunción Paratiroidea importante y Calcemia baja a pesar de terapia. Tiene episodios de Tetania recurrente, Convulsiones o Catarata lenticular.

7.60 Glándulas Suprarrenales

Se consideran en esta sección los impedimentos Suprarrenales de la Corteza. Los impedimentos Suprarrenales de la Médula deben calificarse según los criterios de la Enfermedad Vasculorrenal Hipertensiva y su estudio correspondiente.

La Hipo o Hipersecreción de la Corteza Suprarrenal puede comprometer otros sistemas y provocar impedimentos secundarios que se evaluarán en el capítulo respectivo. Por tanto en esta sección se califican el Síndrome de Cushing, la enfermedad de Cushing, el Síndrome Adrenogenital y el Aldosteronismo Primario.

Las personas bajo tratamiento esteroide permanente reciben asignación de menoscabo de 10% en su capacidad de trabajo.

El estudio, según decisión del especialista, incluye: Cortisol plasmático o urinario, Aldosterona plasmática o urinaria, DEA plasmático, Imagenología, TAC Cerebral, TAC Abdominal, Ecotomografía, Titulación de Androstenediona y 17 Hidroxiprogesterona.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe impedimento suprarrenal leve que requiere altas dosis terapéuticas de Hormonas Corticales y el control sintomático es parcial. Tiene manifestaciones de Cushing leve, a pesar de tratamiento médico o quirúrgico.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe impedimento suprarrenal moderado cuya sustitución hormonal es difícil por límite farmacológico. Existe Cushing con todas sus manifestaciones y la debilidad muscular y general es moderada.

7.70 Glándulas Mamarias y Gónadas

El impedimento gonadal que provoca anomalía en la secreción hormonal asigna menoscabo global de la persona de 10%.

Los impedimentos de las Glándulas Mamarias son básicamente:

- Mujer con Galactorrea excesiva intratable 10% menoscabo global.

Las neoplasias en capítulo respectivo.

7.80 Páncreas

Se distinguen los impedimentos derivados de la Diabetes Mellitus y del Hiperinsulismo. El informe del especialista, según sea el caso, incluirá: Glicemia, Test de Tolerancia a la Glucosa, Hemoglobina Glicosilada, Anticuerpos Anti-isletos (ICA), Antidescarboxilasa del ácido Glutámico (GAD), Microalbuminuria, Doppler Carotideo y/o femoral, Péptido C, Colesterol y Lípidos en san-

gre, Electrocardiograma, Fondo de Ojos, Estudio función renal y Examen neurológico.

Conocido es el compromiso progresivo de otros sistemas producto de la Diabetes Mellitus; estas normas incluyen esas implicancias en su categorización por clases, lo que hace innecesario combinar menoscabos.

Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por Diabetes Mellitus

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Presencia de Diabetes Mellitus diagnosticada en los últimos dos años, que requiere dieta, o dieta e hipoglicemiantes orales. No tiene daño ocular, renal o neurológico.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Presencia de Diabetes Mellitus diagnosticada en los últimos dos años que requiere dieta, hipoglicemiantes orales o Insulina en una dosis cada 24 horas para su adecuado control. Se detecta daño ocular, renal o neurológico en etapa inicial.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Diabetes Mellitus que requiere Insulina complementaria en dos dosis diarias para lograr adecuado control. Se detecta

daño ocular, renal o neurológico establecidos sin mayor compromiso funcional. Hipoglicemias al menos una vez por mes.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Diabetes Mellitus que requiere Insulina complementaria en dos dosis diarias y tiene inestabilidad metabólica con hiper o hipoglicemias severas. El daño ocular, renal o neurológico es importante.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Diabetes Mellitus cuya característica básica es el grave daño funcional a nivel ocular, renal, neurológico, vascular cardíaco o periférico. Ha tenido amputaciones, úlceras necróticas profundas. Puede o no estar con Insulinoterapia. Enteropatía diabética con compromiso general y nutritivo.

Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por Hiperinsulinismo o Hipoglicemia Permanente

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe Hipoglicemia permanente y/o crisis leves, controladas parcialmente por la dieta y la medicación.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe Hipoglicemia permanente moderada, con daño neurológico, renal, conductual o similar atribuible a la condición.

7.90 Enfermedades Metabólicas Oseas

En esta sección se consideran: Osteoporosis, Osteomalacia resistente y Enfermedad de Paget. El menoscabo global de la persona producto de estos impedimentos debe consultarse en el capítulo Osteomuscular.

Las Fracturas sobre huesos osteoporóticos espontáneas se incluyen en clase III de menoscabo en la capacidad de trabajo.

7.91 Enfermedad Endocrina Múltiple

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Corresponde a los impedimentos pluri-glandulares autoinmunes. Asociación de Hipotiroidismo e Insuficiencia Suprarrenal. Manejo terapéutico complejo que compromete la eficiencia social.

Clasificación del Menoscabo por Enfermedad Endocrina Múltiple

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de interferencia sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existe Enfermedad Endocrina Múltiple que requiere tratamiento en altas dosis para controlar síntomas.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe Enfermedad Endocrina Múltiple que requiere trata-

na en sangre periférica, y la necesidad trasfusional. El rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

El nivel de Hemoglobina es de 9 grs/100 ml o más, requiere trasfusión de una unidad cada seis semanas o más tiempo.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

El nivel de Hemoglobina es de 7 grs/100 ml o más, requiere trasfusión de una unidad cada seis semanas.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

El nivel de Hemoglobina es de 7 grs/ml o más, requiere trasfusión de una unidad cada dos semanas.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

El nivel de Hemoglobina es de 5 grs/ml o más, requiere trasfusión de una unidad cada semana.

8.40 Clasificación del Menoscabo en la capacidad de trabajo por Defectos de la coagulación, Púrpuras y afecciones Hemorrágicas.

CID y Hemofilias

Clase I Menoscabo Global de la Persona 35%

Presenta Hemofilia o Coagulación intravascular diseminada sin complicaciones deriva-

das del desorden hemorrágico.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 50%

Presenta Hemofilia o Coagulación intravascular diseminada complicado en otros sistemas orgánicos, hemorragias espontáneas.

Púrpuras y Trombocitopenias

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

El Recuento Plaquetario es mayor de 51.000 x mm³ y con sintomatología leve.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

El Recuento Plaquetario está entre 21.000 y 50.000 x mm³, tiene hemorragias.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

El Recuento Plaquetario está entre 10.000 y 20.000 x mm³, tiene hemorragias.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

El Recuento Plaquetario está bajo 10.000 x mm³, tiene hemorragias.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

El Recuento Plaquetario está bajo 10.000 x mm³, tiene hemorragias, digestivas, renales o del S.N.C.

8.50 Clasificación del menoscabo en la capacidad de trabajo debida a Policitemias

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

El nivel de Hemoglobina es menor a 18 grs/100 ml y requiere tratamiento circunstancial.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

El nivel de Hemoglobina es menor a 19 grs/100 ml y requiere tratamiento continuo.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

El nivel de Hemoglobina es menor a 18 grs/100ml y requiere tratamiento continuo.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

El nivel de Hemoglobina es menor a 20 grs/100 ml y requiere tratamiento. Presenta complicaciones menores.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

El nivel de Hemoglobina es difícil de mantener bajo 20 grs/100 ml y requiere tratamientos de la Policitemia y sus complicaciones mayores.

8.60 Clasificación del Menoscabo en la capacidad de trabajo por Defectos del Sistema Reticuloendotelial y Tejido Linforreticular

El menoscabo en la capacidad de trabajo por los defectos del S.R.E. y el Tejido Linforreticular, se basa en las infecciones recurrentes, compromiso del estado general, Citopenias en san-

gre periférica, alteraciones de la Protei-nemia y Hepatoesplenomegalia. Incluye a Histiocitosis y Linfocitosis.

La terapia inmunosupresora permanente asigna un 10% de menoscabo laboral adicional combinado a la clase definida para el impedimento.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existen síntomas y signos leves, de impedimento del S.R.E., requiere tratamientos circunstanciales.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existen síntomas y signos moderados, de impedimento del S.R.E., que requieren tratamiento continuo.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Existen síntomas y signos importantes, de impedimento del S.R.E., que el tratamiento no logra controlar.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Existen síntomas y signos severos, de impedimento del S.R.E., tratamiento y restricciones de la autonomía.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Los síntomas y signos graves, del impedimento del

S.R.E., requieren tratamiento continuo y requiere ayuda de terceros para las actividades de la vida diaria.

8.70 Clasificación del Menoscabo en la capacidad de trabajo por Defectos de los Leucocitos

El menoscabo en la capacidad de trabajo por Defectos Leucocitarios, se basa en las infecciones recurrentes, compromiso del estado general, Granulocitopenia o Granulocitosis.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de interferencia sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Existen síntomas y signos leves, de anormalidad leucocitaria, requiere tratamientos circunstanciales.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existen síntomas y signos moderados, de anormalidad leucocitaria, requiere tratamientos continuos que controlan los síntomas.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Existen síntomas y signos importantes, de anormalidad leucocitaria, requiere tratamiento que no logra controlar los síntomas.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Existen síntomas y signos severos, de anormalidad leuco-

citaria, con recuento de Neutrófilos bajo $500 \times \text{mm}^3$, infecciones recurrentes.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Existen síntomas y signos graves, de anormalidad leucocitaria, con recuentos bajo $500 \times \text{mm}^3$, infecciones permanentes, limitaciones para su vida diaria, confinado en domicilio.

Características de Neoplasias Malignas que asignan menoscabo superior al 67%.

LINFOMAS

Enfermedad de Hodgkin y Linfoma no Hodgkin con gravedad progresiva a pesar de tratamiento adecuado.

LEUCEMIAS

Leucemia aguda linfática o no linfática que no remite completamente, refractaria a tratamiento inicial.

Leucemia aguda que recae durante el período de terapia de mantención o estando fuera de tratamiento.

Leucemia mieloide crónica que no responde al tratamiento que se encuentra en etapa de transformación o crisis blástica.

Leucemia linfática crónica en etapa avanzada con manifestaciones de anemia y trombocitopenia o que no responde al tratamiento.

MIELOMA

Confirmado mediante electroforesis de proteína en orina o suero y examen médula ósea pertinentes. Con: Eviden-

cia radiológica de complicaciones óseas con osteoalgias intratables o fracturas patológicas; o Evidencia de daño renal; o Hipercalcemia con niveles de calcio en el suero persistentes de 11 mg. Por 100 ml durante al menos 1 mes a pesar de la terapia prescrita; o Células plasmáticas, 100 o más células por ml, en sangre periférica.

8.80 Clasificación del Menoscabo de la Capacidad de Trabajo por Defectos del Sistema Inmunitario

El menoscabo en la capacidad de trabajo derivado de impedimentos del Sistema Inmunitario se fundamenta en la "Clasificación de la infección por el VIH-A y los criterios definitorios de S.I.D.A."

Categoría Clínica A: Infección por VIH, pacientes asintomáticos, con linfadenopatías generalizadas persistentes o sin ellas.

Categoría Clínica B: Pacientes con enfermedades ubicables en la Tabla N° 2, relacionadas con infección VIH en su manejo y tratamiento.

Categoría Clínica C: Pacientes con enfermedades y complicaciones pertenecientes a la Tabla N° 3.

Tabla N° 1 Recuento Linfocitario

Recuento Linfocitos CD4	Categoría Clínica		
> 500/uL	A1	B1	C1
200 a 499/uL	A2	B2	C2
< 200/uL	A3	B3	C3

Tabla N° 2 Categoría Clínica B

- 1 EBSA
- 2 MENINGITIS
- 3 SEPSIS

- 4 CANDIDIASIS VULVOVAGINAL PERSISTENTE
- 5 CANDIDIASIS OROFARINGEA
- 6 DISPLASIA CERVICAL O CARCINOMA
- 7 FIEBRE > 38.5° C > 1 MES
- 8 DIARREA > 1 MES
- 9 LEUCOPLAQUIA ORAL VELLOSA
- 10 HERPES ZOSTER > 2 EPISODIOS
- 11 PÚRPURA TROMBOCITOPENICO IDIOPATICO
- 12 LISTERIOSIS
- 13 NOCARDIOSIS
- 14 ENF. INFLAMATORIA PELVICA
- 15 NEUROPATIA PERIFERICA

Tabla N° 3 Categoría Clínica C

- 1 CANDIDIASIS TRAQUEAL-BRONQUIAL-PULMONAR
- 2 CANDIDIASIS ESOFAGICA
- 3 CARCINOMA CERVIX INVASIVO
- 4 COCCIDIOMICOSIS DISEMINADA
- 5 CRIPTOCOCOSIS EXTRAPULMONAR
- 6 CRIPTOSPORIDIASIS CON DIARREA A > 1 MES
- 7 INFECCIÓN POR CITOMEGALOVIRUS (NO HIGADO, BAZO O GANGLIOS)
- 8 RETINITIS POR CITOMEGALOVIRUS
- 9 ENCEFALOPATIA VIH
- 10 HERPES SIMPLE CON ULCERA MIOCUTANEA, BRONQUITIS, NEUMONITIS O ESOFAGITIS HERPETICA.
- 11 HISTOPLASMOSIS DISEMINADA
- 12 ISOSPORIDIASIS CRÓNICA
- 13 SARCOMA DE KAPOSI
- 14 LINFOMA DE BURKITT
- 15 LINFOMA INMUNOBLASTICO
- 16 LINFOMA CEREBRAL PRIMARIO
- 17 INFECCION POR MYCOBACTERIUM AVIUM EXTRA-PULMONAR
- 18 TBC PULMONAR
- 19 TBC EXTRAPULMONAR O DISEMINADA
- 20 INFECCION POR MICOBACTERIAS DISEMINADAS
- 21 NEUMONIA POR PNEUMOCYSTIS CARINII
- 22 NEUMONIA RECURRENTE
- 23 LEUCOENCEFALOPATIA MULTIFOCAL PROGRESIVA.

- 24 SEPSIS RECURRENTES POR SALMONE-LLAS
 25 TOXOPLASMOSIS CEREBRAL
 26 SINDROME EMACIACION POR VIH

Estas normas asignan menoscabo superior al 67% en los siguientes casos:

1. Infectados VIH que hayan presentado alguna de las 26 complicaciones de la Tabla N° 3
2. Infectados VIH incluidos en categorías C1, C2, C3, B3.

Estas normas asignan menoscabo superior al 50% en los siguientes casos:

3. Infectados VIH incluidos en categorías A3 que hayan recibido tratamiento triasociado según protocolos de la especialidad.
4. Infectados VIH incluidos en categorías B1 y B2.

Estas normas no asignan menoscabo en la capacidad de trabajo a infectados VIH incluidos en categorías A1 y A2.

CAPITULO IX

SISTEMA VISUAL

9.00 SISTEMA VISUAL

9.10 Introducción

Estas normas entregan criterios para la evaluación y calificación de los efectos que el impedimento configurado del Sistema Visual produce sobre la capacidad de trabajo.

Las deficiencias en la visión ocurren por la desviación de lo normal en una o más funciones de los ojos.

El impedimento configurado de este sistema implica un período mínimo de seis meses de observación y tratamiento completos, sin revertir a la mejoría.

El especialista en su informe deberá señalar los diagnósticos y sus fundamentos, señalando las alteraciones del examen oftalmológico que permiten acreditar la demostración objetiva del impedimento. En particular, deberá pronunciarse sobre la concordancia entre el déficit visual registrado y las alteraciones objetivas del examen; además, deberá señalar si existen tratamientos pendientes que pudieran modificar la magnitud del menoscabo. La accesibilidad a las terapias deberá ser evaluada por las comisiones de acuerdo al criterio general establecido en estas normas.

9.20 Evaluación

La evaluación del impedimento visual se establece sobre tres funciones básicas que se sumarán por modalidad de suma combinada (MSC).

- A. Agudeza Visual Central
- B. Campo Visual Periférico
- C. Motilidad Ocular

No obstante lo anterior, al final de este capítulo, bajo el título Daños Oculares Varios, se agrupan impedimentos cuyos menoscabos deberán adicionarse combinados, para calificar el menoscabo global de la persona por el sistema visual.

A. Agudeza Visual Central

Su estudio debe considerar agudeza visual para lejos, con la mejor corrección posible, incluyendo lentes de contacto. Empleando el sistema inglés o el métrico; se aporta la siguiente Tabla de equivalencias:

TABLA DE EQUIVALENCIAS

Medidas Inglesas	Medidas métricas	Medidas decimales
20/20	5/5-6/6	1.00
20/25	5/7.5-6/7.5	0.67-0.80
20/32	6/10	0.60
20/40	5/10-6/12	0.50
20/50	6/15	0.40
20/64	5/15-6/20	0.33 - 0.30
20/100	5/20-6/30	0.25 - 0.20
20/125	5/40-6/48	0.15 - 0.13
20/200	5/50-6/60	0.10
20/400	5/100-6/120	0.05
20/800	6/240	0.03

B. Campo Visual Periférico

La evaluación de la visión periférica se determina por estudio del campo visual realizado con la mejor corrección de la agudeza visual. Especialmente en trabajadores con Patología Retinal de cualquier origen, del Nervio Optico, Glaucomas, Patología Neurológica Cerebro-vascular. No se efectuará frente a opacidad de medios o menoscabo en agudeza visual de 0.05 o menos.

El Campímetro de Goldman será de elección, frente al computarizado. El método perimétrico contemplará distancia de 33 cms con iluminación o índice intensidad I/4.

Se efectuaran a lo menos dos campos visuales con máxima corrección que coincidan dentro de un límite de 15° en cada meridiano. El informe deberá considerar la extensión del campo desde el punto normal de fijación en los 8 meridianos: temporal, temporal inferior, inferior, nasal inferior, nasal, nasal superior, superior y temporal superior. El resultado será expresado como grados conservados sumando las cifras de los 8 meridianos.

C. Motilidad Ocular

El daño de la función muscular generalmente no es causa de pérdida de visión, excepto al mirar hacia abajo o cuando la Diplopia está presente dentro de los 30° del punto de fijación. Para determinar la pérdida de la motilidad ocular de un ojo, se debe juntar gráficamente la separación de dos imágenes en un diagrama de Campo Visual.

9.30 Clasificación del Menoscabo de la Persona por Impedimentos Visuales

Se considera la suma combinada de las alteraciones registradas en las tres funciones:

1. Agudeza Visual Central

Tabla de Menoscabo Parcial por Agudeza Visual

Agudeza Visual (Decimales)	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0 5	Enucleación
0.8	0	4	6	8	10	12	15	18	23	30
0.7	4	6	8	10	12	15	18	23	25	35
0.6	6	8	10	12	15	18	23	25	30	40
0.5	8	10	12	15	18	23	25	30	35	50
0.4	10	12	15	18	23	25	30	35	45	60
0.3	12	15	18	23	25	30	35	45	50	65
0.2	15	18	23	25	30	35	45	50	60	70
0.1	18	23	25	30	35	45	50	60	65	75
0.05	23	25	30	35	45	50	60	65	70	80
0.0 (ojo ciego)	25	30	35	40	50	60	65	70	75	90
Enucleación	30	35	40	50	60	65	70	75	80	90

En casos de pérdida o disminución de la agudeza visual unilateral, estando el otro sano, el menoscabo se encuentra en la primera línea horizontal.

En casos de pérdida o disminución de la agudeza visual bilateral, el menoscabo se encuentra en la intersección de las columnas horizontal con la vertical de las visiones correspondientes a OD y OI.

2. Tabla de Menoscabos Parciales por Campo Visual Periférico

	450°	400°	350°	300°	250°	200°	150°	100°	50°	0°
450°	0	4	6	8	10	12	15	18	23	25
400°	4	6	8	10	12	15	18	23	25	30
350°	6	8	10	12	15	18	23	25	30	35
300°	8	10	12	15	18	23	25	30	35	40
250°	10	12	15	18	23	25	30	35	40	50
200°	12	15	18	23	25	30	35	40	50	60
150°	15	18	23	25	30	35	40	50	60	65
100°	18	23	25	30	35	40	50	60	65	70
50°	23	25	30	35	40	50	60	65	70	75
0°	25	30	35	40	50	60	65	70	75	80

3. Motilidad Ocular

Diplopia	Menoscabo parcial de la persona
En mirada superior	10%
En mirada lateral	20%
En mirada inferior	25%
En PPM	25%

9.40 Cálculo del Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos del Sistema Visual

El Menoscabo global de la persona por impedimentos del Sistema Visual quedará determinado por la Suma Combinada de los menoscabos parciales obtenidos por agudeza, campo, motilidad ocular, y daños oculares varios.

9.50 Daños Oculares Varios. Menoscabo expresado corresponde a parcial de la persona

Calificación del Menoscabo Parcial Persona por Hemianopsias y Cuadrantop-

sias. (reemplaza a Tabla de Campo visual si el daño es neurológico)

A. Hemianopsias verticales	
Homónima der. e Izq.	35%
Heteronónimas binasales	15%
Heteronónimas bitemporales	60%
B. Hemianopsias horizontales	
Superiores	20%
Inferiores	50%
C. Cuadrantopsias	
Superiores	20%
Inferiores	25%
D. Hemianopsias en sujetos monoculares	
Nasal	70%
Inferior	80%
Temporal	90%

Nota: en la suma combinada se elegirá el menoscabo campimétrico o el de las cuadrantopsias y hemianopsias, no ambos.

Varios	Menoscabo parcial
Oftalmoplejia interna total unilateral	30 %
Oftalmoplejia interna total bilateral	60 %
Midriasis Paráliticas unilateral	5 %
Ptosis Palpebral, pupila descubierta	10 %
Ptosis Palpebral, pupila cubierta unilateral	20 %
Ptosis Palpebral, pupila cubierta bilateral	70 %
Deformación Palpebral unilateral	20 %
Deformación Palpebral bilateral	30 %
Epífora	15 %
Fístulas lagrimales	20 %
Hipolacrimia Y Queratitis sicca	30 %
Hipolacrimia y Queratitis sicca severa	50 %
Estrabismos Monoculares fuera del alcance Terapéutico:	
- Desviación > 25°	5 %
- Desviación > 35 °	10 %

CAPITULO X

SISTEMA AUDITIVO, EQUILIBRIO Y FONACION

10.00 SISTEMA AUDITIVO, EQUILIBRIO Y FONACION

10.10 Introducción

Estas normas entregan criterios para la evaluación y calificación de los efectos que el impedimento configurado del Sistema Auditivo, el Equilibrio y la Fonación, producen sobre la capacidad de trabajo.

Corresponde al interconsultor Otorrino pronunciarse sobre la naturaleza común o profesional de los impedimentos.

El impedimento configurado de estos sistemas implica un período mínimo de seis meses de observación y tratamientos completos, sin revertir a la mejoría.

10.20 Audición

La capacidad de audición se mide en cámara silente a frecuencias de 500, 1000, 2000 y 4000 Hz. En impedi-

mentos de origen profesional se agregan 4000 y 6000 Hz. Es imposible medir con certeza la capacidad de comprensión del lenguaje oído, aceptándose medir sólo la agudeza auditiva en Audiometrías. La correcta evaluación audiológica incluye Audiometrías seriadas, Impedanciometrías y Potenciales evocados auditivos del Tronco Cerebral (B.E.R.A), y ocasionalmente Nasofaringeo-Laringo-Fibroscopía.

Las Audiometrías deberán ser efectuadas, previo reposo de ambiente ruidoso por 12 horas. Las medidas expresadas en dB con referencia al cero audiométrico de ANSI

A. EVALUACION AUDIOMETRICA

El promedio de los umbrales de audición a 500 Hz, 1000 Hz, 2000 Hz y 4000 Hz debe ser calculado para cada oído. El porcentaje de menoscabo parcial de la audición de cada oído, se calcula multiplicando por 1.5 la cantidad por la cual el umbral promedio de audición excede los 25 dB, que es el límite bajo, hasta un máximo de 100% que se alcanza a los 92 dB, que es el límite alto. Cuando no hay audición a una determinada frecuencia, se le asigna el valor máximo, es decir 92 dB.

Por convención se denomina SDU o suma decibeles umbral auditivo, a la suma promedio de los dB perdidos.

Tabla de Menoscabo Auditivo Monaural

SDU	%	SDU	%
100	0.0	240	52.5
105	1.9	245	54.4
110	3.8	250	56.2
115	5.6	255	58.1
120	7.5	260	60.0
125	9.4	265	61.9
130	11.2	270	63.8

Continúa Tabla

SDU	%	SDU	%
135	13.1	275	65.6
140	15.0	280	67.5
145	16.9	285	69.3
150	18.8	290	71.2
155	20.6	295	73.1
160	22.5	300	75.0
165	24.4	305	76.9
170	26.2	310	78.8
175	28.1	315	80.6
180	30.0	320	82.5
185	31.9	325	84.4
190	33.8	330	86.2
195	35.6	335	88.1
200	37.5	340	90.0
205	39.4	345	90.9
210	41.2	350	93.8
215	43.1	355	95.6
220	45.0	360	97.5
225	46.9	365	99.4
230	48.9	370 ó mayor	100.0
235	50.6		

Para determinar el menoscabo parcial por audición binaural y el efecto sobre el menoscabo global de la persona se procede del modo siguiente:

El menoscabo por pérdida de audición binaural se determina por la fórmula:

$$\frac{(\% \text{ oído mejor} \times 5) + (\% \text{ oído peor} \times 1)}{6} = \begin{matrix} \% \text{ Menoscabo} \\ \text{Auditivo} \\ \text{Binaural} \end{matrix}$$

El menoscabo global de la persona por audición:

$$\% \text{ Menoscabo Auditivo Binaural} \times 0.5 = \begin{matrix} \% \text{ Menoscabo Global} \\ \text{de la persona por} \\ \text{audición} \end{matrix}$$

B. SITUACIONES ESPECIALES

1. El sordo total, SDU 368 bilateral, tiene un 100 % de menoscabo parcial auditivo, lo que corresponde a un 50% de menoscabo global de la persona.
2. El sordo casi total que puede compensar su sordera con uso

de Audífonos en su mejor oído, le corresponderá el menoscabo calculado por la evaluación audiométrica usando el aparato. El especialista señalará la utilidad práctica de este aditamento en cada caso particular.

3. El sordomudo congénito, o que adquirió la sordera antes de los siete años de edad, tiene:

Sordera total 50%
Mudez total 67%

Suma Combinada 84% menos-
cabo global

4. El sordomudo con sordera casi total y lenguaje oral básico monosilábico tiene:

Sordera casi total 40%
Lenguaje básico 50%

Suma Combinada 70%

5. El Tinitus uni o bilateral intratable, según su grado de interferencia con las actividades de la vida diaria, asigna un menoscabo global de 15%.

10.30 Equilibrio

Los impedimentos del Equilibrio considerados en este capítulo corresponden a los derivados de problemas del Laberinto, Vestíbulo, sus vías, y su manifestación el Vértigo.

Los impedimentos laberínticos exclusivos son temporales y no asignan menoscabo permanente, salvo que sean bilaterales.

La pérdida completa de la función vestibular puede ser uni o bilateral. En las unilaterales, el vértigo es temporal y no asigna menoscabo permanente.

Las pérdidas de función vestibular bilateral compensan en períodos de seis a ocho meses, lapso que deberán estar en observación previo a su configuración. La evaluación de estos impedimentos incluirá examen neuro-otorrino, Radiografías, T.A.C., RNM, VIII par y Audiometrías.

10.31 Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por Impedimentos Vertiginosos

El impedimento vertiginoso se caracteriza por alucinación motora, pérdidas de posición, constantes o paroxísticas, náuseas, vómitos, Ataxia, Tinnitus, Pérdidas fluctuantes de la audición.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Los síntomas y signos son leves, controlables por tratamiento circunstancial.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Los síntomas y signos son moderados, controlables por tratamiento continuo y restringen algunas actividades que pueden ocasionar peligro personal o para otros.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Los síntomas y signos son importantes, parcialmente controlables, tiene importantes limitaciones para actividades

que pueden ocasionar peligro personal o para otros.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Los síntomas y signos son severos, tienen control precario, las actividades de la vida diaria tienen que ser supervisadas y ayudados. No tienen autonomía.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Los síntomas y signos son graves, no tienen control, tiene necesidad de asistencia permanente y están confinados.

10.40 Fonación

Esta sección considera los impedimentos que dan por resultado la pérdida de la producción de la voz por sus medios normales. La evaluación de la pérdida del lenguaje orgánico incluye la incapacidad de producirlo por cualquier medio, incluidos la rehabilitación foniátrica, dispositivos mecánicos o electrónicos.

10.41 Clasificación del Menoscabo Global de la Persona por impedimentos de la Fonación

El menoscabo considera la pérdida de audibilidad, inteligibilidad y eficiencia funcional del habla.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

En la mayoría de las ocasiones con esfuerzo su audibilidad es buena, debe repetir algunos sonidos, para pronunciar y articular en la mayoría de los casos tiene velocidad y facilidad adecuada.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

La audibilidad del habla es mala en autobuses, restaurantes. Es inteligible pero comete errores. La eficiencia funcional encuentra dificultades, tiene interrupciones, o lo hace despacio.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Puede hacerse oír sólo en conversación con otra persona, no es audible en sitios ruidosos. Personas extrañas encuentran dificultades para entenderle. Se fatiga rápidamente, conversa sólo breves períodos.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Puede hacerse oír en pocas ocasiones, la voz es susurrada, no puede hablar por teléfonos. Algunas unidades fonéticas no se le entienden. Le cuesta trabajo hablar y lo hace despacio.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

No puede hacerse oír. Articula con gran dificultad fonemas, no puede pronunciar palabras.

CAPITULO XI

IMPEDIMENTOS MENTALES

11.00 IMPEDIMENTOS MENTALES

11.10 Introducción

Estas normas entregan los criterios para evaluar y calificar los impedimentos

mentales. Los requisitos para su configuración, el grado de menoscabo en la capacidad de trabajo.

La generación, desarrollo y modificación de los impedimentos mentales han dado origen a escuelas psiquiátricas. Estas pueden sistematizarse como: Biológica, Psicodinámica, Conductual, Fenomenológico - existencial y Socio-cultural. Sin embargo, se debe concordar en la identidad de los trastornos mentales en base a sus manifestaciones clínicas, aunque existan diferencias en la interpretación de los mecanismos que provocan las alteraciones. La etiopatogenia de la mayoría de los trastornos mentales sigue siendo desconocida.

Los Trastornos Mentales han sido agrupados por la Organización Mundial de la Salud, a través de su Décima Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE.10), de 1992.

El desarrollo de la mente y la personalidad es individual, algunas personas alcanzan mayor grado de madurez. Cada individuo tiene un nivel de ajuste "pre-mórbido" que debe considerarse referencialmente para establecer su particular menoscabo en la capacidad de trabajo debido al impedimento mental.

La clasificación no agrupa a los individuos, sino a los trastornos mentales que ellos presentan. Aunque todas las personas afectadas por un mismo trastorno mental presenten iguales síntomas, serán diferentes en su evolución, el método de tratamiento, el compromiso de las actividades de su vida diaria.

El impedimento mental estará configurado cuando se trate de un trastorno mental permanente, de curso inexorable y conocido que no tiene tratamiento en el estado actual de la medicina,

por tanto no requiere período de observación y tratamiento para asignar menoscabo en la capacidad de trabajo. Del mismo modo, estarán configurados aquellos trastornos mentales con diagnóstico establecido, tratados según los conocimientos de la especialidad, con buena adherencia al tratamiento, con recurrencia cuya gravedad y frecuencia lo estime el especialista, por un período mínimo de doce meses, y que no han logrado remitir, o sólo la remisión sea parcial.

Los impedimentos recurrentes serán configurados según la opinión coincidente de dos o más especialistas, y el menoscabo asignado luego de efectuados tratamientos con aceptable adherencia de acuerdo a la conciencia de enfermedad.

La coexistencia de dos trastornos mentales en un mismo individuo dará lugar a suma combinada de menoscabos.

Procedimiento que no será aplicable a impedimentos configurados que se clasifican dentro de un mismo grupo psicopatológico, según el CIE 10.

Constituyen trastornos no sumables la Depresión Neurótica y la Psicótica, el Retardo Mental y el Deterioro Orgánico Cerebral, las Psicosis Crónicas y los Trastornos de Personalidad.

11.20 Evaluación

La evaluación de los impedimentos mentales se efectuará mediante entrevista psiquiátrica que podrá incluir: Anamnesis próxima y remota, historia laboral, examen mental y de laboratorio, revisión de fichas clínicas, Test sicométricos y peritajes sociolaborales.

Los impedimentos mentales se dividen según el CIE 10 en:

A. Trastornos Mentales Orgánicos y Trastornos Somáticos:

Demencia de Alzheimer, Demencia Vasculare, otras Demencias, Síndrome Amnésico Orgánico, Síndrome Orgánico Cerebral, Trastornos mentales por lesión, disfunción o Enfermedad Física, Trastornos de la Personalidad o Enfermedad, lesión o disfunción, Trastorno Mental Orgánico o Somático.

B. Trastornos Mentales y del Comportamiento debidos al uso de sustancias Psicoactivas:

Trastorno Mental por uso de Alcohol, Trastorno mental por uso de Opiáceos, Trastorno Mental por uso de Cannabinoides, Trastornos Mentales por uso de Sedantes o Hipnóticos, Trastornos Mentales por uso de Cocaína, Trastornos Mentales por uso de Cafeína, Trastornos Mentales por uso de Alucinógenos, Trastornos Mentales por uso de Tabaco, Trastornos Mentales por uso de Disolventes Volátiles, Trastornos Mentales por uso de múltiples drogas.

C. Esquizofrenia, Trastornos Esquizotípicos y Trastornos delirantes:

Esquizofrenia, Trastorno Esquizotípico, Trastornos delirantes persistentes, Trastornos psicóticos, Trastorno delirante inducido, Trastornos esquizoafectivos, Psicosis no orgánicas.

D. Trastornos del Humor:

Episodios Maníacos, Trastorno Afectivo Bipolar, Episodios Depresivos, Trastorno Depresivo Recurrente, Trastornos del Humor persistentes, otros Trastornos del Humor.

E. Trastornos Neuróticos, Trastornos relacionados a Estrés, Trastornos Somatomorfos:

Trastornos Fóbicos de Ansiedad, Trastornos de Ansiedad, Trastornos Obsesivo-Compulsivos, Reacción al Estrés grave, Trastornos de Adaptación, Trastornos

Disociativos o de Conversión, Trastornos Somatomorfos, Trastornos de la ingestión de Alimentos, Trastornos no orgánicos del Sueño, Disfunciones Sexuales, Trastornos Mentales Puerperales, Neurósis Depresiva, Distimias y Ciclotimias.

F. Trastornos de la Personalidad y del Comportamiento en Adultos: Trastornos específicos de la personalidad, Trastornos Mixtos de la personalidad, Cambios de personalidad, Trastorno de los Hábitos e Impulsos, Trastornos de la Identidad de Género, Trastornos de la Preferencia Sexual, Trastornos Psicológicos asociados al desarrollo y orientación sexual, Trastornos Ficticios.

G. Retraso Mental: Retraso Mental Leve, Moderado, Grave, Profundo.

11.30 Clasificación del Menoscabo por Trastornos Mentales Orgánicos y Trastornos Somáticos. (Grupo A)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de estos impedimentos está determinado por el compromiso de las Funciones Complejas Integradas del Cerebro: orientación temporal, espacial y autosíquica, comprensión, memoria próxima y remota, juicio, decisiones, atención y concentración, introspección, comportamiento social; y su reflejo en la capacidad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria determina el rango al interior de la clase.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

La persona presenta daño leve en las funciones complejas integradas del cerebro, comparativamente a sus capacidades pre-mórbidas.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

Existe compromiso de memoria reciente, mayor dificultad y lentificación de la organización del pensamiento, disminución de la capacidad de atención y comprensión. Procesa mal las informaciones nuevas. Las actividades de la vida diaria que requieren destreza están interferidas. Descuida el aspecto personal. Controla impulsos.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

La persona presenta daño importante en las funciones complejas integradas del Cerebro y tiene dificultades con la mayoría de las actividades de la vida diaria.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

El compromiso de las funciones complejas integradas del Cerebro es severo y obligan a supervisión y cuidado para las actividades de la vida diaria.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

El compromiso de las funciones complejas integradas del Cerebro es grave, obligan a asistirlo en todas las actividades de la vida diaria. Permanece confinado.

11.40 Clasificación del Menoscabo por Trastornos Mentales y del comportamiento debido al uso de sustancias Psicoactivas (Grupo B)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de estos impedimentos está de-

terminado por: uso de una o más sustancias psicoactivas con patrón de consumo que daña la salud en lo físico o mental; síndrome de dependencia, abstinencia, alucinosis, celotipia, paranoia, psicosis, síndrome amnésico, demencias. El rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso en las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1% - 14%

Existe un patrón de consumo nocivo con intoxicaciones frecuentes. No tiene dependencia. Control médico ambulatorio.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Existe un patrón de consumo nocivo con intoxicaciones diarias. No tiene dependencia. Las actividades de la vida diaria que requieren destrezas están interferidas.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Existe un patrón de consumo nocivo con intoxicaciones inveteradas. Tiene dependencia, estado de abstinencia, complicaciones físicas o mentales importantes. Las actividades de la vida diaria, familiar, laboral y social están interferidas.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Existe un patrón de consumo nocivo que ha llevado a un síndrome de dependencia grave con psicosis o epilepsia. Tiene complicaciones físicas

y mentales severas. Las actividades de la vida diaria requieren supervisión constante.

11.50 Clasificación del Menoscabo por Esquizofrenia, Trastornos esquizotípicos, Trastornos Delirantes (Grupo C)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de estos impedimentos está determinado por: Síntomas de percepción desordenada, Alteraciones del pensamiento, Desorden en el comportamiento social, Pérdida de control emocional, Defectualidad o Síntomas negativos. El rango al interior de la clase por la frecuencia con que interfieren las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

Existen alteraciones leves de la percepción y del curso formal del pensamiento. No perturba su entorno, puede cumplir actividades de la vida diaria con interferencias. Control médico ambulatorio.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

Existen alteraciones moderadas de la percepción y del pensamiento. La conducta se desordena con frecuencia. Descuida su aspecto personal. Controla bien sus impulsos. Tiene disminuidas sus destrezas sociales y de comunicación.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

Existen alteraciones importantes en el pensamiento y percepción de la realidad. Tiene

descuido en hábitos y vocabulario. Tiene incontinencia emocional manifiesta dificultades en la expresión e interacción social.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

El pensamiento está desestructurado y percibe erróneamente la realidad. Hay severo desajuste conductual, mal cuidado personal y debe ser vigilado por cuidado de sí mismo o los demás. Las cuatro áreas de actividades de la vida diaria están severamente interferidas.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

El desorden del pensar, el juicio de realidad, el comportamiento social y el control emocional, están totalmente fuera de manejo ambulatorio y requiere supervisión y/o confinamiento. Los cuatro grupos de actividades de la vida diaria están gravemente interferidas.

11.60 Clasificación de Menoscabo por Trastornos del Humor (Grupo D)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de estos impedimentos está determinado por: Alteración del humor o de la afectividad que tiende a la depresión o la euforia, modificaciones del nivel general de actividad, síntomas asociados a los cambios de ánimo y actividad, recurrencia de los mismos. El rango al interior de la clase por la frecuencia con que se interfieren las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%

Síndrome hipomaniaco y/o depresión leve, con normalidad entre los episodios. Una vez por año.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

Síndrome hipomaniaco moderado y/o depresión moderada, con normalidad entre los episodios. Hasta dos veces por año.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%

Depresión importante y/o manía importante y/o síndrome mixto importante, con normalidad entre los episodios. Hasta tres veces por año.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%

Depresión severa y/o manía severa y/o síndrome mixto severo. No hay síntomas psicóticos. Períodos cortos de normalidad entre episodios. Las actividades de la vida diaria requieren supervisión.

Clase V Menoscabo global de la Persona 67% o más

Depresión grave con síntomas psicóticos y/o síndrome maniaco grave y/o síndrome mixto grave con síntomas psicóticos. No hay normalidad entre episodios. No tiene autonomía.

11.70 Clasificación del Menoscabo por Trastornos Neuróticos, Trastornos relacionados a Estrés, Trastornos Somatomorfos. (Grupo E)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de estos impedimentos está determinado por: Distorsión del programa y dirección de las actividades diarias del individuo, Ansiedad paralizante, Depresión aislante, Miedo a la rutina diaria, Disfunción somática, Pensamiento repetitivo y emocionalmente dirigido, Negación de las capacidades corporales, Regresión a formas inadecuadas de adaptación. El rango al interior de la clase por la frecuencia con que interfiere sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

La persona usa mecanismos de protección regresivos psiconeuróticos frente a las tensiones del diario vivir sin perder eficiencia personal y social.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

Las reacciones psiconeuróticas en la adaptación personal a las tensiones del diario vivir son moderadas y/o estructuran patologías en órganos o miembros. Comprometen su eficiencia personal y social.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

Las reacciones psiconeuróticas son importantes y/o pueden inducir patologías en órganos o miembros. Las actividades de la vida diaria están restringidas y requieren supervisión.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

Las reacciones psiconeuróticas son severas, catastróficas, patologías en órganos o miembros fuera de control, depresión y desinterés, ideación suicida, aislamiento. Necesita supervisión y dependencia.

11.80 Clasificación del Menoscabo por Trastornos de la Personalidad y del Comportamiento en adultos. (Grupo F)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de estos impedimentos está determinado por la expresión del estilo de vida característico de la persona, su relación consigo mismo y con los demás.

Se incluyen diversas alteraciones y modos de comportamiento que tienen relevancia por sí mismos, abarcan formas de comportamiento duraderas y profundamente arraigadas en el sujeto. Se manifiestan como modalidades estables de respuesta en amplio espectro de situaciones individuales y sociales. Representan desviaciones extremas o significativas del modo como el individuo normal y de una cultura determinada, piensa siente y se relaciona con los demás.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 14%:

Es una persona con discernimiento pobre, dificultad para el control y juicio de su comportamiento personal. Tiene

habilidad para evitar perturbaciones serias en sus relaciones con la comunidad y no se dañan significativamente a sí mismos.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%:

Permanente pérdida del auto control, no consigue aprender de la experiencia, pueden causar daño a los que lo rodean y puede dañarse a sí mismo de modo continuo e importante.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%:

Irresponsabilidad por normas, reglas y responsabilidades sociales. Descargos de agresividad y conductas violentas. Incapacidad para sentir culpas.

11.90 Clasificación del Menoscabo por Retraso Mental. (Grupo G)

El menoscabo en la capacidad de trabajo de este impedimento se estima, de manera convencional a través de exámenes de inteligencia estandarizados y la adaptación social adquirida por educación y rehabilitación.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 0% - 29%:

Existe deficiencia intelectual aproximada de 50 a 70 de C.I. Independiente y desarrolla actividad manual no especializada.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 30% - 49%:

Existe deficiencia intelectual aproximada de 35 a 49 de C.I. Requiere alguna supervi-

sión y desarrolla actividad manual repetitiva.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%:

Existe déficit intelectual con C.I. inferior a 35. Requiere supervisión y dirección para las actividades del diario vivir.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Existe déficit intelectual con C.I. inferior a 20.No tiene cuidado personal.

CAPITULO XII

IMPEDIMENTOS NEOPLASICOS MALIGNOS

12.00 IMPEDIMENTOS NEOPLASICOS MALIGNOS

12.10 Introducción

El portador de una enfermedad neoplásica maligna o el antecedente de haberla tenido no es sinónimo de invalidez. Se deberán reunir los requisitos y condiciones que se detallan a continuación para considerar invalidante la patología invocada por el paciente.

La determinación del porcentaje de menoscabo resultante de los tumores malignos se basa en: ubicación del tumor, tamaño, compromiso tumoral de órganos vecinos, extensión a ganglios linfáticos regionales, metástasis a distancia, histología y el grado de respuesta a cirugía, radiación, hormonas, quimioterapia, y la magnitud de las secuelas post - tratamiento.

En la elaboración de los informes de interconsultores será útil que estos

profesionales evalúen las neoplasias malignas agrupándolas por localizaciones utilizando la clasificación "TNM" que permite una buena aproximación a aspectos pronósticos, curativos y de complicaciones. Del mismo modo, la escala de Karnofsky que permite la evaluación del estado general del trabajador afectado por una neoplasia maligna.

12.20 Evaluación

CLASIFICACION SEGUN EL TNM

La clasificación de un Cáncer comprende de todas las características y atributos del tumor que definen su historia. El tamaño de un tumor primario no tratado (T) invade progresivamente en un momento dado los linfonodos regionales (N) y finalmente aparecen las metástasis a distancia (M).

Tumor Primario (T)

- Tx : tumor primario no detectado clínicamente.
- TO : no hay evidencias clínicas de tumor primario
- Tis : carcinoma in situ
- T1, T2, T3, T4 : aumento progresivo en tamaño o extensión local del tumor primario.

Linfonodos Regionales (N)

- Nx : linfonodos regionales no detectados clínicamente.
- NO : linfonodos regionales sin metástasis
- N1, N2, N3 : aumento del compromiso de los linfonodos regionales por el cáncer.

La extensión directa del tumor primario a los linfonodos se clasifica como metástasis en ellos.

Las metástasis en cualquier linfonodo distinto de los linfonodos regionales se considera como metástasis a distancia.

Metástasis a Distancia (M)

- Mx : presencia de metástasis a distancia que no han sido posible detectarlas
- MO : sin metástasis a distancia
- M1 : con metástasis a distancia

Esta clasificación es aplicable a todos los tumores, independiente de su localización.

ESCALA DE KARNOFSKY

Establece el compromiso del estado general del Trabajador, y según ello el grado de menoscabo.

Normal. Sin evidencias de enfermedad. (100)

Presenta síntomas y signos menores de enfermedad. Habilitado para llevar una actividad normal. (90)

Presenta signos y síntomas evidentes de la enfermedad. Realiza actividad normal pero con esfuerzo. (80)

Inhabilitado para llevar una actividad normal o realizar un trabajo activo. Puede cuidarse de sí mismo. (70)

Necesita asistencia ocasional, pero es capaz de satisfacer la mayoría de sus necesidades básicas. (60)

Necesita gran asistencia y frecuentes cuidados médicos. (50)

Incapacitado. Necesita cuidados y asistencia especiales. (40)

Grave incapacidad. Necesita ser hospitalizado, aunque la muerte no es inminente. (30)

La hospitalización es necesaria. Muy grave. Es necesario un tratamiento activo de apoyo. (20)

Moribundo. En fase terminal. El proceso fatal es irreversible y progresivo. (10)

En las neoplasias malignas el impedimento deberá establecerse basándose en anamnesis, síntomas y signos, informes de laboratorio y anatomía patológica. Además deberán considerarse los siguientes aspectos para definir su configuración:

- El sitio de la lesión primaria, recurrente o metastásica deberá documentarse en todos los casos de enfermedad neoplásica maligna. Si se ha practicado cirugía se deberá incluir una copia confiable del protocolo operatorio y del informe histopatológico de la pieza o biopsia. Si no se pueden obtener estos documentos, la epicrisis de la hospitalización más el informe del médico tratante deberá incluir detalles de los hallazgos quirúrgicos y los resultados de los exámenes macro y microscópico de los tejidos, realizados por el cirujano y el patólogo.
- Si existe avance de la enfermedad esto deberá ser informado incluyendo antecedentes aportados por el médico tratante con exámenes recientes dirigidos especialmente a verificar recurrencia local, compromiso ganglionar, metástasis a otros órganos y secuelas importantes post-tratamiento.
- El concepto de metástasis ganglionares a distancia se refiere a la invasión tumoral de ganglios más

allá de los límites de la resección radical en bloque.

- La recidiva local o regional post cirugía radical o la evidencia anátomo-patológica de una extirpación incompleta en una cirugía radical, se considerará igual a las lesiones "inoperables", cuando no sea posible su corrección quirúrgica o radio-terapéutica.
- El diagnóstico de Cáncer es histológico, y debe documentarse con la presentación del informe emitido por un médico anatomopatólogo; de no existir concordancia entre lo informado y los hallazgos clínicos, de laboratorio o exámenes complementarios, se debe recurrir a la interconsulta de un anatomopatólogo solicitando el envío de placas y tacsos de la muestra que originó el diagnóstico. El informe del estudio citológico ya sea de líquidos o masas será considerado cuando se trate de pacientes con enfermedad diseminada, como es el caso de células neoplásicas en líquido ascítico, pleural, etc.

El estudio complementario a solicitar será el correspondiente, teniendo en cuenta el sitio del Cáncer, sus características histológicas, y órganos más frecuentes de metástasis.

Los impactos causados por estas terapias también denominadas "terapias oncológicas primarias", deben ser considerados individualmente. Estos pueden variar considerablemente de un sujeto a otro. Es importante obtener del médico tratante el plan de tratamiento, incluyendo las drogas, dosis o frecuencia de administración y su duración. Es necesario obtener una descripción de las complicaciones o respuestas adversas a la terapia, como náuseas, vómitos, diarrea, debilidad, trastornos der-

matológicos o desórdenes mentales reactivos, ya que la severidad de los efectos en la quimioterapia anticancerígena pueden cambiar durante el período de administración de la droga. La decisión en lo referente al menoscabo producto de la terapia con drogas o radiaciones deberá aplicarse luego de período establecido según los protocolos actualizados por la especialidad oncológica.

Los trabajadores afectados de Cáncer que reciban o rechacen tratamientos, para su evaluación deberá considerarse su estado según escala de Karnofsky. El Oncólogo precisará su estado transitorio o definitivo.

1. Sin evidencias de enfermedad (100), no provoca menoscabo.
2. Índice 90, determina menoscabo inferior a 50%
3. Índices 80, 70 y 60 determinan menoscabo entre 50% y 66%.
4. Índices 50, 40, 30, 20 y 10 determinan menoscabo de 67% o más.

B. Terapias quirúrgicas

Las secuelas post-operatorias importantes, no específicamente incluidas en la categoría de daños por neoplasia maligna deberán ser evaluadas de acuerdo al sistema orgánico afectado. Una gastrectomía ampliada dependerá de la gastrectomía como tal y sus complicaciones derivadas como dumping, desnutrición. Las colostomías deberán considerarse con el porcentaje de menoscabo correspondiente a una ostomía, y las nefrectomía en el porcentaje otorgado en el capítulo para esta patología.

Los trabajadores que hayan recibido tratamientos considerados curativos, su impedimento no estará configurado. Solamente después de un año

de finalizados estos se podrá configurar y asignar valor de menoscabo de acuerdo a estas normas.

12.30 Características de Neoplasias malignas que sobrepasan el 67% de menoscabo global de la persona

Las neoplasias malignas que alcanzan menoscabos superiores al 67% serán aquellas que cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

1. Fuera del alcance terapéutico curativo.
2. No controlada con terapias adecuadas según protocolos oncológicos.
3. Recidivas intratables luego de terapias curativas.
4. Metástasis a distancia fuera del alcance terapéutico curativo.

CAPITULO XIII

IMPEDIMENTOS DERMATOLOGICOS

13.00 IMPEDIMENTOS DERMATOLOGICOS

13.10 Introducción

Estas normas señalan los criterios para la evaluación del impedimento configurado de la Piel y sus apéndices y el efecto que éste tiene sobre la capacidad de trabajo.

El informe del interconsultor dermatológico deberá ceñirse a las instrucciones y formato del mismo. Especial relevancia en estas afecciones adquiere el discernimiento en lo relativo al origen del impedimento dermatológico, vale decir, origen natural o común y origen profesional.

Las lesiones de la Piel pueden producir un daño severo y prolongado al comprometer áreas extensas del cuerpo, o áreas críticas como las manos y pies,

si se vuelven resistentes al tratamiento. Estas lesiones deben haber persistido por un período de tiempo suficiente, a pesar de la terapia. Se presumirá un plazo razonable cuando su duración se prolongue por un período de, a lo menos, 12 meses. El tratamiento para alguna de las enfermedades de la Piel enumeradas en esta sección puede requerir el uso de altas dosis de drogas, con posibles efectos colaterales, éstos deberán ser considerados en la evaluación total del menoscabo.

Cuando los impedimentos de la Piel están asociados a una enfermedad sistémica, la evaluación deberá hacerse de acuerdo al criterio aplicado en la sección pertinente. El Lupus Eritematoso Diseminado Sistémico, y la Esclerodermia, generalmente comprometen más de un sistema orgánico y deberán ser evaluados según los capítulos respectivos. Los impedimentos neoplásicos de la Piel deberán ser evaluados de acuerdo a lo establecido en el capítulo de neoplasias malignas. Cuando la Piel se afecte por quemaduras y estas lleven a contracturas o limitaciones motoras de articulaciones, dicho daño deberá ser evaluado según el capítulo del Sistema Osteomuscular.

Los exámenes complementarios que objetivan el impedimento y su configuración de origen dermatológico incluyen: Anatomía-Patológica por biopsias, exámenes inmunológicos específicos, test de parche, exámenes micológicos, dermatoscopia manual y digital.

Algunas anormalidades cutáneas como nevos pigmentados, Angiomas, hiperpigmentación o despigmentación Vitiligo. Las cicatrices cutáneas como resultado de la curación de quemaduras, traumatismos o procesos quirúrgicos extensos que pueden llevar a la desfiguración. Producen menoscabo laboral por sí mismas, su magnitud es determi-

nante en un aislamiento individual o social de quien las padece y comprometerá su capacidad laboral en un 50%.

13.20 Clasificación del Menoscabo de la piel

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo global de la persona 0% - 14%

Existen síntomas y signos leves, de impedimento en la Piel. Ciertos agentes físicos, químicos, o ambos, puedan temporalmente aumentar la extensión de la lesión. Tratamiento circunstancial o medidas generales.

Clase II Menoscabo global de la persona 15% - 34%

Existen síntomas y signos moderados, de impedimento en la Piel.

Se necesita tratamiento continuo de la afección.

Clase III Menoscabo global de la persona 35% - 49%

Existen síntomas y signos importantes en la Piel.

Se necesita tratamiento continuo y existen limitaciones en la realización de muchas de las tareas de la vida diaria.

Clase IV Menoscabo global de la persona 50% - 66%

Existen síntomas y signos severos de la Piel.

Se necesita tratamiento continuo, que puede implicar dependencia para sus propios cuidados y/o necesidad de permanencia obligada en determinados ambientes.

Clase V Menoscabo global de la persona 67% o más

Existen síntomas y signos graves de la Piel.

Se necesita tratamiento continuo que hace necesario el confinamiento permanente en el hogar u otra residencia.

13.30 Enfermedades de la Piel que sobrepasan el 67% de menoscabo global de la persona

1. Dermatitis Exfoliativa, Ictiosis, Eritrodermia, con lesiones extensas que no responden a tratamiento prescrito y bien llevado.
2. Pénfigo, Eritema Exudativo Multiforme, Exudado Penfigoide, Dermatitis

Herpetiforme, con lesiones extensas que no responden a tratamiento prescrito y bien llevado.

3. Infección Micótica Profunda, con importantes y extensas lesiones fungosas ulcerativas, que no responden a tratamiento indicado y bien llevado.
4. Psoriasis Palmo-Plantar o Artropatía Psoriática, Dermatitis Atópica, Deshidrosis, con lesiones extensas que incluyen complicaciones de las manos o pies, que imponen una severa limitación de función y que no responden a tratamiento prescrito y bien llevado.
5. Hidradenitis Supurativa, Acné Conglobata, con lesiones extensas que comprometen las axilas y el perineo y que no responden a tratamiento médico prescrito y bien llevado, y no están sujetas a corrección quirúrgica.

Publíquese en el Diario Oficial, Comisión Técnica de Invalidez, Secretario.

DEL DIARIO OFICIAL

22 - Enero

- Extracto de Resolución N° 3 exenta, de 15.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Fija para el año 2003, la lista de valores de automóviles y otros vehículos motorizados (*texto rectificado, D.O.: 25.01.03*).

24 - Enero

- Extracto de Resolución N° 4, de 20.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Fija tablas de valores corrientes en plaza, de trolebuses, microbuses, taxis, taxis colectivos, taxibuses, automóviles, stations wagons, furgones, camionetas, incluyendo el de sus acoplados o carros de arrastre, para los fines de lo dispuesto en el artículo 34 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

25 - Enero

- Extracto de Resolución N° 5, de 21.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración jurada sobre retención de impuestos a que se refiere el artículo 74 N° 4 de la Ley de la Renta, por rentas afectas al impuesto adicional de los artículos 58 N° 2, 59, 60 inciso segundo, y por la remesa de las cantidades provenientes de las operaciones señaladas en las letras a), c), d), e) h) y j), del N° 8, del artículo 17 de la Ley de la Renta.
- Extracto de Resolución N° 6, de 21.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaraciones juradas sobre resultados obtenidos por agencias o establecimientos permanentes y por otras inversiones realizadas en el extranjero.

27 - Enero

- Decreto N° 297, de 18.12.02, del Ministerio de Educación. Reglamenta el Programa de Perfeccionamiento Docente en Areas Prioritarias de la Enseñanza Básica y Media.

28 - Enero

- Decreto N° 50, de 25.01.02, del Ministerio de Obras Públicas. Aprueba Reglamento de Instalaciones Domiciliarias de Agua Potable y de Alcantarillado.

30 - Enero

- Ley N° 19.854. Deroga el D.L. N° 2.560, de 1979, que autorizó la reproducción en Chile de la obra literaria de Gabriela Mistral.
- Ley N° 19.851. Moderniza la gestión y modifica las plantas del personal de Gendarmería de Chile.

31 - Enero

- Ley N° 19.861. Introduce modificaciones a la Ley N° 19.665 sobre nombramiento de jueces de garantía y jueces del tribunal del juicio oral en lo penal.
- Ley N° 19.859. Modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones con el objeto de facilitar la construcción de viviendas sociales.

1º - Febrero

- Decreto N° 28, de 28.01.03, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo por el que se establece una Asociación entre la República de Chile, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados Miembros, por la otra, sus Anexos, Declaraciones Conjuntas y la Corrección Introducida al artículo 40 del Anexo III, en su versión en español.
- Resolución N° 43 exenta, de 27.01.03, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución exenta N° 176, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 44 exenta, de 27.01.03, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la Aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la Modalidad de Libre Elección.
- Resolución N° 45 exenta, de 27.01.03, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la Aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la Modalidad de Atención Institucional.
- Decreto N° 62, de 22.10.02, de la Subsecretaría de Previsión Social. Reemplaza el inciso primero del artículo 7º del Decreto N° 187, de 1971, que dictó el Reglamento para el Otorgamiento de Préstamos Asistenciales a las Beneficiarias de Pensiones de Montepío de la ex Caja de Retiros y Previsión Social de Ferrocarriles del Estado.

3 - Febrero

- Extracto de Resolución N° 7, de 28.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone cambio de sujeto de derecho del IVA en las ventas de chatarra de cualquier naturaleza, con vigencia indefinida a partir del 1º de febrero de 2003.

4 - Febrero

- Ley N° 19.856. Crea un sistema de reinserción social de los condenados sobre la base de la observación de buena conducta.
- Decreto N° 1.049, de 12.12.02, del Ministerio de Hacienda. Fija en 2,96% el porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2002, las pensiones de regímenes previsionales.

5 - Febrero

- Extracto de Resolución N° 9 exenta, de 30.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar Declaración de Impuesto a la Renta en Formulario 22, mediante transmisión electrónica de datos vía Internet. Deroga Resolución Ex. N° 5.944, de 2.09.99.

6 - Febrero

- Ley N° 19.863. Sobre remuneraciones de autoridades de Gobierno y cargos críticos de la Administración Pública y da normas sobre gastos reservados (*publicada en esta edición del Boletín*).

7 - Febrero

- Decreto N° 34 exento, de 28.01.03, del Ministerio de Hacienda. Reactualiza las cantidades que conforman las escalas contenidas en los artículos 23 y 34 N° 1 de la Ley de la Renta.
- Decreto N° 79, de 20.12.02, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 2002.
- Decreto N° 80, de 26.12.02, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de los fondos de los organismos administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2003.

8 - Febrero

- Ley N° 19.862. Establece registros de las personas jurídicas receptoras de fondos públicos.

10 - Febrero

- Decreto N° 138 exento, de 31.01.03, del Ministerio de Justicia. Reajusta monto de las multas expresadas en pesos que corresponde aplicar a los Juzgados de Policía Local.
- Decreto N° 139 exento, de 31.01.03, del Ministerio de Justicia. Reajusta monto de las multas expresadas en pesos establecidas en la Ley N° 18.290 y sus modificaciones.
- Extracto de Circular N° 12, de 4.02.03, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre Res. Ex. N° 29 de 11.11.02, complementada por Res. Ex. N° 41, del 20.12.02, sobre el Término de Giro.

11 - Febrero

- Ley N° 19.857. Autoriza el establecimiento de empresas individuales de responsabilidad limitada (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 19.853. Crea una bonificación a la contratación de mano de obra en las Regiones I, XI, XII y provincias de Chiloé y Palena (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 19.858. Modifica normas sobre regularización de la posesión y ocupación sobre inmuebles.

12 - Febrero

- Ley N° 19.855. Modifica el plazo y procedimiento para adecuar estatutos de organizaciones deportivas, establecido en la Ley N° 19.712, del Deporte.

20 - Febrero

- Extracto de Resolución exenta N° 11, de 14.02.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece el procedimiento para que los contribuyentes autorizados para emitir documentos electrónicos, puedan también enviar por estos medios a sus clientes que sean "receptores manuales", previa autorización de éstos por escrito según modelo que consta en Anexo de la misma, los documentos tributarios que no amparen el traslado de bienes corporales muebles.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CORTE SUPREMA (4ª SALA). RECURSO DE CASACION EN EL FONDO.
PLENA APLICACION DEL FUERO MATERNAL EN LA QUIEBRA

La institución del fuero maternal, que pretende proteger a la mujer en su período de maternidad es plenamente aplicable en el evento de ser declarada la quiebra de una empresa, razón por la cual la declaratoria de quiebra no puede eximir al Síndico de la necesidad de solicitar el desafuero.

Comentarios

Síndico de Quiebra recurre de casación en el fondo en contra de sentencia de apelación dictada por la Corte de Arica, en la que se confirmó sentencia de primer grado que acogió la demanda de trabajadora despedida por el mismo Síndico, trabajadora que se encontraba amparada por fuero maternal.

El Síndico recurrente sostuvo que los jueces del grado al acoger la demanda y declarar la nulidad del despido de la trabajadora aforada incurrieron en un error de derecho al acoger la demanda. En efecto, el representante de la empresa fallida (en quiebra) sostuvo que el permiso para despedir o desafuero es del todo inconducente en atención a que si la empresa se encuentra en quiebra no funciona y, por ende, esta disposición legal no puede tener aplicación para el caso. Agrega que de acuerdo a las normas civiles y mercantiles, la empresa que se encuentra declarada en quiebra está en vías de extinguirse, y que por ello es irrelevante el fuero maternal, como también la autorización judicial para despedir.

Por su parte, la Corte Suprema desestimó las alegaciones del Síndico recurrente, especialmente por las siguientes razones:

- 1) El Código Laboral contiene disposiciones legales expresas (a partir del

artículo 194) que protegen la maternidad. Dentro de dichas normas de protección contempló la institución del fuero maternal, el que prohíbe despedir a la mujer sin antes contar con el correspondiente permiso o autorización del juez.

- 2) Las disposiciones sobre protección a la maternidad, especialmente el fuero, deben ser reconocidas por el Síndico, puesto que tales normas, según lo dispone el propio artículo 194, beneficiarán a todas las mujeres trabajadoras que dependan de cualquier empleador, calidad que nítidamente asume el Síndico al representar a una empresa fallida.
- 3) Si bien el Código Laboral es una norma de aplicación general en relación a la Ley de Quiebra (Ley N° 18.175), no ocurre lo mismo en el caso del fuero, pues dicho beneficio está previsto para situaciones excepcionales, las que deben primar por sobre cualquier disposición general de la citada Ley de Quiebra.
- 4) Finalmente, si el legislador hubiera tenido la intención de hacer inaplicable el fuero maternal en la quiebra,

lo habría dispuesto en términos explícitos en la ley, ya sea en la laboral o en la de quiebra.

Por estas razones, la Corte Suprema rechazó el recurso de casación en el fondo interpuesto por el Síndico de Quiebras, en representación de la empresa fallida, manteniendo, en consecuencia, la decisión de los jueces de primera y segunda instancia.

Sentencia.

Arica, 30 de julio de 2001.

Vistos:

Se reproduce el fallo en alzada.

Y teniendo, además, presente:

Que, a mayor abundamiento, sin perjuicio que estos sentenciadores comparten totalmente las argumentaciones y conclusiones del Juez de primer grado, en el sentido que las normas del Código del Trabajo priman a las contenidas en la Ley de Quiebras, debe tenerse también en consideración que tanto la doctrina como la jurisprudencia mayoritaria de la Excm. Corte Suprema ha estimado que la declaratoria de quiebra es el reconocimiento judicial del estado de insolvencia del empleador, por lo que como tal no puede ser constitutiva de las causales de despido invocadas por el Síndico de Quiebras, a saber, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (porque en tal caso el dependiente debió ser contratado para una labor específica o determinada que termina), como tampoco de caso fortuito o fuerza mayor, porque el primero es un hecho interno imprevisible o inevitable, y la segunda un hecho o acaecimiento externo imprevisible o previsible pero inevitable.

Por las anteriores consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 163 y 173 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de dieciséis de abril del año en curso,

escrita de fojas 45 a 49 vuelta, con costas de la instancia.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción del Ministro señor Marcelo Urzúa Pacheco.

Pronunciado por los Ministros de la Primera Sala señores Andrés Díaz Cruzat, Marcelo Urzúa Pacheco y Javier Moya Cuadra.

Rol N° 995.

Sentencia.

Santiago, 29 de octubre de 2001.

Vistos:

En estos autos Rol N° 5.816-00 sobre juicio ordinario del Trabajo, del Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, caratulados "Alave Quilca, Pabla Justina con Sociedad Exportadora Ltda.", representada esta última por el Síndico Titular Provisional de Quiebras don William Jalaff Escandar, con fecha dieciséis de abril del año en curso, según se lee a fojas 45 y siguientes, se dictó sentencia de primer grado, la cual acogió la acción principal interpuesta por la actora, consistente en declarar su despido laboral nulo, en razón de que ella, a la data de término de sus servicios, se encontraba amparada por fuero maternal. Así, este fallo ordenó el pago de las remuneraciones devengadas, a contar de la fecha del despido que se invalidó, más las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas hasta la fecha del término efectivo de la relación laboral, previo cumplimiento de los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código Laboral.

Apelada esta resolución por el representante de la compañía demandada, la Corte de Apelaciones de Arica, el treinta de julio del año en curso, como se lee a foja 82, la confirmó.

En contra de este último fallo el apoderado del síndico, en representación de la empre-

sa Sociedad Exportadora Ltda., interpuso recursos de casación en la forma y en el fondo.

Esta Corte mediante resolución, que se lee a foja 102, declaró inadmisibles las peticiones de nulidad formal y trajo en relación el de fondo.

Considerando:

Primero: Que la recurrente sostiene en su escrito que contiene el recurso de casación en el fondo, que los jueces del grado al acoger la demanda y declarar la nulidad del despido de doña Pabla Alave, han incurrido en error de derecho al acoger la demanda sustentada en los artículos 162 y 174 del Código del Trabajo.

Segundo: Que en primer lugar, los falladores estiman que la trabajadora encontrándose amparada por el fuero maternal, fue despedida por el Síndico de quiebra, en representación de la empresa fallida, sin contar con la autorización judicial previa, como lo dispone el artículo 174 del Texto Laboral; pero tal permiso, según el representante de la demandada, es del todo inconducente en atención a que sí la empresa se encuentra en quiebra no funciona y, por ende, esta disposición no puede tener aplicación para el caso.

Tercero: Que lo antes indicado, se manifiesta claramente del contexto del Código del ramo, que regula las relaciones entre empleador y trabajador, en el supuesto que exista una empresa en normal funcionamiento, en la cual presta o pueda prestar sus servicios personales una trabajadora, lo cual lo sostiene del tenor de los artículos 1º, 3º, 7º y 10 del Estatuto Laboral; expone, a continuación, que también se debe considerar que la sociedad fallida, la cual representa es una sociedad de responsabilidad limitada, regida por la Ley N° 3.918, en relación con el Código Civil y de Comercio, compañía que se disuelve, entre otras causales, por su insolvencia, que es justamente la situación por la que atraviesa la sociedad fallida al ser declarada en quiebra y sometida al procedimiento concursal, de lo que resulta que la empresa, en definitiva,

está en vías de extinguirse y, por ende, es irrelevante tanto el fuero que proteja a la trabajadora como también la autorización judicial para despedir a estos dependientes aforados.

Cuarto: Que no encontrándose controvertido por la demandada que la actora a la data del despido se encontraba amparada por fuero maternal, corresponde tener presente en primer lugar, las normas de protección a la maternidad contenidas en el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo, que comienza expresando en su artículo 194: "La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales extractivas agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado...", norma que termina exponiendo: "Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres...".

Quinto: Que el legislador dentro de este ordenamiento de protección a la maternidad, contempló, según se advierte del artículo 201, el fuero maternal, al señalar: "Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174...".

Sexto: Que por su parte este artículo 174 constituye una de las medidas adoptadas por el legislador en resguardo al fuero maternal instituido, al disponer que: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente...".

Séptimo: Que en mérito de lo antes expuesto, se puede advertir que el legislador ha querido proteger a la mujer, en su período de maternidad con una serie de resguardos, como lo son por ejemplo sus descansos y el fuero.

Octavo: Que las normas que regulan todas estas medidas, se extienden a trabajadoras que incluso no se encuentran regidas por el Código del Trabajo, como se aprecia del citado artículo 194, en relación con el primer del mismo cuerpo normativo.

Noveno: Que en este mismo sentido, estas disposiciones de protección a la maternidad, en especial, el fuero de que gozan estas trabajadoras también debe ser reconocido y aplicado por el Síndico, en representación del empleador, en caso de haber sido declara judicialmente la quiebra de la empresa donde ella presta sus servicios, pues el inciso final del artículo 194 es claro al precisar que las disposiciones de protección a la maternidad, como anteriormente se expuso: "...beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador...", calidad que indiscutiblemente asume el Síndico en representación del fallido.

Décimo: Que, a mayor abundamiento, si bien el Código del Trabajo es norma de aplicación general, en relación con la Ley de Quiebra, no ocurre lo mismo en el caso del fuero, pues tal beneficio el legislador lo contempla para situaciones excepcionales, lo que conduce a que la normativa que lo regula, resguarda y protege debe ser aplicada por sobre cualquier disposición general contenida en la Ley N° 18.175 –Ley de Quiebra–.

Undécimo: Que esta tesis se sustenta a la vez, en razón de que si el legislador hubiese tenido la intención de poner término al fuero maternal o que sus normas pierdan vigencia, con motivo de la quiebra de la empresa en que estas trabajadoras prestan sus labores, como lo sostiene la recurrente, lo habría dispuesto en términos claros y precisos, ya sea en el Código del Trabajo o en la misma Ley de Quiebra.

Duodécimo: Que el criterio antes expuesto es el sustentado en la jurisprudencia reiterada de esta Corte; de lo que resulta, que el recurso por el primer capítulo denunciado no puede prosperar, ya que los jueces del fondo han acogido la petición principal de la actora siguiendo esta doctrina.

Decimotercero: Que, en segundo lugar, la demandada al deducir el recurso de nulidad por motivos de fondo, expresa que los sentenciadores incurrieron en error de derecho al acoger la demanda y declarar la nulidad del despido de doña Pabla Alave, por estimar que en el caso, también tiene aplicación lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, el empleador o quien lo representa al momento de comunicar y poner término la relación laboral contractual debe encontrarse al día en el pago de las cotizaciones previsionales de la trabajadora.

Decimocuarto: Que para dilucidar esta segunda situación planteada por la recurrente, se debe tener en cuenta, como ya quedó explicado en la parte expositiva de esta resolución, la actora impetró la acción principal, sustentada en la circunstancia que a la data en que el Síndico, en representación de su empleador, puso término a sus servicios se encontraba beneficiada por el fuero maternal.

Decimoquinto: Que los sentenciadores expresaron acerca del asunto del fuero, como se lee en el razonamiento séptimo del fallo de primer grado, reproducido por la sentencia cuestionada:

"Que, en este entendido, ni siquiera encontrándonos en el contexto de una Quiebra se permite la vulneración de las normas antes citadas, toda vez que, para que ello ocurriera, debiera existir una disposición que expresamente lo indique, que no la hay. Por ello, atento el tenor expreso del artículo 174 del Código del Trabajo, y teniendo siempre presente lo previsto en el artículo 19 del Código Civil, que dispone que cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu, el Síndico, para proceder al despido de la actora, debió

pedir la autorización judicial en tal sentido, y no constando en autos que así lo haya efectuado, debemos entender que el despido no produjo efecto legal alguno en relación con la trabajadora",

Decimosexto: Que a la vez, los sentenciadores del fondo en la parte resolutive de este fallo deciden: "Que se hace lugar a la demanda... en cuanto se declara la nulidad del despido de Pabla Justina Alave Quilca, debiendo la demandada Sociedad Exportadora Ltda., representada legalmente por el Síndico de Quiebras William Jalaff Escandar, proceder al pago del total de las remuneraciones adeudadas a la citada trabajadora a contar de la fecha del despido que se invalida, y de las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas a esta fecha, y las que se devenguen hasta la fecha de término efectivo de la relación laboral...".

Decimoséptimo: Que de lo antes indicado, se puede advertir, que los jueces del grado, en definitiva, dirimieron la controversia y, a la vez, acogieron la demanda sustentada en que la actora encontrándose beneficiada por fuero maternal, fue despedida por quien representaba a su empleador, sin contar con la autorización judicial correspondiente.

Decimoctavo: Que si bien estos falladores, luego de precisar que el despido de la actora es nulo, porque el empleador o quien lo representa procedió a su despido sin contar con dicha autorización judicial, pues ella se encontraba amparada por fuero maternal, entraron a conocer de la petición subsidiaria formulada por la misma demandante, consistente en que su despido laboral, también adolece de un vicio de nulidad, en razón de que el Síndico, al poner término a su contrato no dio cumplimiento a la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Decimonoveno: Que esta situación denunciada si bien ocurrió en la especie, también debe ser desestimada, teniendo en consideración que la infracción de ley denunciada no tiene influencia en la parte dispositiva

del fallo impugnado; es decir, no cumple con el presupuesto fijado en los artículos 767 y 772 del Código de Procedimiento Civil, ya que como quedó explicado, los jueces de mérito acogieron la petición principal de la trabajadora, sustentada en que su despido adolece de nulidad, ya que al momento de ponerse término, quien hacía las veces de empleador, no pidió la autorización judicial para proceder en tal sentido.

Y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 764, 765, 767 y 772 del Código de Procedimiento Civil, se declara que se rechaza, el recurso de casación en el fondo interpuesto a fojas 84, en contra de la sentencia escrita a fojas 82 y siguiente, de fecha treinta de julio del año en curso.

Sin perjuicio de lo antes resuelto, por advertir esta Corte que los jueces de la instancia al acoger la acción principal de nulidad, no procedía que a la vez realizaran análisis alguno ni, menos emitieran pronunciamiento, con respecto a la petición subsidiaria formulada por la trabajadora en su escrito de demanda.

Por lo antes indicado, se dejan sin efecto los fundamentos octavo, noveno, décimo, undécimo y duodécimo de la sentencia de primer grado, reproducido por la segunda, como también lo decidido, en cuanto a que el empleador para dar término efectivo a la relación laboral que lo vincula con la actora, deba cumplir con lo dispuesto en los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y el Abogado Integrante señor Enrique Barros B.

ALAVE QUILCA, Pabla Justina.

CASACION FORMA Y FONDO - LABORAL.

Rol N° 3.332-01 (Santiago).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

SENTENCIA DE APELACION CONFIRMATORIA. CAUSAL DE CADUCIDAD DEL ARTICULO 160 N° 5 DEL CODIGO DEL TRABAJO INJUSTIFICADA. VOTO EN CONTRA

La mera negligencia o imprudencia del trabajador que conducía una grúa horquilla, no puede configurar la causal de caducidad prevista en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, actos, omisiones o imprudencias temerarias. Voto en contra que estuvo por la aplicación de la causal.

Comentario

Sentencia de apelación confirmó fallo de primer grado que declaró injustificado despido de trabajador a quien su ex empleador había despedido invocando la causal de caducidad establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, actos, omisiones o imprudencias temerarias, puesto que dicho trabajador provocó lesiones graves en un compañero de trabajo en circunstancias que conducía una grúa horquilla, realizando una maniobra brusca en el vehículo (a exceso de velocidad, según el demandado), acción que según informe de la ACHS constituyó una "acción agresiva" del conductor.

Por su parte, la Corte respectiva sostuvo en su fallo confirmatorio que sólo existió de parte del trabajador despedido negligencia o mera imprudencia, por lo que no puede sostenerse que conducía a una velocidad excesiva. Por otra parte, al accidente de su compañero de trabajo, también concurrió la imprudencia del propio accidentado, quien, en momentos del accidente, utilizaba la máquina para descansar. Por estas razones, especialmente, por la co-responsabilidad en el accidente, no se configuró el elemento "temeridad" previsto y exigido por la norma legal antes mencionada, concluyendo la sentencia en lo injustificado del despido.

El voto de minoría o en contra señaló que según las pruebas rendidas y apreciadas se-

gún la sana crítica, el trabajador demandante obró de forma imprudente y temeraria, al conducir la grúa de manera descuidada y a velocidad imprudente, provocando la caída de un compañero trabajador, quien se lesionó gravemente (fractura expuesta de pierna). Mas aún, esta conducta imprudente ya le había sido representada en dos oportunidades anteriores al ex trabajador. Por lo anterior, era evidente que el actor incurrió en la mencionada causal de despido justificado y sin derecho a indemnización por años de servicio, pues, si bien su actuar deslindó con una predisposición al dolo, su conducta es tan grave que debe asimilarse a una conducta temeraria.

Sentencia.

San Miguel, 22 de agosto de 2001.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de su fundamento quinto que se elimina y se tiene en su lugar y además presente:

Que la prueba rendida en autos, y que se detalló en los razonamientos tercero y cuarto de la sentencia que se revisa, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, sólo lleva a concluir que existió negligencia o mera im-

prudencia por parte del trabajador demandante al mover bruscamente el vehículo que tenía a su cargo en la empresa, ignorándose la velocidad que le imprimió, por lo que no puede afirmarse que condujo a una velocidad excesiva, como le imputa la demandada atendiendo, además, a las características técnicas especiales de este tipo de móviles y respecto de los que el actor sólo tenía seis meses de experiencia (informe de ACHS de fs. 16). Además, debe tenerse presente que el accidente que motivó el despido del demandante, no sólo tuvo como causal la referida "acción agresiva del conductor" –como concluye el informe de ACHS de fs. 16– sino también la prudencia del accidentado al "utilizar la máquina para descansar" y por parte de la demandada (empresa) "no tener establecido un lugar de espera o descanso para los trabajadores al interior de la planta". Causales todas del accidente que aparecen concurrentes (responsabilidades compartidas), con lo cual, y no existiendo además, otro antecedente probatorio importante en contra del trabajador demandante en orden a convencer al tribunal que dicha parte se representó el efecto dañoso de su actividad laboral cuestionada y que habría configurado el elemento "temeridad" previsto por la ley en el N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo, cabe concluir que en el caso sub lite el despido ha sido injustificado y por ello debe accederse en todo a la demanda.

Visto, además, lo dispuesto en los artículos 465 y siguientes del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de veinticuatro de agosto del año dos mil, escrita a fs. 57 y siguientes, sin costas por haber tenido la demandada justo motivo para alzarse.

Acordada con el voto en contra del Ministro Sr. Villavicencio, quien fue de opinión de revocar la sentencia apelada y negar lugar a la demanda, salvo en cuanto al feriado

proporcional, declarando justificado el despido del actor, teniendo presente para ello las siguientes consideraciones:

- 1º) Que, de la prueba rendida en autos y que se ha sido expuesta en los fundamentos tercero y cuarto de la sentencia que se revisa, ofrecida conforme a las reglas de la sana crítica, aparece de manifiesto que el actor fue despedido por la demandada debido a su obrar imprudente y temerario al conducir una grúa horquilla en forma descuidada y a una velocidad imprudente, provocando la caída de un compañero trabajador que estaba sentado a un lado del asiento del conductor y resultando lesionado de gravedad al sufrir fractura expuesta en una pierna; manejo imprudente del vehículo, por parte del actor, que ya le había sido observado y amonestado anteriormente en dos oportunidades (enero de 1998 y 23 de agosto de 1999), limitándole la velocidad a 10 Km., por hora (fs. 22 y 23).
- 2º) Que de esta manera, resulta evidente, que el demandante incurrió en la causal N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo toda vez que, si bien, su actuar limita con una predisposición al dolo, en la especie es tan grave que debe asimilarse a una conducta temeraria.

Regístrese y devuélvanse en su oportunidad.

Redacción del Ministro señor Contreras.

Pronunciada por los Ministros señor Villavicencio, señora Egnem y señor Contreras.

Rol N° 115-01-TR.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

El último dictamen contenido en el presente boletín (698/16 11.02.03), se hace cargo de resolver una materia que había generado un cierto grado de dudas, más que de orden jurídico, de orden práctico atendida la novedad de que las Inspecciones del Trabajo actúen frente a infracciones no cometidas en el contexto de una relación laboral vigente y determinada.

La referida materia es la publicación de avisos en medios de prensa, señalando como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo, alguna de las condiciones o calidades previstas en el artículo 2° del Código del Trabajo, como, por ejemplo, la edad o la nacionalidad.

Claramente una oferta de empleo, condicionada a aspectos personales que no tienen que ver con la calificación o idoneidad técnica, y que son discriminatorios a la luz de la Constitución Política, del Convenio 111 de la OIT, ratificado por Chile, y del citado artículo 2° del Código Laboral, es ilegal y, por tanto, constituye una infracción al ordenamiento jurídico que amerita ser sancionada.

La eficacia de la norma está necesariamente unida a la capacidad del Estado para hacerla cumplir, recurriendo a diversas vías, como la educación, la divulgación, y también la sanción. Es en este último ámbito que se concluye la facultad de los funcionarios fiscalizadores de sancionar a aquellos empleadores que incorporen contenidos discriminatorios, en los términos del artículo 2°, en los avisos para reclutar personal.

El pronunciamiento en comento, disipa cualquier cuestionamiento jurídico, al concluir

que siendo una infracción a normas laborales, independientemente de cualquier otra circunstancia, debe ser sancionada, de acuerdo a las normas del artículo 477 del Código del Trabajo.

En otro ámbito, el del contrato colectivo, se emite pronunciamiento (318/05 20.01.03) sobre el concepto de "cláusula de reajustabilidad", el cual es relevante para determinar, como en el caso planteado, qué cláusulas se incorporan y cuáles no a los contratos individuales, cuándo se extingue el contrato colectivo y, también, cuándo los trabajadores, representados por la comisión negociadora, ejercen la facultad que se les otorga en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo.

Sobre este concepto, la Dirección del Trabajo ha estimado que constituyen cláusulas de reajustabilidad, aquellas "cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas", es decir, no se trata sólo de cláusulas que contengan una operación matemática, de la cual pueda resultar un aumento de la remuneración, sino que también adquiere relevancia el objetivo de dicho incremento.

Dado lo anterior, se estima que una disposición del contrato colectivo que establece un incremento de remuneraciones, de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa, no constituye cláusula de reajustabilidad. En efecto, la finalidad de este incremento no es mantener el poder adquisitivo o mejorarlo, sino que es una cláusula que busca premiar o valorar la permanencia del trabajador en la empresa.

En materia de remuneraciones, además de lo referido a cláusula de reajustabilidad, se contienen dos dictámenes: uno referido a pago de tratos cuando hay falla de la máquina y es reemplazada por otra de menor rendimiento (86/1 8.01.03) y otro en materia de semana corrida (317/4 20.01.03):

- a) Se ha planteado el caso de trabajadores a trato, que por falla mecánica de la máquina en que operaban han debido utilizar otra de menor rendimiento, afectando con ello el monto de sus remuneraciones. Se advierte que no existe cláusula que establezca el uso de determinada máquina.

Hay aquí un cambio de maquinaria, transitorio, que no obedece a una decisión arbitraria o infundada del empleador, sino a un hecho que impedía hacer uso de la misma, cumpliendo el empleador con su obligación de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración pactada por cada pieza o medida.

Lo anterior, entonces, llevó a concluir que en este caso no procedía por parte del empleador compensar la diferencia, sino sólo remunerar de acuerdo a lo producido y sólo garantizar el pago del ingreso mínimo, en caso que éste no se alcance con la producción obtenida.

- b) Como es bien sabido, los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a la llamada "semana corrida" o remuneración por el séptimo día, que no es otra cosa que el derecho que les asiste a que se les remuneren los días domingo y festivos de la semana en que han laborado.

En el caso sometido al pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, se trata de un trabajador remunerado exclusivamente por día, y, por tanto, con derecho a semana corrida, pero a cuyo contrato se le puso término en el quinto o sexto día, es decir, al séptimo día ya no había relación laboral vigente.

Por lo anterior, se concluye que si la relación laboral estaba concluida, antes de corresponder el día de descanso, éste ya no resulta exigible ni tampoco un pago proporcional, ya que cuando así lo ha estimado el legislador lo ha establecido expresamente, como ocurre para el feriado anual o la gratificación.

Se ha hecho referencia a aquellos pronunciamientos que parecen más relevantes por su novedad o efectos, pero sin duda varios otros contenidos en el presente número, aportan a la aplicación del Derecho Laboral y orientan el quehacer de los funcionarios del trabajo, como también el de las empresas.

Rafael Pereira
Jefe Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cajas de Compensación. Descuento. Créditos Sociales.....	4.316/212	23.12.02	105
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Proce- dencia	364/06	22.01.03	120
Contrato individual. Legalidad de cláusula	573/14	31.01.03	141
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios de bienes- tar. Aporte empleador	393/10	23.01.03	131
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justi- cia	390/07	23.01.03	123
Estatuto de Salud. Ascenso	630/15	4.02.03	143
Estatuto de Salud. Indemnización artículo 1° transitorio Ley N° 19.813. Alcance	630/15	4.02.03	143
Estatuto de Salud. Asignación especial transitoria	532/13	31.01.03	139
Estatuto Docente. Actividades curriculares. Recreos	395/12	23.01.03	138
Estatuto Docente. Terminación contrato. Necesidades de la empresa. Preaviso. Procedencia. Fuero	394/11	23.01.03	134
Feriado. Feriado Colectivo. Plazo de preaviso. Efectos	300/03	20.01.03	114
Negociación Colectiva. Huelga. Aprobación. Suspensión Colegios	394/11	23.01.03	134
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Incorpo- ración de cláusula a contrato individual. Cláusula de reajustabilidad. Concepto.....	318/05	20.01.03	118
Oferta de trabajo. Principio no discriminación. Infracción. Sanción	698/16	11.02.03	146
Organizaciones Sindicales. Constitución. Observaciones Inspección del Trabajo. Alcance	391/08	23.01.03	126
Organizaciones Sindicales. Cuota sindical. Descuento obligatorio empleador	4.413/213	31.12.02	109
Registro asistencia. Sistema especial.....	100/02	9.01.03	113
Remuneración. Remuneración variable. Cambio de má- quina	86/01	8.01.03	111
Semana corrida. Terminación de contrato de trabajo. Procedencia	317/04	20.01.03	116
Trabajos pesados. Calificación. D.S. N° 681. Aplicabilidad..	392/09	23.01.03	129

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

Cajas de Compensación. Descuento. Créditos Sociales.

4.316/212, 23.12.02.

1. No existe impedimento legal para que las Cajas de Compensación pacten privadamente con los trabajadores beneficiarios del crédito social y sus avales, que sus empleadores podrán descontar de sus finiquitos con cargo a la indemnización por término del contrato de trabajo, los saldos insolutos del crédito social.
2. Los Departamentos Jurídico y de Fiscalización del Servicio deberán instruir a las Inspecciones del Servicio conforme a las conclusiones del presente dictamen.
3. Se reemplazan las conclusiones del Dictamen N° 591/33, de 26.02.2002, por las siguientes: "Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán hacerse efectivos directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito".

Fuentes: Ley N° 18.833, artículo 22. Código del Trabajo, artículo 58.

Concordancias: Dictamen N° 591/33, de 26.02.2002.

En consideración a la presentación del antecedente, entre otras de distintas instituciones a las que en su oportunidad se dará respuesta, esta Dirección ha estimado conveniente pronunciarse expresamente sobre los créditos sociales que otorgan las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, de forma tal que los vínculos jurídicos que se establecen entre la Caja respectiva, sus empresas afiliadas y los dependientes de estas últimas, tengan un tratamiento armónico por las Instituciones Fiscalizadoras involucradas, es decir, por este Servicio y la Superintendencia de Seguridad Social. En tal sentido ha avanzado también esta última Institución, al poner a disposición de esta Dirección por Oficio

Ordinario N° 52.425, de 20.11.2002, los criterios básicos contenidos en Circular Interna destinada a regular esta materia. Así entonces, se pretende que el principio de unidad de la Administración que consagra la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración, cobre real sentido en un sector que requiere de actuaciones convergentes.

En este orden, esta Dirección se pronunciará sobre: 1) la legalidad del pacto que permite a las empresas descontar deudas pendientes de sus trabajadores por concepto de crédito social de la indemnización por término del contrato de trabajo; 2) las actuaciones del funcionario fiscalizador investido como ministro de fe y los antecedentes con que debe contar para autorizar un finiquito que haga efectivo el crédito social en la indemnización por término de la relación laboral, y 3) el contexto legal en que se empleó la voz "pre-

ferencia legal" en el Dictamen N° 591/33, de 26.02.2002, y el reemplazo de sus conclusiones.

- 1) Para establecer la procedencia legal del pacto que permite a las empresas descontar deudas pendientes de sus trabajadores por concepto de crédito social de la indemnización por término de la relación laboral, es preciso tener presente, en primer término, que el artículo 22 de la Ley N° 18.833, Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar establece:

"Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales".

Como se advierte, este texto legal sólo se refiere a las *remuneraciones*, de forma tal que los descuentos destinados al pago de estos créditos sociales —en principio— no podrían hacerse efectivos en sumas distintas a las remuneraciones. En vista de lo restrictivo de esta disposición, las Cajas de Compensación idearon instrumentos jurídicos convencionales para asegurar el retorno de estos préstamos. Así entonces, el Pagaré del Crédito Social y la Solicitud de Crédito Social, instrumentos privados que deben suscribir los trabajadores que optan al crédito social, amplían las garantías de éste e incluye el derecho del empleador a descontar —al instante del finiquito— el saldo insoluto del crédito social de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo.

En su oportunidad, la Superintendencia de Seguridad Social en su calidad de instancia fiscalizadora de las Cajas de Compensación, antes de implementar este sistema complementario que incluye la firma de esta documentación priva-

da, pidió informe a esta Dirección, y fue así como por Oficio Ordinario N° 5.173, de 1985, este Servicio manifestó que no advertía impedimento legal para que el trabajador y sus avales autorizaran al empleador, para que al término de la relación laboral, se les descontare de la suma a percibir por indemnización por años de servicio los saldos que adeudaren por concepto de crédito social.

Sin embargo, jurisprudencia posterior de esta Dirección ha dejado establecido que es indebida la *renuncia anticipada de derechos*, porque vuelve ineficaz e ilusoria la irrenunciabilidad de derechos contemplada por el artículo 5° del Código del Trabajo y el carácter esencialmente protector de la Ley laboral (Dictamen N° 1.508/55, de 22.02.91). En el mismo sentido pero bajo la noción genérica de *compromisos a futuro*, esta Dirección ha objetado específicamente la tendencia a disponer anticipadamente de la indemnización por término del contrato de trabajo, al sostener que "*estas indemnizaciones tienen por finalidad principal contribuir al sustento del trabajador y su familia en los casos de pérdida del trabajo, propósito que se vería desvirtuado si los organismos del trabajo y previsión de la Administración validan y legitiman los actos y convenciones destinados a comprometer a futuro la mera expectativa al derecho a indemnización del trabajador, desmintiendo y anulando el rol específicamente protector de estas instituciones*" (Oficio Ordinario N° 401, de 20.01.99, de la señora Directora del Trabajo dirigido al señor Superintendente de Seguridad Social).

Como se advierte, es evidente la necesidad de armonizar razonadamente las opiniones sostenidas por esta Dirección, pues de primar lisa y llanamente el predicamento del Oficio Ordinario N° 5.173, de 1985, sin límites ni consideración alguna, *se sancionaría una gran salvedad al principio de irrenunciabilidad de los*

derechos laborales, lo que es jurídicamente insostenible. Es necesario precisar, en consecuencia, por qué y bajo que condiciones las Cajas de Compensación pueden y han podido legalmente suscribir compromisos a futuro con dependientes de sus empresas afiliadas que involucre el derecho a indemnización por término del contrato de trabajo.

Sin duda, que esta posibilidad que opera a favor de las Cajas de Compensación se debe a que el legislador les otorgó expresamente, conforme al artículo 1° de la Ley N° 18.833, Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, *el carácter de entidades de previsión social encargadas de administrar prestaciones de seguridad social*, sujetas –como se sabe– a la supervigilancia y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social. Por este carácter se explica, asimismo, que lo adeudado por crédito social "*se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales*", créditos que además, "*quedarán comprendidos en la sexta causa del artículo 2472 del Código Civil*", es decir, son privilegiados y gozan de preferencia para su cobro (artículos 22 y 69 del referido Estatuto General). Existen, como se aprecia, fundamentos jurídicos de orden público para garantizar en forma eficaz el retorno de las prestaciones de seguridad social que otorgan las Cajas de Compensación, máxime si se considera que el Estado es subsidiariamente responsable de las obligaciones que éstas contraigan con sus afiliados, conforme –ahora– al artículo 2° del Estatuto General.

Pues bien, en definitiva, por estas especiales características de los préstamos analizados, que obedecen a la naturaleza jurídica expresada en párrafos precedentes, no existe impedimento legal para que las Cajas de Compensación pacten privadamente con los trabajadores beneficiarios del crédito social y sus avales,

que sus empleadores podrán descontar de sus finiquitos y con cargo a la indemnización por término del contrato de trabajo, los saldos insolutos del crédito social.

- 2) En vista de que el sistema de crédito social administrado por las Cajas de Compensación –como se ha visto– otorga al empleador facultades de excepción sobre la indemnización por término de la relación laboral del dependiente, es necesario precisar las actuaciones y documentos que el funcionario fiscalizador debe comprobar y tener a la vista para *autorizar* el correspondiente finiquito.

En efecto, desde luego el ministro de fe –junto al finiquito– debe contar con la *solicitud de crédito social y el pagaré* respectivo, suscritos por el deudor principal, avales y codeudores solidarios, si los hubiese, como asimismo, el *certificado de la Caja* correspondiente con el estado de saldo de deuda a la fecha de extinción de la relación laboral.

Debe precisarse, que el empleador podrá descontar de la remuneración correspondiente al último mes, sólo la cuota o *dividendo mensual pactado*, a menos que el finiquito incorpore más de un mes de remuneraciones. Y, naturalmente, el finiquito hará efectivo el crédito social en la indemnización, cuando así se haya pactado expresamente, de no haberse pactado, sólo podrá deducirse la cuota mensual de la última remuneración, a menos, como se ha dicho, que el finiquito comprenda más de una mensualidad de remuneraciones.

Finalmente, si el trabajador no estuviese de acuerdo con la liquidación de su finiquito por presuntos errores aritméticos o por cualquiera otra causa, y de no zanjarse la diferencia por mutuo acuerdo de las partes, el ministro de fe dejará constancia del desacuerdo e informará al dependiente sobre su derecho a recurrir *admi-*

nistrativamente ante la Superintendencia de Seguridad Social o directamente a los tribunales de justicia.

En estas condiciones, los Departamentos Jurídico y de Fiscalización del Servicio deberán instruir lo pertinente a las Inspecciones del Trabajo.

- 3) Corresponde enseguida que esta Dirección precise el Dictamen N° 591/33, 26.02.2002, que dejó establecido que *"los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, carecen de la preferencia legal propia de las cotizaciones previsionales"*. Específicamente sobre esta materia, la Caja de Compensación Los Héroes, por presentación de 19.03.2002, considera que este pronunciamiento *"induce a error, ya que de ello se podría entender que dichos créditos carecen de la preferencia legal constituida por el privilegio de primera clase que les otorgan diversas normas"*.

Desde luego, es razonable el alcance que formula la referida Caja de Compensación, específicamente en cuanto al uso de las expresiones *"preferencia legal"*, que como se verá, sólo han sido empleadas en relación a la empresa y las facultades del empleador, en ningún caso se han hecho extensivas al ámbito procesal o del concurso de acreedores ante los tribunales de justicia.

Efectivamente, en el acápite "Fuentes" del referido dictamen, se citan los artículos 22 del Estatuto General de las Cajas de Compensación y 58 del Código del Trabajo, a partir de los cuales, se estima, sólo respecto al vínculo del trabajador con su empleador al instante de su extinción, que *"ambas disposiciones legales en que incide la consulta se refieren sólo y específicamente a las remuneraciones, de tal suerte que los descuentos y remesas de los créditos sociales –sobre la*

base de estos textos legales– no podrían hacerse efectivos en sumas distintas a las remuneraciones que ordinariamente forman parte del finiquito, como la indemnización por término de contrato de trabajo, entre otras".

Es cierto que el empleo de las expresiones *"preferencia legal"* evoca el sistema de prelación de créditos que regula el Código Civil y el concurso de acreedores ante los tribunales de justicia, aspectos respecto a los cuales –ni aún de paso– esta Dirección se ha pronunciado, toda vez que las disposiciones invocadas –como se ha visto– dicen relación sólo y específicamente con las facultades directas de administración que el empleador tendría para hacer efectivos los créditos sociales, lo que se encuentra muy lejos del ámbito propiamente jurisdiccional, que es la sede donde efectivamente se hacen valer las causas de preferencia –que como se sabe– *"son solamente el privilegio y la hipoteca"* (inciso 1° del artículo 2470 del Código Civil).

En síntesis, para mayor claridad y certeza de la jurisprudencia administrativa sobre esta materia y teniendo presente las consideraciones consignadas en los acápites 1) y 2) precedentes, se reemplazan las conclusiones del Dictamen N° 591/33, de 26.02.2002, por las siguientes:

"Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán hacerse efectivos directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito".

En consecuencia, cúpleme informar que sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa hecha valer y conclusiones precedentes, se ha

armonizado jurídicamente la ejecución de los créditos sociales de las Cajas de Compensación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, y también, se han

unificado los criterios de esta Dirección con aquellos sostenidos por la Superintendencia de Seguridad Social.

ORGANIZACIONES SINDICALES, CUOTA SINDICAL. DESCUENTO OBLIGATORIO EMPLEADOR.

4.413/213, 31.12.02.

No resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva organización.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58, 260, 261 y 262.

Mediante Ordinario se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de que uno o más trabajadores sindicalizados requieran de su respectivo empleador el cese por parte de éste del descuento de las cuotas sindicales de sus remuneraciones y pagar aquéllos directamente dicha cotización al sindicato respectivo.

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

El artículo 260 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

"La cotización de las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos".

Por su parte, el inciso primero del artículo 261 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla".

A su vez, el artículo 262 del Código del Trabajo, en su inciso primero, establece:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda".

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas se desprende, por una parte, que la cotización a los sindicatos constituye una obligación para sus afiliados, debiendo

determinarse en los estatutos de la respectiva organización el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

Asimismo, de dichas disposiciones legales se colige que el empleador deberá efectuar los descuentos de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus dependientes a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

De esta forma, de las aludidas disposiciones se infiere inequívocamente la intención del legislador, cual es la de asegurar, mediante el referido descuento, el debido financiamiento de las organizaciones sindicales, además de la necesaria certeza y periodicidad que requieren a este respecto para el cumplimiento de sus fines.

Lo anterior se ve reafirmado por la disposición legal contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo, que en su inciso primero, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador".

De la disposición legal antes transcrita se colige que el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores, entre otros rubros, las cuotas sindicales en conformidad a la ley respectiva.

De este modo, el análisis de las normas antes citadas permite afirmar, según ya se señalara, que una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a efectuar el descuento aludido, no resultando viable, por ende, que aquél se abstenga de hacerlo, aún a petición expresa del trabajador afiliado que así lo solicite para efectuar dicho pago directamente a la organización de que se trata.

En efecto, el carácter imperativo de los preceptos analizados, no permite una interpretación contraria a la ya señalada, en tanto dichas normas se imponen a la voluntad del empleador, el cual no puede eludir su aplicación.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, en virtud de lo previsto por el artículo 258 del Código del Trabajo, que dispone que *"A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato"*, la solicitud de suspender el descuento por el empleador del monto de la cuota sindical y de efectuar su pago directo a la respectiva organización, deberá formularse por el interesado a su directorio, a quien le asiste la facultad de resolver respecto de tal requerimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, así como de las consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva organización.

REMUNERACION. REMUNERACION VARIABLE. CAMBIO DE MAQUINA.**86/01, 8.01.03.**

La empresa ... no estaría obligada a enterar diferencias de remuneración a los trabajadores a trato, durante el período de reemplazo transitorio de maquinaria afectada de falla técnica, por otra de rendimiento inferior, sin perjuicio de lo señalado respecto de remuneración mínima legal durante dicho período.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 21, inciso 2º; y 44, incisos 1º y 3º. Código Civil, artículo 45.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.232/59, de 17.02.95, y 3.417/77, de 22.05.90.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede pagar diferencia de remuneración a trabajadores a trato, por reemplazo durante seis días de máquina Skidder Grapple por otra Skidder Huinche, de inferior rendimiento, por panne de motor.

Se agrega, que no existe estipulación alguna con los trabajadores de usar determinada máquina.

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

El artículo 44, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra".

De la disposición legal anterior se deriva que la remuneración podrá fijarse no sólo por unidades de tiempo, sino que también por pieza, medida u obra.

Cuando la remuneración se fija según cantidad de piezas, medidas u obras producidas, se está en presencia del denominado trabajo a trato.

De este modo, el trabajo remunerado a trato queda sujeto al evento del número o cantidad de piezas, medidas u obras producidas.

De esta manera, cuando las partes pactan un contrato de trabajo remunerado a trato están contestes en que a mayor número o cantidad de piezas, medidas u obras producidas, corresponderá mayor remuneración, y por el contrario, si es menor, la remuneración será igualmente inferior.

De esta suerte es posible inferir que en los trabajos remunerados a trato, es de la esencia la variación de la remuneración, acorde a lo producido por el trabajador.

Ahora bien, en la especie, si en el contrato de trabajo a trato se pactó la remuneración por cada unidad de pieza, medida u obra producida, sin determinar el tipo de maquinaria a utilizar en las faenas, una menor producción por reemplazo temporal de esta maquinaria por otra de menor rendimiento, si ello influye en la remuneración final del trabajador, sería una contingencia del trabajo a trato, si respecto del empleador se habría cumplido con la remuneración convenida para cada unidad de pieza, medida u obra producida, y si el reemplazo de la máquina no se habría debido a decisión arbitraria suya sino por falla mecánica de la máquina ocupada.

En efecto, es sabido que el contrato de trabajo, según lo define el artículo 7º del Código del Trabajo, es un contrato bilateral, y como todos los contratos de esta especie,

genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, que en el caso del empleador consisten esencialmente en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que se hubiere convenido.

En la especie, se habría cumplido con proporcionar el trabajo acordado y con la remuneración según el sistema pactado, sin que pueda considerarse una obligación de pago de un monto garantizado al trabajador, en el sistema a trato, si ello no se ha estipulado por las partes, salvo en materia de ingreso mínimo legal mensual.

Por otro lado, a mayor abundamiento, el acontecimiento que habría provocado una menor remuneración transitoria por concepto del trato habría sido el desperfecto técnico de una máquina, hecho que podría configurar caso fortuito o fuerza mayor, que según al artículo 45 del Código Civil, es "*el imprevisto a que no es posible resistir*", que de reunir los requisitos de ser ajeno a la voluntad de las partes; imprevisible, dentro de cálculos ordinarios o corrientes; e irresistible, es decir no se haya podido evitar, llevaría a liberar de responsabilidad al empleador de enterar diferencias de remuneración por reemplazo de la máquina.

Corresponde agregar, por otra parte, que en la especie no se trataría de una paralización o inactividad de faenas, por sucesos ajenos a la voluntad del trabajador, como podría ser por falta de materia prima, o por cortes de energía, etc. períodos durante los cuales los trabajadores no obstante encontrarse a disposición del empleador no cumplen labores por causas no imputables a ellos, situaciones en las cuales se configura jornada de trabajo pasiva, del artículo 21, inciso 2º, del Código del Trabajo como lo ha sostenido reiteradamente esta Dirección, entre otros,

en Ord. N° 3.417/77, de 22.05.90, que por ende obliga a su remuneración, como respecto de toda jornada laboral, disposición legal que debe interpretarse restrictivamente, solo para el caso previsto por el legislador.

En el caso en análisis no se consulta por paralización o inactividad del trabajador, encontrándose a disposición del empleador, sino por menor rendimiento de la faena en un trabajo a trato.

Con todo, como necesario resguardo de una retribución básica de la prestación de los servicios del trabajador, en el evento que la disminución de lo producido por el reemplazo obligado de la maquinaria le hubiere significado una merma a la remuneración por debajo de los mínimos legales, tal como lo ha sostenido la doctrina uniforme de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. N° 1.232/59, de 17.02.95, el trabajador no podrá percibir por remuneración mensual una suma inferior al ingreso mínimo mensual a que alude el artículo 44, inciso 3º, del Código del Trabajo, regla que la misma doctrina hace aplicable también a los trabajadores a trato, de modo que si en el caso, los días que se habría obtenido menor remuneración por baja de la producción por reemplazo de maquinaria, se hubiere obtenido una retribución inferior al equivalente del ingreso mínimo legal, se deberá pagar por tales días a lo menos dicho equivalente mínimo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que la empresa ... no estaría obligada a enterar diferencias de remuneración a los trabajadores a trato, durante el período de reemplazo transitorio de maquinaria afectada de falla técnica, por otra de rendimiento inferior, sin perjuicio de lo señalado respecto de remuneración mínima legal durante dicho período.

REGISTRO ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.**100/02, 9.01.03.**

No resulta procedente que esta Dirección del Trabajo ejerza la facultad legal que le confiere el artículo 33 del Código del Trabajo, de autorizar el establecimiento de un sistema especial de control de asistencia y de jornada del personal, cuando sólo se pretende registrar la asistencia, por lo que no es posible legalmente autorizar a la Universidad ... el sistema propuesto, de registrar la asistencia a la cátedra de los docentes, sin perjuicio que tampoco procede hacerlo respecto de planillas sueltas diarias firmadas por cada docente, y si no se hace para toda una misma actividad.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.552/266, de 21.09.94; 3.528/209, de 15.07.93 y 5.299/249, de 14.09.92.

Se solicita autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia de los docentes que laboran en la Universidad ..., consistente en planillas diarias y comunes por Escuela, con indicación del horario a impartir la clase, nombre del docente, la asignatura, firma y fecha.

Se agrega, que se justifica el sistema de planilla debido a que muchos docentes prestan labores en diferentes Escuelas ubicadas en distintas Sedes, dificultando el registro, y por otro lado, sólo se pretende dejar constancia de la asistencia del docente a efectuar la clase, pero no de su jornada laboral, si su contratación es en función a cátedras a impartir.

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

El artículo 33, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de

asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro".

De la disposición legal citada se desprende que el legislador exige llevar un libro de asistencia o reloj control con tarjetas de registro, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, ordinarias o extraordinarias del personal.

De este modo, los sistemas de registro precisados sólo son exigibles legalmente si se trata de controlar tanto la asistencia como la jornada del personal.

De lo anterior es posible concluir que si sólo se persigue controlar la asistencia del personal, no resulta aplicable la disposición legal en comento, que precisa los sistemas de control de asistencia y de jornada.

De este modo, si en la especie, como se enfatiza, se pretende controlar únicamente la asistencia a la cátedra del docente, pero no la cantidad de horas cronológicas de su duración, desde el momento que se le remunera sólo a base de las cátedras efectivamente realizadas, pertinente resulta convenir que no se hace aplicable al caso la disposición legal citada, que como se ha dicho regula los sistemas de control tanto para la asistencia como la jornada del personal.

Por otra parte, cabe agregar, que en todo caso, de acuerdo a la reiterada y uniforme

doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ords. N°s. 5.552/266, de 21.09.94, y 3.528/209, de 15.07.93, el sistema de control de asistencia y de jornada consistente en hojas o planillas sueltas no pueden jurídicamente constituir libro de asistencia, al tenor de lo que exige el legislador en la norma legal en comento, por lo que las planillas que se propone establecer no se conformarían a la ley, de ser ésta aplicable.

Corresponde también señalar, que según el inciso 2° del artículo 33 del Código, la facultad que el legislador entrega a la Dirección del Trabajo, para establecer y regular por resolución fundada un sistema especial de control de las horas de trabajo, se encuentra condicionada a que el sistema a autorizar sea "uniforme para una misma actividad", requisito legal que no se daría en la especie, si se trata únicamente de

personal docente de la Universidad ..., lo que lleva a que de todos modos no sería procedente la autorización solicitada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúplame informar a Ud. que no resulta procedente que la Dirección del Trabajo ejerza la facultad legal que le confiere el artículo 33 del Código del Trabajo, de autorizar el establecimiento de un sistema especial de control de asistencia y de jornada del personal, cuando sólo se pretende registrar su asistencia, por lo que no es posible legalmente autorizar a la Universidad ... el sistema propuesto, de registrar la asistencia a la cátedra de los docentes, sin perjuicio que tampoco procede hacerlo respecto de planillas sueltas diarias firmadas por cada docente, y si no se hace para toda una misma actividad.

FERIADO. FERIADO COLECTIVO, PLAZO DE PRE-AVISO, EFECTOS.

300/03, 20.01.03.

El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 76.

Concordancias: Dictamen N° 956/43, de 12.02.92.

Mediante presentación ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el otorgamiento del beneficio del feriado colectivo suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Al respecto, se informa lo siguiente:

El artículo 76 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en partes de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respecti-

va empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Del precepto legal transcrito se infiere que la ley otorga al empleador la facultad de determinar anualmente, en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un período no inferior a 15 días hábiles.

Se deduce asimismo que, en caso que el empleador otorgue anualmente vacaciones colectivas, el feriado debe concederse a todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección afectada con la medida, incluso a aquellos que no cumplan con los requisitos necesarios para hacer uso de él, vale decir, que durante el período de un año haya estado subsistente el vínculo jurídico que nace del respectivo contrato de trabajo.

Precisado que el otorgamiento del feriado colectivo es una facultad propia del empleador, cabe determinar qué incidencia tiene el mismo en el caso de aquellos trabajadores que a la época de su otorgamiento les esté corriendo el plazo de preaviso de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Al respecto, cabe hacer presente que el feriado colectivo así como el preaviso de término de contrato de trabajo, son beneficios de distinta naturaleza, de manera tal que no pueden superponerse, ni aún por el derecho del empleador de imponer a sus dependientes el feriado colectivo.

De esta manera, entonces, preciso es concluir que, si el plazo de aviso de término de contrato de trabajo se encontraba pendiente al inicio del período de feriado colectivo, dicho plazo ha de entenderse suspendido

durante todo el tiempo que dure el feriado colectivo, plazo que seguirá corriendo una vez que ha cesado la causa que dio origen a la suspensión.

Al tenor de lo expuesto, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que los trabajadores de que se trata, fueron notificados de término de sus contratos de trabajo basado en la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, el día 20 de diciembre de 2002, iniciándose el feriado colectivo en la citada empresa el 23 de diciembre de 2002, debiendo producirse en consecuencia a su respecto la suspensión del plazo de preaviso desde la última de las fechas citadas y hasta la conclusión del feriado colectivo.

A la luz de lo expuesto, en el caso en análisis, durante el feriado colectivo se suspende el plazo de preaviso de término de contrato de trabajo, haciéndose uso íntegro del citado beneficio, de suerte tal que a los trabajadores les asiste el derecho a percibir remuneración por el período que media entre el 23 de diciembre de 2002 y el 14 de enero de 2003 por concepto de feriado colectivo y entre el 15 de enero de 2003 y el 11 de febrero del mismo año por concepto de plazo de preaviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, período este último en que los trabajadores deben continuar prestando servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que el otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

SEMANA CORRIDA. TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO. PROCEDENCIA.**317/04, 20.01.03.****No procede el pago de semana corrida por los días de descanso en favor de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, en el evento que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 45, inciso 1° ; 52 y 73, inciso 3°.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 1.983/82, de 28.03.02.

Mediante presentación solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede pago del séptimo día a un trabajador con régimen de semana corrida, cuyo contrato de trabajo expira al quinto o sexto día.

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

El artículo 45, incisos 1° y 4°, del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana".

"Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".

De las disposiciones legales antes citadas se desprende que corresponde pagar los días domingo y festivos y los días de descanso compensatorios de éstos precisados

en el artículo 35 del Código, al trabajador remunerado exclusivamente por día, pago que equivaldrá al promedio de lo devengado en el período, que resulta de dividir las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que se debió laborar en la semana.

De esta manera, como se infiere de las disposiciones anotadas, el beneficio que ella origina, denominado semana corrida, consiste en el derecho al pago de una remuneración especial que el legislador impone a las partes que han convenido un sistema de remuneración por día, bajo el cual los días de descanso, como serían los domingo y festivos y los compensatorios de éstos, no se tendría derecho a remuneración si no son laborables, no obstante lo cual se dispone pagarlos.

En otros términos, el legislador beneficia los días de descanso como domingo y festivos y los compensatorios de ellos en favor de los trabajadores que por su sistema de remuneración por día trabajado no tendrían derecho a remuneración en tales días, por ser de descanso.

De esta suerte, la finalidad de la norma legal es remunerar los días de descanso semanal, para el trabajador que pacta remuneración por día trabajado.

Lo anteriormente expuesto guarda armonía con la doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictamen Ord. N° 1.938/82, de 28.03.96, que ha dado el siguiente concepto del beneficio semana corrida:

"Es el derecho al pago de los días de descanso de que gozan los trabajadores cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por tales días".

Como de conformidad a lo expresado el sentido de la ley en la especie es remunerar los días de descanso semanal, mal podría exigirse el pago del beneficio en comento en el caso que tales días de descanso no procedieren, si el contrato de trabajo concluyó con antelación a ellos.

En efecto, si el contrato terminó al quinto o sexto día laborado, como se plantea en la consulta, en la respectiva semana no pudo corresponder día de descanso al séptimo día, si la relación laboral se extinguió con anterioridad.

De este modo, en la situación planteada, si no hay día de descanso por conclusión previa del contrato no procede el pago previsto por la ley para este día.

Lo señalado no podría verse alterado a juicio de esta Dirección, con lo precisado también por la doctrina, en el citado Dictamen Ord. N° 1.983/82, de 28.03.02, en orden a que de acuerdo a la actual normativa se exige como único requisito para acceder al pago de semana corrida, el hecho que el

trabajador se encuentre remunerado exclusivamente por día, si en todo caso, lo que se remunera a través de tal beneficio son los días de descanso semanal, y de no existir éstos por término previo del contrato, de nada sirve cumplir el requisito legal si los días de descanso no alcanzaron a devengarse.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que la misma ley, en disposición alguna contempla pago proporcional para el evento que el contrato hubiere terminado antes de completarse la semana que da derecho al día de descanso semanal, como si ocurre en casos similares en los cuales no se ha alcanzado a cumplir el año laborado para efectos del pago de gratificación anual, o gozar del feriado, en los cuales se dispone un pago proporcional por tales conceptos en los artículos 52 y 73, inciso 3°, respectivamente, del Código del Trabajo, disposiciones especiales que no pueden aplicarse por analogía a casos diferentes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no procede el pago de semana corrida por los días de descanso en favor de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, en el evento que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCORPORACION DE CLAUSULA A CONTRATO INDIVIDUAL. CLAUSULA DE REAJUSTABILIDAD. CONCEPTO.

318/05, 20.01.03.

No constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, aquella que establece un incremento de remuneraciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa.

Fuentes: Artículo 348 del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 5.794, de 30.11.83.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico, referido a determinar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, en orden a excluir de la incorporación del contenido del contrato colectivo en los contratos individuales de trabajo a las denominadas cláusulas de reajustabilidad, en relación al bono de antigüedad pactado en un contrato colectivo vigente hasta el 30 de septiembre de 1999, entre la empresa Agrícola ..., y el Sindicato N° 2 de la misma.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 348, inciso 2° del Código del Trabajo, prescribe:

"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y las obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".

De la disposición legal preinserta se colige que extinguido un contrato colectivo to-

dos los derechos y obligaciones que se encontraban contenidas en él pasaron a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por el mismo, efecto que se produce de pleno derecho, vale decir, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad de que las partes lo acuerden en documento alguno y siempre que no negocien colectivamente en la oportunidad señalada en la ley.

Esto es lo que la doctrina comparada denomina "efecto ultractivo" o "a posteriori" del contrato colectivo, y que no es sino manifestación de la especial situación como fuente formal del derecho de la autonomía colectiva, en el sentido de dotarla de preeminencia respecto de la voluntad individual de las partes de la relación laboral (DAUBLER, W. Derecho del Trabajo, España, 1994, p. 225).

Dicha preeminencia, propia y peculiar de la legislación laboral, tiene una de sus manifestaciones fundamentales, como lo establece el artículo 348 del Código del Trabajo, en esta situación de integración normativa forzada del contenido del contrato colectivo en el contenido del contrato individual de trabajo, incluso después de la extinción del primero.

Ahora, de la misma norma se deduce que se exceptúan de esta regla aquellas cláusulas que se refieren a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero y aquellos que

involucran derechos y obligaciones que deben ejercitarse o cumplirse en forma colectiva, las cuales desaparecen una vez expirado el plazo fijado para la vigencia del contrato colectivo.

Ahora bien, en relación a la consulta específica planteada, cabe tener presente que este Servicio, al fijar el sentido y alcance de la expresión cláusulas relativas a reajustabilidad utilizada, entre otras, en la norma en comento ha establecido, mediante Dictamen N° 5.794 de 30.11.83, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

En la especie, la estipulación que contiene el beneficio objeto de la presente consulta, si bien involucra un aumento o incremento de remuneraciones, no es menos cierto que se trata de un incremento que opera en forma independiente de todo mecanismo que tienda a mantener el poder adquisitivo de la remuneración del trabajador, toda vez que estamos en presencia, tan solo, de un premio que el empleador otorga a sus dependientes cada vez que cumplen 4, 6 u 8 años de servicios ininterrumpidos en la empresa.

En efecto, la citada cláusula, dispone:

"La empresa, en el mes de febrero, junio y octubre de cada año, a aquellos trabajadores que hayan cumplido 4 años de antigüedad al día 20 del mes inmediatamente anterior, les reajustará su sueldo base en un 8%. Asimismo a los 6 años y a los 8 años se les reajustará el Sueldo Base en cada oportunidad en un 4%".

Lo expuesto, permite afirmar que la estipulación en estudio no configura de manera alguna una cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que los trabajadores afectos al contrato colectivo de que se trata que no negociaron colectivamente con posterioridad a la extinción del citado instrumento tienen incorporada en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley, aquella estipulación relativa a la asignación de antigüedad que les otorga el derecho a continuar percibiendo, cuando cumplan 4, 6 u 8 años de servicios para la empresa, el 8% y 4% de su sueldo base, respectivamente.

En relación con la materia, cabe hacer presente que, la aplicación del efecto jurídico en estudio se traduce en que el sistema remuneracional, en lo que a su monto se refiere, quede determinado conforme al valor que representaba a la fecha de extinción del instrumento colectivo, de suerte tal que se corrobora, aún más, que la cláusula en comento, en caso alguno, podría estimarse como de reajustabilidad, toda vez que la remuneración que sirve de base al beneficio que en ella se contiene, esto es, el sueldo base se mantiene inalterable desde la data aludida.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que no constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, aquella que establece un incremento de remuneraciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa.

CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO POR OBRA O FAENA. PROCEDENCIA.**364/06, 22.01.03.**

No se ajustaría a derecho que la empresa Conservera ... celebre contratos por faena determinada, con las trabajadoras manipuladoras de alimentos que laboran en la concesión de raciones alimenticias en el establecimiento educacional Domingo Faustino Sarmiento, de Lebu, por el período anual escolar de marzo a diciembre del 2002, contratos que serían de plazo fijo, los que se transformarían por ministerio de la ley en de duración indefinida, siempre que se cumplan los requisitos que establece al respecto el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 74; 159, N°s. 4 y 5, y 305, N° 1.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 3.063/180, de 21.06.93 y 2.533/154, de 20.05.93.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia que el trabajo de manipuladora de alimentos que realizan para la empresa Conservera ..., en la Provincia de Arauco, de marzo a diciembre de cada año, pueda ser considerado faena, como lo califica el contrato para su terminación, o bien origina una contratación indefinida, como lo estiman, si la contratación es reiterada durante años por el mismo lapso.

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

La cláusula primera del contrato de trabajo acompañado, de fecha 11 de marzo del 2002, celebrado entre Conservera ... y ..., estipula:

"El empleador contrata los servicios del trabajador, quien se obliga a ejecutar personalmente, para el primero, las funciones de manipuladora de alimentos y cualquier otro relacionado directamente con dicho trabajo en el local que funciona en el establecimiento Escuela Domingo Faustino Sarmiento ubicado en Pérez N° 280, de la comuna de Lebu".

A su vez, la cláusula tercera, señala:

"Esta labor o faena, estará sujeta a la condición de que el empleador, posea y conserve la calidad de concesionario de JUNAEB para la distribución, preparación y servicio de alimentos en el establecimiento recién individualizado".

Por último, la cláusula decimoprimera, dispone:

"Las partes dejan constancia que el trabajador ha sido contratado para una faena determinada cual es prestar servicios como manipulador de alimentos durante el período regular de suministro de raciones alimenticias, convenido por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas JUNAEB, para las escuelas, jardines, hogares o centros abiertos correspondiente al año escolar 2002.

"No obstante, el presente contrato terminará anticipadamente en caso que la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, en su carácter de organismo público concedente pusiera fin al suministro de raciones alimenticias que sirven de fundamento al presente contrato de trabajo. Constituirá plena prueba para acreditar la fecha de término del presente contrato de trabajo, la comunicación o certificado que otorgue la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas e este respecto. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, éste

podrá terminar anticipadamente de conformidad a cualquiera de las causales legales contempladas en el Título V del Código del Trabajo".

Del análisis conjunto de las cláusulas contractuales antes citadas se desprende que se contrata los servicios de manipuladora de alimentos, para el suministro de raciones alimenticias en un establecimiento escolar, durante el período regular escolar año 2002, otorgadas en convenio con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, contrato que queda condicionado a la vigencia de este convenio, por lo que de concluir anticipadamente se producirá de igual forma el término de los servicios de la trabajadora.

Pues bien, atendido lo anterior, corresponde dilucidar si se está en presencia de un contrato por obra o faena determinada, de plazo fijo o de duración indefinida.

Al respecto, la doctrina reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 2.533/154, de 20.05.93, expresa que la normativa laboral vigente no regula el contrato por obra o faena, no obstante, reconoce su existencia en diversos preceptos, como por ejemplo, en el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, de trabajadores que no pueden negociar colectivamente, los *"que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada"*, y en el artículo 159, N° 5, de causales de término del contrato, la *"del trabajo o servicio que dio origen al contrato"*.

De lo antes expuesto aparece que el ordenamiento jurídico laboral contempla la existencia de contratos de trabajo, que se celebran para la ejecución de una determinada obra o faena, y que pueden terminar por la conclusión del trabajo o servicio específico que conformaba tal obra o faena, y que constituía el objeto mismo del contrato.

Lo que caracterizaría por tanto, esencialmente a un contrato por obra o faena, sería

que las partes, al momento de suscribirlo, convienen de antemano su duración, no teniendo sin embargo certeza respecto del día en que dicha obra o faena va a concluir, y por ende, la fecha cierta de término de la relación laboral.

La falta de certeza del día en que terminará el contrato por obra o faena, a pesar que se sabe que terminará con la respectiva obra o faena, lleva a que tal contrato deba ser calificado jurídicamente en cuanto a su duración, de plazo indeterminado, en cuanto su extinción necesariamente debe llegar pero no se sabe exactamente cuando.

Se diferencia de este modo del contrato de plazo indefinido, el cual carece de plazo determinado e indeterminado, si no se sabe cuando va a terminar.

Ahora bien, en la especie, de la presentación y del contrato de trabajo acompañados se deriva, que los contratos de las manipuladoras de alimentos durarán el período regular escolar, de marzo a diciembre, lo que permite estimar que ellos tienen una duración determinada, precisada en el tiempo, enmarcada entre el inicio y el término de la actividad escolar regular, que son fijados anualmente en sus fechas por la autoridad educacional, que las partes conocen al celebrar el contrato, todo lo cual llevaría a sostener que tales contrataciones serían de plazo fijo o determinado.

A mayor abundamiento, cabe mencionar que el artículo 23 del D.S. N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, que aprueba el reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, precisa:

"Se entiende por "año escolar" el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año".

De este modo, una relación laboral con las características anotadas implica necesari-

riamente que las partes contratantes convienen de antemano su duración, condicionada a la extensión del año escolar, que tiene un comienzo y un fin conocido y precisado.

De esta forma, resultaría viable sostener que los contratos de trabajo de las manipuladoras de alimentos, que laboran en la concesión de raciones alimenticias escolares, serían de plazo fijo, toda vez que las partes, como se expresara, acuerdan su duración por un período determinado, que tiene un inicio y un fin conocidos, coincidentes con el año escolar, elementos que caracterizan a los contratos de plazo fijo y que los diferenciarían de los contratos por obra o faena.

En nada podría hacer variar lo anterior, la circunstancia que se vincule la vigencia del contrato de trabajo al mantenimiento del convenio con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, en materia de raciones alimenticias, si de producirse el término anticipado de éste terminará también el contrato de trabajo, si tal situación es excepcional, y por ello no podría alterar la regla general de conclusión conocida del contrato de trabajo.

De esta suerte, en el caso en estudio, no se ajustaría a derecho que se suscriba contratos por obra o faena determinada, con las trabajadoras que se desempeñan como manipuladoras de alimentos de las raciones que se otorgan durante el período escolar, en los establecimientos en los cuales exista concesión de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Por lo mismo ya expuesto, no sería pertinente que los contratos en estudio puedan ser tenidos como de plazo indefinido, como se sugiere en la presentación, es decir, sin determinación de su duración, si ellos la tienen, precisada por voluntad de las partes y del servicio que les sirve de causa.

Aclarado que los contratos de trabajo de tales manipuladoras serían de plazo fijo, corresponde analizar, si de acuerdo a la legislación vigente, estos contratos podrían llegar a transformarse en de duración indefinida.

En efecto, un contrato de plazo fijo se transforma en contrato de duración indefinida, en conformidad a lo prevenido en el párrafo final del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, por *"el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo,"* o en virtud de *"la segunda renovación de un contrato de plazo fijo"*.

Pues bien, en la especie, no podría concluirse a priori, la transformación del contrato de plazo fijo de las manipuladoras de alimentos, en uno de duración indefinida, de continuar la trabajadora prestando servicios con conocimiento del empleador después de la llegada del plazo, si tal circunstancia de hecho deberá ocurrir previamente, en la oportunidad que indica la ley, esto es, vencido el término del contrato por conclusión del año escolar, la trabajadora continuare laborando, con conocimiento del empleador, más allá del plazo fijado, circunstancia que solo una vez conformada podría transformarlos en indefinidos, pese a lo cual, como es una situación prevista en la ley, habrá que estar a su configuración en la práctica, para determinar si la transformación se ha producido.

Por otro lado, que tales contratos serían indefinidos si se repiten en entre las mismas partes para sucesivos años escolares, como se insinúa en la presentación, ello no sería factible legalmente, por cuanto no se trataría de la renovación de un mismo contrato, cuya segunda renovación lo transformaría en de plazo indefinido, sino la celebración de otro contrato, si en el presente caso, entre uno y otro concurriría solución de continuidad de a lo menos dos meses, entre diciembre y marzo, período en el cual no habría vinculación laboral alguna entre las partes, por lo que no existiría prórroga o renovación de cada contrato, sino cada vez la celebración de un nuevo contrato.

Cabe acotar, por otra parte, también en materia de contratación indefinida, lo dispuesto por el artículo 159, N° 4, inciso 2° del Código del Trabajo, que establece que la pres-

tación de servicios por más de dos contratos discontinuos de plazo fijo durante 12 meses en un período de 15 meses, hace presumir legalmente que la contratación ha sido de plazo indefinido, disposición que no sería aplicable en la especie, por la duración de los contratos de marzo a diciembre, si ya con dos de estas contrataciones de 9 meses de duración, se excedería los plazos de 12 meses y de 15 meses, que fija como requisitos la ley para arribar a la presunción anotada.

A mayor abundamiento, desde otro punto de vista corresponde agregar, también dentro de la inquietud de contratación indefinida que se plantea en la presentación, que cuando el legislador ha pretendido que determinadas relaciones laborales se mantengan vigentes, a pesar de haber un lapso prolongado de inactividad por la propia naturaleza de los servicios que lo motivan, lo ha debido establecer y regular expresamente, como sucede con lo dispuesto en los artículos 74 del Código del Trabajo, para el personal docente de

los establecimientos de educación básica o media, y en el artículo 82 del Estatuto Docente, para los profesores del sector particular, circunstancia excepcional que no podría interpretarse como aplicable por analogía a otros trabajadores no incluidos por la ley, que no detentan la condición de docentes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Uds. que no se ajustaría a derecho que la empresa Conservera ... celebre contratos por faena determinada, con las trabajadoras manipuladoras de alimentos que laboran en la concesión de raciones alimenticias en el establecimiento educacional Domingo Faustino Sarmiento, de Lebu, por el período anual escolar de marzo a diciembre del 2002, contratos que serían de plazo fijo, los que se transformarían por ministerio de la ley en de duración indefinida, siempre que se cumplan los requisitos que establece al respecto el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

390/07, 23.01.03.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento requerido por Empresa de Transportes ..., de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.427/77, de 9.05.02, dado que hay identidad de partes y de materia con las de juicio sometido a conocimiento de los tribunales de justicia, y ello obra en su conocimiento.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5°, letra b). Código Civil, artículo 3°, inciso 2°. Constitución Política de 1980, artículos 7° y 73, inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 928/081, de 13.03.2000, y 5.362/165, de 5.08.91.

Se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.427/77, de 9.05.02, de esta Dirección, por el cual se concluye que el sistema de pago de remuneraciones de la Empresa de Transportes ... al personal de conductores, con cargo a incentivo por venta de boletos, utilizado en forma reiterada y por largo tiempo, ha pasado a formar parte de los contratos

de trabajo del personal, no correspondiendo en todo caso la imputación del incentivo al pago de gratificación.

Se fundamentan las presentaciones en que no sería efectivo que en liquidación de las remuneraciones se haya atribuido o imputado lo obtenido por incentivo de venta de boletos a sueldo base y gratificación, si se sabe beneficios laborales distintos.

Por otro lado, también se aduce que la misma materia y entre las mismas partes habría sido ya resuelta por Dictámenes Ords. N°s. 2.246/110, de 18.06.01, y 5.933/258, de 28.10.96, de esta Dirección, y por el 3^{er} Juzgado del Trabajo, en juicio Rol N° 6.228-1996, caratulado "González y otro con Transportes ...", por lo que el dictamen impugnado sería nulo.

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

En primer término, cabe consignar que de documentos acompañados a presentaciones del antecedente 1), consistente en fotocopia de demanda judicial caratulada "González Ramírez, Jorge y otros con Empresa de Transportes ..." Rol N° 04616, del 1^{er} Juzgado del Trabajo de Santiago, consta que se ha deducido con fecha 23.10.02, demanda ordinaria de cobro de gratificaciones legales por los años 2000 al 2002 en contra de la empresa ya mencionada.

Pues bien, el artículo 5°, letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la norma legal antes citada se desprende que la facultad conferida al Director del Trabajo para interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada a que el caso esté sometido al pronunciamiento de los tribunales, y tal circunstancia se encuentre en su conocimiento, en cuyo evento no procede que ejerza tales facultades.

Por otro lado, la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Ord. N° 5.362/165, de 5.08.91, ha precisado que no obstante lo señalado por la disposición legal en comento, el Servicio puede ejercer las facultades de interpretación anotadas aun cuando exista un caso sometido al pronunciamiento de los tribunales sobre la misma materia y se encuentre en conocimiento de la Dirección, siempre que en la causa no sean partes las mismas involucradas en la solicitud de intervención del Servicio.

Pues bien, de los antecedentes sobre demanda judicial acompañados antes aludidos, se desprende que son demandantes entre otros, Jorge González Ramírez, y demandada Empresa de Transportes ..., y que la materia del juicio es el pago de gratificaciones legales por el período año 2000 al 2002, en razón de la imputación que la empresa hace de ellas de incentivo por boleto vendido, de lo cual es posible derivar que en la especie habría plena identidad de partes y de materia reclamada entre las de solicitud de reconsideración planteada a este Servicio y demanda judicial pendiente en Tribunales.

En razón de lo expresado se sigue que esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la solicitud de reconsideración de dictamen deducida.

A mayor abundamiento, y tal como lo agrega la doctrina en estos casos, cabe tener presente que la Constitución Política de la República de 1980, en su artículo 73, inciso 1°, prescribe:

"La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer

ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República, ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, abocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

También se cita al respecto, que la misma Constitución, en su artículo 7°, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

Las disposiciones constitucionales antes citadas permiten reforzar la conclusión en orden a que este Servicio se encuentra impedido legalmente de conocer la solicitud sometida a su consideración.

Por otro lado, en cuanto a las aseveraciones de que el asunto ya habría sido tratado en Dictámenes Ords. N°s. 2.246/110, de 18.06.01, y 5.933/258, de 28.10.96, que se invocan, debe precisarse que ellos son diferentes en sus contenidos al dictamen ahora impugnado, si se refieren al pago de los días de descanso de los conductores, y a la remuneración mínima de un ingreso mínimo mensual para el mismo personal, respectivamente. Respecto del juicio que se cita, del 3° Juzgado del Trabajo, Rol N° 6.228-1996, caratulados "González y otros con Transportes ...", no se aporta mayores antecedentes como para establecer si obedece exactamente a la misma materia de imputación de beneficios laborales entre las partes, sin perjuicio de hacer notar que según el artículo 3°, inciso 2°, del Código Civil, "*Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronuncien*", de modo que por tratarse el caso de una nueva controversia entre partes no sería asimilable a lo fallado en causa anterior para un caso concreto distinto.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones constitucionales y legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento requerido por Empresa de Transportes ..., de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.427/77, de 9.05.02, dado que hay identidad de partes y de materia con las de juicio sometido a conocimiento de los tribunales de justicia, y ello obra en su conocimiento.

ORGANIZACIONES SINDICALES. CONSTITUCION. OBSERVACIONES INSPECCION DEL TRABAJO. ALCANCE.

391/08, 23.01.03.

- 1. Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de la organización sindical respectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.**
- 2. La elección de un director sindical como dirigente de una organización de grado superior, efectuada durante el período en que se encuentran pendientes los trámites contemplados en los incisos 2° y 3° del artículo 223 del Código del Trabajo, goza de validez legal aun cuando, posteriormente, la organización pierda por el sólo ministerio de la ley su personalidad jurídica.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 222, inciso 2°, 223, incisos 2° y 3° y 274, inciso 1°.

Concordancias: Ordinario N° 4.966/215, 2.09.1996.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la validez legal de la elección de un dirigente de base como director de una organización de grado superior durante el tiempo intermedio en que la Inspección del Trabajo formula observaciones a la constitución del mismo y los sesenta días durante los cuales la directiva conforma sus estatutos a las observaciones o reclama de ellas ante el Juzgado de Letras del Trabajo. Todo ello una vez que la personalidad jurídica de su organización primitiva ha caducado por el solo ministerio de la ley, por no haberse subsanado dentro del plazo legal las observaciones formuladas, conforme a lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 273 del Código del Trabajo establece:

"Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en

posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas".

De la disposición legal transcrita se infiere que para poder ser elegido director de una organización sindical de mayor grado se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Ahora bien, el propio tenor literal de dicha norma indica que el requisito de estar en posesión del cargo de dirigente de un sindicato base ha sido exigido por el legislador sólo al momento de ser elegido el trabajador director de una federación o confederación, circunstancia ésta que permite sostener que no resulta necesario que éste mantenga tal calidad durante todo el período de vigencia del mandato en la organización de grado superior, como una condición habilitante para continuar ejerciendo el cargo.

Por consiguiente, posible es convenir que la circunstancia de que con posterioridad a dicha elección pierda su calidad de tal, no acarrea la inmediata pérdida de su carácter de dirigente de la respectiva federación o confederación.

Corrobora la conclusión anterior la norma contenida en el inciso 1° del artículo 274

del Código del Trabajo, que al efecto prescribe:

"Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos".

De la norma recién citada se desprende que el legislador amplió el fuero laboral que detentan los miembros del directorio de una federación o confederación en términos tales que gozan de él, no sólo mientras estén en posesión del cargo de dirigentes del sindicato afiliado, causa inmediata de esta prerrogativa, sino que por todo el período que dura el mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún en el evento de que no conserven su calidad de dirigentes de base.

Ahora bien, si se tiene presente que la propia ley previó la posibilidad de que un director de una federación o confederación perdiera su calidad de dirigente de base, manteniendo el fuero que lo amparaba, no cabe sino concluir que éste no ha condicionado la permanencia en dicho cargo al requisito de estar en posesión de la calidad de dirigente de un organismo de primer grado.

Por otra parte, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 222, inciso 2º, del Código del Trabajo, el sindicato adquiere personalidad jurídica desde el momento en que el directorio sindical deposita en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante. Cumplido lo anterior, la Inspección del Trabajo procederá a inscribir los estatutos en el registro de sindicatos.

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 223 del cuerpo legal

citado, cabe destacar que la Inspección del Trabajo, está facultada para, en un plazo de noventa días contados desde que se hubiere efectuado el depósito y registro correspondiente, formular observaciones a la constitución del sindicato respecto del incumplimiento de algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito en el Código del Trabajo.

En relación con el ejercicio de la facultad referida en el párrafo precedente cabe agregar que, de acuerdo con lo preceptuado en el inciso 3º del citado artículo 223, la organización afectada por las observaciones formuladas tiene un plazo de sesenta días, contados desde la notificación, para subsanar los defectos de constitución o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Del análisis de las disposiciones citadas precedentemente es fácil concluir que existe un período de 150 días, o superior si se reclama ante el Tribunal, durante los cuales los estatutos de la organización respectiva pueden sufrir modificaciones o incluso, si transcurrido dicho período y el sindicato no ha efectuado las enmiendas correspondientes o los errores u omisiones son de tal magnitud que no es posible solucionarlos, pierda por el solo ministerio de la ley su personalidad jurídica.

Sin embargo, durante todo este tiempo la directiva sindical debe ejecutar acciones, propias de sus fines las que en ningún caso podrían verse afectadas en su plena validez, atendido que son realizadas mientras la organización goza de personalidad jurídica, por lo tanto, se encuentra en condiciones de adquirir derechos y contraer obligaciones.

Una interpretación distinta podría llevar al absurdo de impedir al sindicato respectivo, durante la época con que cuenta la Inspección del Trabajo para hacer observaciones a

la constitución de la organización de que se trate sumado el tiempo de que éste dispone para subsanar las observaciones o recurrir a los Tribunales, cumplir con los fines propios que la ley le ha encomendado de acuerdo con lo señalado en el artículo 220 del Código del Trabajo.

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir que las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de la organización sindical respectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.

De la conclusión anterior se desprende que en el evento que se elija, durante este tiempo intermedio, en calidad de dirigente de una organización de grado superior alguno de los directores de un sindicato afiliado a ésta que, a causa de la aplicación de las normas contenidas en el artículo 223 del Código del Trabajo, haya perdido por el solo ministerio de la ley su personalidad jurídica, dicha elección goza de plena validez puesto que al momento de ser elegido como tal se encon-

traba en posesión del cargo de director de una de las organizaciones afiliadas que a su vez gozaba de personalidad jurídica al momento de verificarse este hecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en el cuerpo del presente ordinario, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de una organización sindical, a la luz de lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.
- 2.- La elección de un director sindical como dirigente de una organización de grado superior, efectuada durante el período en que se encuentran pendientes los trámites contemplados en los incisos 2° y 3° del artículo 223 del Código del Trabajo, goza de validez legal aun cuando, posteriormente, la organización pierda por el solo ministerio de la ley su personalidad jurídica.

TRABAJOS PESADOS. CALIFICACION. D.S. N° 681. APLICABILIDAD.**392/09, 23.01.03.**

Se rechaza solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.722/109, de 6.06.2002, por el cual se concluye que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional basada en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, notificada a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional, para efectos de la sobrecotización correspondiente, se aplica también a puestos de trabajo posteriores a la Ley N° 19.404, de 1995, respecto de trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, por encontrarse ajustado a derecho.

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1981, artículo 17 bis. Ley N° 19.404, artículo 3°, incisos 2° y 3°. D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 28 y 5° transitorio.

Concordancias: Ord. N° 57.765, de 23.12.02, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Mediante presentación, la Cámara Chilena de la Construcción A.G. ha solicitado reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.722/109, de 6.06.02, de esta Dirección, por el cual se concluye que la calificación de trabajos pesados basada en lo dispuesto en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para efectos de la sobrecotización correspondiente, se aplica también a puestos de trabajo posteriores a la Ley N° 19.404, de 1995, a trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, de haber sido mantenida tal calificación por la Comisión Ergonómica Nacional en listado confeccionado al efecto, notificado a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional.

El dictamen aludido se funda principalmente en el artículo 5° transitorio, del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento de la Ley N° 19.404, que precisa que se notificará a

través del Diario Oficial y de un periódico de circulación nacional, la nómina de trabajos pesados elaborada por la Comisión Ergonómica Nacional según listado aprobado por D.S. N° 681, de 1963.

Por su parte, la solicitud de reconsideración esgrime que la calificación aludida, notificada en la forma ya indicada, no resultaría válida para hacer exigible la cotización especial para este tipo de trabajos, mientras la Comisión Ergonómica Nacional no se pronunciare en orden a que los trabajos contenidos en el listado notificado en la forma indicada fuere aplicable al caso concreto que se le planteara, ya sea por requerimiento de la empresa o de los trabajadores, y notificado especialmente al efecto, en ejercicio de las facultades que confieren las disposiciones permanentes y no transitorias del D.S. N° 71, en sus artículos 22 y siguientes.

Así por lo demás se habría fallado por el Juez del Trabajo de Punta Arenas, en demanda deducida contra la empresa Constructora Ingesur, de nulidad de despidos por no pago de la sobrecotización.

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

En lo que dice relación primeramente con lo que habría resuelto el Juez del Trabajo de

Punta Arenas, cabe precisar que en nuestra legislación las sentencias judiciales son exigibles sólo respecto de las partes y los juicios en que han sido pronunciadas, como lo dispone el inciso 2° del artículo 3° del Código Civil: *"Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren"*.

En razón de lo anterior, esta Dirección puede legítimamente conferir el carácter de un antecedente más a lo resuelto por el tribunal, de encontrarse ejecutoriado, pero en ningún caso podría ser determinante de su propia apreciación del problema.

En cuanto a las otras alegaciones, y a fin de reunir mayores elementos de juicio sobre la materia, esta Dirección requirió opinión a la Superintendencia de Seguridad Social, organismo que se encontraría al tanto de la cuestión suscitada, según los reclamantes.

El Servicio indicado, por Oficio N° 57.765, no obstante hacer presente que la materia no es de las sometidas a su competencia, expone lo que se transcribe a continuación:

"En cuanto a los trabajadores de la mencionada empresa, y que no están afectados por dicho fallo, les empece la calificación como pesada de sus labores calificadas genéricamente como trabajos pesados por el listado de la Comisión Ergonómica en virtud del artículo 5° transitorio, al igual que cualquier otra empresa en la que se desempeñe una labor calificada genéricamente como pesada."

"Al efecto, si bien en la actualidad la C.E.N. (Comisión Ergonómica Nacional) actúa habitualmente a petición de parte, atendidas las facultades que le da su normativa, ella le permitió por una única vez, evaluar de oficio, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y con el objeto de igualar las condiciones entre el nuevo y antiguo sistema previsional, efectuar la publicación en el Diario Oficial del 6 de

octubre de 1997 y en el Diario La Nación, de la misma fecha, de sus dictámenes sobre puestos de trabajo calificados como pesados en relación a lo dispuesto en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El objetivo de esta publicación fue realizar una notificación para los efectos de enterar las cotizaciones y aportes previsionales en los porcentajes que se indican, respecto de quienes ocupen los puestos de trabajo en las empresas referidas."

"Esta Superintendencia estima que con lo obrado por la C.E.N. a través de sus gestiones notificadorias en el Diario Oficial y en el Diario La Nación, ha cumplido con lo dispuesto en la Ley N° 19.404 y el D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

"Lo anterior, sin perjuicio que con el mérito de los antecedentes que se le aporten, la C.E.N. revise las calificaciones genéricas de labores pesadas a fin de establecer un nuevo listado, de acuerdo con las circunstancias actuales de tales puestos de trabajo, todo en conformidad a lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley N° 19.404."

"En todo caso, las empresas que consideren que sus puestos de trabajo, pese a estar considerados en el listado de trabajos pesados en comento, no tienen esas características, debido a las particularidades de sus procesos de producción, deberían solicitar a la C.E.N. que sean exceptuados de la calificación de trabajos pesados a fin de eximirse del pago de la sobrecotización establecida en la Ley N° 19.404".

De esta manera, atendido el tenor de la opinión antes citada y lo demás expresado, corresponde derivar que en la especie no procedería acoger la solicitud de reconsideración planteada, si los argumentos en los cuales se fundamenta no dan mérito para ello.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de las partes de solicitar una nueva calificación a la Comisión mencionada, respecto de los tra-

bajos pesados incluidos en la nómina notificada en la forma dicha, de estimar que las circunstancias han cambiado, como lo destaca la Superintendencia de Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se rechaza solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.722/109, de 6.06.2002, por el cual se concluye que la calificación de trabajos pesados efec-

tuada por la Comisión Ergonómica Nacional basada en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, notificada a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional, para efectos de la sobrecotización correspondiente, se aplica también a puestos de trabajo posteriores a la Ley N° 19.404, de 1995, respecto de trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, por encontrarse ajustado a derecho.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS DE BIENESTAR. APORTE EMPLEADOR.

393/10, 23.01.03.

No correspondería a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre la exigencia y cumplimiento de los aportes que la empresa ... pudiera estar obligada a efectuar al Servicio de Bienestar de los trabajadores constituido en ella, si tal aporte no estaría regulado en los contratos de trabajo del personal, por lo que tampoco podría constituir una cláusula tácita de los mismos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 157, inciso 2°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 6.052/281, de 17.10.94 y 7.969/158, de 28.10.88.

Mediante presentación reclaman de la empresa ..., ubicada en Curicó, de esta ciudad, haber rebajado unilateralmente aporte al Servicio Integral de Bienestar de la misma empresa, de un 2% de las remuneraciones imponibles de los socios, a un 0,70%, causando graves problemas de financiamiento.

De informe de fiscalización, se deriva que la rebaja habría ocurrido en el mes de noviembre del año 2001, y que el Sindicato al reclamar estimaría que el aporte del 2% del

empleador al Servicio de Bienestar constituiría una cláusula tácita, incorporada a los contratos individuales de los trabajadores miembros del mencionado Servicio.

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

De los antecedentes acompañados, como fotocopia de los Estatutos del Servicio de Bienestar del personal de la empresa Computación ... consta que éste se habría constituido como corporación de derecho privado, a través del Departamento de Personas Jurídicas del Ministerio de Justicia.

De esta suerte, la normativa legal que regula la existencia y funcionamiento del aludido Servicio de Bienestar, del sector privado, sería el Título XXXIII del Libro I del Código

Civil, de las Personas Jurídicas, que rige, entre otras, las corporaciones sin fines de lucro como sería la del caso.

Por otra parte, cabe señalar que también se aplica a tales corporaciones y por ende a los Servicios de Bienestar del sector privado, el D.L. N° 1.183, de 1975, que determina el ordenamiento de los ingresos y recursos de estas instituciones, confiando al Ministerio de Justicia las facultades para pronunciarse acerca de sus ingresos, egresos, balances y memorias, que deben presentarles tales organizaciones, según lo dispone su artículo 3°, reemplazado por artículo único, letra c) del D.L. N° 1.382, de 1976, que dispone:

"Las personas jurídicas comprendidas en las situaciones previstas en el artículo 1°, deberán presentar al Ministerio de Justicia semestralmente, en los meses de junio y diciembre de cada año, un balance de sus ingresos y egresos y una memoria explicativa de sus actividades, que contendrá, además, la nómina de sus Directores o Consejeros Directivos y el lugar preciso en que tenga su sede la corporación o fundación. Cuando a juicio de esta Secretaría de Estado los antecedentes presentados no sean satisfactorios, podrá requerir ampliación de las informaciones presentadas y los documentos justificativos de las mismas, para determinar el correcto cumplimiento de sus finalidades estatutarias".

De la disposición legal anterior se deriva que es el Ministerio de Justicia el órgano competente, para recibir y analizar los balances de ingresos y egresos, y las memorias de actividades de las corporaciones, como la de la especie, en cuanto a través de ellos se pueda demostrar el correcto cumplimiento de sus finalidades estatutarias.

Cabe agregar, que el mencionado Ministerio, de acuerdo al artículo 4° del mismo Decreto Ley N° 1.183, podrá incluso sancionar con la inmediata cancelación de la personalidad jurídica a dichos organismos bajo su tuición, en caso de no dar cabal cumplimiento a las disposiciones legales que les rigen.

Como es posible apreciar de las normas legales antes citadas, la legislación laboral se encuentra ausente de la regulación de los Servicios de Bienestar de las empresas, y de los aportes a ellos, no obstante el reconocimiento que hace a su existencia, como se deriva de lo dispuesto en el artículo 157, inciso 2°, del Código del Trabajo, en materia de destino de las multas por infracción a los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, las que deben incrementar los fondos *"de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa"*.

Cabe agregar, por otra parte, que los servicios de bienestar, con personalidad jurídica concedida a través del Ministerio de Justicia, son personas jurídicas distintas tanto de la empresa o del sindicato en los cuales se constituyan, rigiéndose sus relaciones jurídicas por el derecho común y no por el Código del Trabajo, razón por la cual un incumplimiento respecto de ellos por parte de la empleadora, como sería en el caso, en materia de aportes, debería reclamarse por el Servicio afectado a través de la legislación civil, y exigirse su acatamiento a través de los tribunales ordinarios de justicia, por lo que no competiría a esta Dirección pronunciarse al respecto.

Corresponde hacer resaltar que los propios estatutos acompañados de la corporación, en su artículo 44, letra e), confían al tesorero de la misma *"organizar la cobranza de las cuotas y de todos los recursos de la entidad"*, intervención que se debería haber asumido por los conductos apropiados, y no como se ha hecho al tenor de los antecedentes, en los cuales son los trabajadores los que han reclamado el aporte.

A mayor abundamiento, es posible considerar que el acreedor del aporte a que se obligaría el empleador en favor de tales Servicios sería la persona jurídica Servicio de Bienestar, y no el trabajador socio del mismo, si aquél es una persona jurídica distinta de los

socios, por lo que no podría estimarse que habría un incumplimiento a una cláusula tácita del contrato de trabajo de los socios, sino más bien, una variación en el trato o a las obligaciones que pudo haber contraído el empleador con el Servicio de Bienestar, vínculo que no tendría carácter contractual laboral sino civil, y que para estos efectos tampoco podría originar una cláusula tácita cuya exigibilidad correspondería conocer a esta Dirección.

Lo anterior, atendido especialmente a que el aporte del empleador al Servicio de Bienestar en la especie no se encontraría estipulado en los contratos individuales o colectivos de trabajo del personal, si los propios trabajadores en su reclamo dan el carácter de cláusula tácita al indicado aporte, y por otro lado, en carta de 22.03.02, de don ..., Gerente General de la empresa ..., dirigida a la directiva del Servicio de Bienestar, que obra en los antecedentes, se señala: *"me es grato ratificar a Uds. que mantenemos nuestra decisión de aportar como empresa en forma voluntaria, sin que ello constituya una obligación futura con un 0,70 % de la remuneración imponible de los empleados de ... afiliados al bienestar"*, aseveración que igualmente denotaría que los aportes de la empleadora no tendrían sustento contractual, sino serían una contri-

bución voluntaria de la empresa al Servicio de Bienestar.

No podría asimilarse por otra parte la situación en estudio a los aportes que el empleador está obligado a enterar a las organizaciones sindicales, que también son personas jurídicas distintas de los socios y de la empresa, por cuanto la regulación de aquellos está en el Código del Trabajo, no así los aportes a los Servicios de Bienestar, con excepción de lo dispuesto en materia de destino de las multas aplicadas por infracción al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que por consiguiente, si no están contemplados en la legislación laboral ni en el caso, en los contratos colectivos o individuales de trabajo, no podrían considerarse materias de competencia de esta Dirección.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que no correspondería a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre la exigencia y cumplimiento de los aportes que la empresa ... pudiera estar obligada a efectuar al Servicio de Bienestar de los trabajadores constituido en ella, si tal aporte no estaría regulado en los contratos de trabajo del personal, por lo que tampoco podría constituir cláusula tácita de los mismos.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. APROBACION. SUSPENSION COLEGIOS. ESTATUTO DOCENTE. TERMINACION CONTRATO. NECESIDADES DE LA EMPRESA. PREAVISO. PROCEDENCIA. FUERO.

394/11, 23.01.03.

- 1. El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional, debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados durante el período en que los profesionales de la educación interrumpen sus actividades en virtud de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto Docente, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o bien si se acepta la última oferta del empleador.**
- 2. No resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 87 de la Ley N° 19.070, durante el período en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral, en los términos previstos en el artículo 309 del Código del Trabajo.**
Reconsiderase el punto 5. del Dictamen N° 2.631/201, de 28.06.2000.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 41 y 81. Código del Trabajo, artículos 174; 309; 372, incisos 1° y 2°, y 373, inciso 1°.

Mediante memorándum del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si el procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional particular subvencionado debe entenderse suspendido, respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que aquellos que siendo profesionales de la educación interrumpen sus actividades en virtud del ejercicio de su feriado legal en los términos del artículo 41 del Estatuto Docente, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o si se acepta la última oferta del empleador.
- 2) Si resulta procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 87 de la Ley N° 19.070, durante el período en que los trabajadores involu-

crados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral, en los términos previstos en el artículo 309 del Código del Trabajo.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que este Servicio en el punto 1), del Dictamen N° 2.697/216, de 4.07.2000, pronunciándose sobre la materia respecto de los trabajadores afectos en sus relaciones laborales a las normas del Código del Trabajo, ha resuelto que *"No resulta jurídicamente procedente, para efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador, considerar a aquellos trabajadores impedidos de votar para tal efecto por estar haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica"*.

A objeto de resolver adecuadamente la consulta planteada, es del caso puntuali-

zar que esta Dirección interpretando el artículo 41 del Estatuto Docente que regula el feriado de los profesionales de la educación del sector municipal y subvencionado, en relación con el artículo 96 del Decreto N° 453, de Educación, Reglamento de la Ley N° 19.070, en Dictamen N° 1.427/120, de 10.04.2000, concluye que *"el feriado legal de los profesionales de la educación que se rige por la citada norma legal está vinculado al período de interrupción de las actividades escolares, razón por la cual dichos dependientes no pueden impetrar este beneficio en una época distinta al de la interrupción, mucho menos si se observa que las reglas especiales que regulan este feriado, no contemplan posibilidad alguna de trasladar el ejercicio de este beneficio a una oportunidad distinta"*.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que los incisos 1° y 2° del artículo 372 del Código del Trabajo, que regula la votación para resolver si se acepta la última oferta del empleador o si se declara la huelga, prescriben:

"La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe."

"Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación".

Por su parte, el inciso primero del artículo 373 del Código del Trabajo, dispone:

"La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que la votación mediante la cual

los trabajadores deciden aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador es un acto personal y secreto que debe efectuarse ante un ministro de fe y que tienen derecho a participar en él todos los trabajadores que forman parte del respectivo proceso de negociación colectiva.

Se infiere, asimismo, que la huelga debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados y que la no obtención de dicho quórum produce el efecto de tener por aceptada la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, cabe señalar que, a diferencia de otras instancias del procedimiento de negociación colectiva, en que el trabajador es representado por la comisión negociadora, tratándose de la manifestación de voluntad del dependiente de votar la huelga o aceptar la última oferta del empleador, el legislador requiere que aquélla se exprese personalmente, por la vía de su asistencia al acto en que se llevará a cabo, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del proceso respectivo no se encuentre imposibilitado de concurrir a votar.

En mérito de lo expuesto en acápites que anteceden, esta Dirección es de opinión que en la situación en estudio no procede aplicar la doctrina contenida en Dictamen N° 2.697/216, de 4.07.00, a que se ha hecho referencia en párrafos precedentes, por cuanto en el caso de los profesionales de la educación afectados al artículo 41 del Estatuto Docente, la oportunidad del ejercicio del beneficio del feriado no emana de la decisión del trabajador sino que es impuesta por ley, encontrándose imposibilitados por causas ajenas a su voluntad de optar por la última oferta del empleador o por la huelga.

Por tales razones, necesario es concluir que si el día de la votación incide dentro del período en que determinado número de trabajadores del establecimiento, involucrados en el proceso de negociación, interrumpe sus actividades docentes con motivo de su feriado que, conforme al artículo 41, obligatoriamente debe operar en dicha oportunidad, debe entenderse suspendido respecto de todo el personal afecto al mismo, debiendo procederse a la votación el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios una vez reiniciadas las actividades docentes.

No obsta a la conclusión anterior el hecho que los trabajadores no docentes involucrados en la negociación permanezcan en el establecimiento cumpliendo sus labores, atendido que tal circunstancia impediría la manifestación colectiva de voluntad del personal involucrado, en la forma prevista por el legislador, es decir, la de reunir el quórum necesario para determinar si se acepta la última oferta o la huelga, a la luz de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 373, transcrito y comentado.

- 2) En cuanto a la pregunta signada con este número, cabe señalar que el artículo 309 del Código del Trabajo, dispone:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

"Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador, para garantizar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva, otorgó expresamente el beneficio del fuero a los trabajadores que estuvieren involucrados en dicho proceso, por un período que abarca desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto y hasta 30 días de concluido la misma.

Por su parte, el artículo 174 del mismo cuerpo legal, señala:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

"El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá del pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales".

Conforme a la norma anotada, es posible afirmar que el hecho de que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva se encuentren afectados a fuero laboral se traduce en la imposibilidad para el empleador de poner término a sus contratos de trabajo, salvo

previa autorización judicial, la que sólo podrá otorgarse si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

De esta forma, el empleador sólo podrá poner término a la relación laboral de sus dependientes aforados previa autorización judicial y únicamente invocando algunas de las causales que en la misma norma se señalan, entre las cuales, no aparece incluida la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

De consiguiente, no resulta jurídicamente procedente que, iniciado el proceso de negociación colectiva, el empleador de aviso de término del contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a aquellos trabajadores involucrados en él, los cuales gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta 30 días después del término de dicho proceso.

No se altera la conclusión anterior en el caso de los profesionales de la educación del sector particular, cuando el término del contrato opera por la causal referida y el empleador pretende liberar-

se del pago de la indemnización adicional, por cuanto el artículo 87 del Estatuto Docente sólo se limita a regular el referido beneficio indemnizatorio sin alterar la esencia de la causal.

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

- 1) El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional, debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que los profesionales de la educación interrumpen sus actividades en virtud de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto Docente, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o bien si se acepta la última oferta del empleador.
- 2) No resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 87 de la Ley N° 19.070, durante el período en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral, en los términos previstos en el artículo 309 del Código del Trabajo.

Reconsiderase el punto 5. del Dictamen N° 2.631/201, de 28.06.2000.

ESTATUTO DOCENTE. ACTIVIDADES CURRICULARES. RECREOS.**395/12, 23.01.03.****Niega lugar a solicitud de reconsideración de los puntos 1) y 2) de Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93, que concluye:**

- 1. El tiempo destinado a recreos no puede jurídicamente calificarse como actividad curricular no lectiva.**
- 2. No resulta procedente exigir al personal docente desempeñar durante los recreos actividades curriculares no lectivas ni encargarse de la disciplina de los alumnos.**

En relación con su ordinario del antecedente, mediante el cual solicita la revisión de la doctrina de este Servicio contenida en los puntos uno y dos del Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El referido dictamen concluye, en dichos numerandos lo siguiente:

- "1) El tiempo destinado a recreos no puede jurídicamente calificarse como actividad curricular no lectiva.
- "2) No resulta procedente exigir al personal docente desempeñar durante los recreos actividades curriculares no lectivas ni encargarse de la disciplina de los alumnos".

Al respecto, cabe señalar que un nuevo estudio de las normas contenidas en el Estatuto Docente y de la Ley N° 19.532, que establece el régimen de jornada escolar completa diurna, ha permitido establecer que no existen argumentos que permitan modificar lo resuelto por esta Dirección en el dictamen cuya reconsideración se solicita.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, este Servicio requirió informe al Ministerio de Educación sobre el particular, quien tuvo a bien evacuarlo mediante Oficio

N° 2.436, de 27.12.2002, que establece, en su parte pertinente lo siguiente:

- "1) Por Oficio de Antecedente nos ha solicitado nuestra opinión respecto a los conceptos: "recreos" y "actividades curriculares no lectivas" usada por la Ley y el Reglamento Estatuto de los Profesionales de la Educación, pues la Corporación Municipal de Punta Arenas ha solicitado reconsideración de la doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo en razón de la aplicación de la reforma educacional y del régimen de jornada escolar completa diurna.
- "2) Consultada la División de Educación General, organismo técnico-pedagógico de este Ministerio nos ha manifestado que no se ha producido ningún cambio en los aspectos técnico-pedagógicos referidos a estos temas por las razones expresadas.

"En consecuencia, preciso es concluir que, desde el punto de vista del Ministerio de Educación, continúa válido lo resuelto por esa Dirección del Trabajo".

En consecuencia, atendido lo expuesto, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de los puntos uno y dos del Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ESPECIAL TRANSITORIA.**532/13, 31.01.03.****La asignación especial y de carácter transitorio, que contempla el artículo 45 de la Ley N° 19.378, debe otorgarse en la forma señalada en el presente informe.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 45. Decreto N° 1.889, de 1995, artículo 82. Código Civil, artículo 20.

Se consulta sobre diversos aspectos de la asignación especial de carácter transitorio, que contempla el artículo 45 de la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Puede una entidad administradora otorgar dicha asignación a un solo funcionario, considerando que el artículo 45 señala que puede otorgarse "a una parte o a la totalidad de la dotación de salud"?
- 2) ¿La misma asignación puede fijarse a partir del nivel, categoría funcionaria y especialidad del personal, copulativamente o puede otorgar considerando sólo alguno de los parámetros indicados?
- 3) ¿Puede la corporación empleadora discriminar entre funcionarios de una misma categoría para otorgar dicha asignación, por ejemplo, otorgarse para algunos trabajadores de la categoría A), nivel 15, y no a los demás funcionarios de la misma categoría?
- 4) ¿Puede otorgarse dicho beneficio por un monto distinto a trabajadores de la misma categoría y nivel, o debe pagarse el mismo monto para todos los trabajadores de la misma categoría y nivel?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 45 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios una asignación especial de carácter transitorio. Dicha asignación podrá otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel, categoría funcionaria o especialidad del personal de uno o más establecimientos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del Servicio. En cualquier caso, dicha asignación deberá adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora. Esta asignación transitoria durará, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año".

De acuerdo con el tenor del precepto transcrito, que en iguales términos se reproduce en el artículo 82 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el legislador de la Ley N° 19.378 faculta a las entidades administradoras para otorgar voluntariamente a sus funcionarios, un beneficio remuneratorio que denomina asignación especial y de carácter transitorio, que podrán percibir todos o una parte de los trabajadores, en consideración al nivel, la categoría funcionaria o la especialidad del personal, beneficio cuya procedencia dependerá de los fondos disponibles en el presupuesto anual de la entidad respectiva, y su pago tiene una duración limitada en el tiempo que se prolongará como máximo, hasta el 31 de diciembre del año respectivo.

En la especie, el ocurrente solicita el pronunciamiento para que se precise la forma

en que debe otorgarse dicho beneficio, según las situaciones que señala en su presentación, y que se responden en el mismo orden en que fueron formuladas.

En efecto, y de acuerdo con el artículo 45 en estudio, la asignación especial de carácter transitorio constituye, en primer lugar, un beneficio remuneratorio adicional y distinto a los estipendios remuneratorios permanentes establecidos por el artículo 23 de la Ley N° 19.378, cuyo origen y alcance la misma disposición precisa al singularizarla como un pago especial y de carácter transitorio, que se prolonga como máximo, hasta el 31 de diciembre del año respectivo.

Asimismo, su otorgamiento corresponde a una mera liberalidad del empleador que requiere la aprobación del Concejo Municipal, y siempre que disponga de excedentes provenientes del presupuesto anual de la entidad administradora, de manera que aún existiendo tal excedente, ello no significa que la entidad está obligada a otorgar la asignación.

En ese contexto, la ley precisa las condiciones objetivas que deben considerarse para determinar el otorgamiento de la asignación en cuestión y, en primer lugar, se establece que los beneficiarios del pago pueden ser parte de los funcionarios o su totalidad, distinción que se explica en función de la magnitud de los excedentes presupuestarios disponibles al afecto y, en ningún caso, para ejercer una distribución discrecional que signifique una discriminación arbitraria, ajena a las condiciones previstas por la ley para su otorgamiento.

Sobre este particular, cabe señalar que la ley no ha definido la expresión "parte" del personal, para lo cual ha de recurrirse a la regla de interpretación de la ley contenida en la primera parte del artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, y de acuerdo con la definición señalada por el Diccionario de la Real Academia de la Len-

gua, "parte" es "porción indeterminada de un todo", y "porción" es "cantidad segregada de otra mayor", mientras que "cantidad" es "cierto número de unidades".

De las definiciones precedentes se deriva que, "por parte del personal", debe entenderse toda porción, cantidad o número de funcionarios que la ley ha querido favorecer con el pago de la asignación especial y de carácter transitorio, en un claro sentido plural y de cantidad mayor, opuesto a la individualidad o singularidad que propone la ocurrente.

Ello significa entonces, que no se cumple el propósito legislativo señalado, cuando la entidad administradora pretende realizar el pago solamente a un trabajador o a un número ínfimo del personal, y parte de los dependientes que reúnen los requisitos para percibir el pago, son excluidos del beneficio sólo por una discriminación arbitraria y sin consideración de los elementos que la ley ha establecido como referente para su otorgamiento.

Por otra parte, el artículo 45 en estudio establece perentoriamente que para otorgarse la asignación de marras, debe considerarse como referentes el nivel, la categoría funcionaria o la especialidad del personal, es decir, el encasillamiento de los funcionarios o la especialidad profesional que presentan, con el objeto de estimular y recompensar el desempeño funcionario de los trabajadores del sector, cuando el empleador dispone de excedentes presupuestarios.

En este sentido, los referentes precedentemente señalados deben considerarse de manera alternativa y no copulativamente, porque en la redacción de la norma se utiliza la preposición "o" antes de la expresión "especialidad del personal" lo que sugiere claramente la idea de alternativa y no la concurrencia conjunta de todos los referentes para otorgar la asignación.

Por último, la ley tampoco precisó el monto de esta asignación, porque su determinación dependerá de los excedentes presu-

puestarios disponibles en la entidad respectiva, y del número de trabajadores que resulten beneficiados con el pago, según su encasillamiento o especialidad profesional, en cuyo caso dicho monto puede determinarse en una cantidad fija, o un porcentaje sobre el sueldo base o sobre el sueldo base mínimo nacional, por ejemplo.

En este aspecto, cabe destacar que del claro tenor normativo que rige la materia, se desprende que deberán percibir el mismo monto los funcionarios que pertenezcan al mismo nivel, categoría funcionaria o espe-

cialidad profesional que se consideró, en su caso, para el pago, sin que sea posible fijar montos distintos dentro de cada referente, porque a igual nivel, categoría funcionaria o especialidad profesional, rige el principio jurídico laboral de que a igual función, igual remuneración.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que el pago de la asignación especial y de carácter transitorio, que contempla el artículo 45 de la Ley N° 19.378, debe realizarse en la forma señalada en el presente informe.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

573/14, 31.01.03.

La cláusula número 8 del contrato del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Imprenta ... y sus trabajadores, donde se faculta al empleador a "imputar los días no trabajados a cuenta de las vacaciones anuales" no se ajusta a derecho, no produciendo efecto jurídico alguno respecto del derecho de los respectivos trabajadores a gozar del total de sus días de feriado anual en conformidad a la ley.

Fuentes: Artículos 5° y 67 del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 7.163/351, del 24.11.1997

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de la empresa Imprenta ..., un pronunciamiento acerca de la legalidad de una cláusula contenida en los contratos individuales de trabajo referida a la posibilidad de compensación de días de feriado anual por días de ausencia de los trabajadores.

La cláusula número 8 del contrato individual de trabajo, acompañado a la presentación respectiva, señala lo siguiente:

"El trabajador faculta al empleador a imputar los días no trabajados a cuenta de las vacaciones anuales".

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

El inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo dispone que:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

A su turno, el inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo señala:

"Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

De estos preceptos legales es posible señalar que el feriado, corresponde, precisamente, a un derecho laboral de carácter irrenunciable, por lo que no se encuentra a disposición de la autonomía de la voluntad, ni siquiera a pretexto de ser compensado por dinero, días de ausencia u otro beneficio de cualquier naturaleza.

En efecto, tal como lo ha señalado este Servicio, en Dictamen N° 7.163/351, del 24.11.1997, el beneficio laboral del feriado corresponde a uno de aquellos derechos irrenunciables en materia laboral, y en consecuencia, no puede ser objeto de acuerdo por parte de las partes de un contrato de trabajo, solo en aquellos excepcionales casos en que la ley lo permite.

Y precisamente, la ley laboral, solo dispone como excepción al carácter irrenunciable de los derechos laborales en el caso del feriado anual, aquellos casos a los que se refiere expresamente el artículo 73 del Código del Trabajo, y en que la ley autoriza explícitamente la compensación en dinero del feriado respectivo, a saber:

- a) cuando el trabajador deja de pertenecer a la empresa teniendo los requisitos para hacer uso de feriado;

- b) cuando el contrato de trabajo termina antes de que el trabajador entere los requisitos para tener derecho a feriado, y
- c) cuando se compense lo que exceda del feriado básico de 15 días hábiles, en el caso de los dependientes que gozan de feriado progresivo.

De este modo, en cualquier otra situación que no está prevista expresamente por la ley, debe entenderse que rige íntegramente el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, contemplado en el artículo 5° del Código de Trabajo, como ocurre, precisamente, en el caso objeto de este pronunciamiento.

En efecto, no existe ninguna disposición legal del Código del Trabajo que faculte a las partes, a título de excepción al carácter irrenunciable del derecho laboral de feriado anual del artículo 67 del Código del Trabajo, a compensar los días no trabajados en cualquier período de la vigencia de la relación laboral por días de los comprendidos en el feriado anual.

En ese sentido, y sobre la base de las consideraciones arriba transcritas, no cabe sino concluir que la cláusula número 8 del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Imprenta ... y sus trabajadores, donde se faculta al empleador a "imputar los días no trabajados a cuenta de las vacaciones anuales" no se ajusta a derecho, no produciendo efecto jurídico alguno respecto del derecho de los respectivos trabajadores a gozar del total de sus días de feriado anual en conformidad a la ley.

**ESTATUTO DE SALUD. ASCENSO. ESTATUTO DE SALUD. INDEMNIZACION
ARTICULO 1° TRANSITORIO LEY N° 19.813. ALCANCE.****630/15, 4.02.03.**

- 1. El reconocimiento y ponderación de la capacitación, acreditada por un funcionario de salud primaria municipal, no es el elemento que determina el momento del ascenso del funcionario, porque esto último opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes, o al momento de fijarse la dotación antes del 30 de septiembre de cada año.**
- 2. El pago de la indemnización por término de contrato, que contempla el artículo primero transitorio, de la Ley N° 19.813, debe realizarse en la forma señalada en esta parte del presente informe.**

Fuentes: Ley N° 19.813, artículo 1° transitorio.

Concordancias: Dictamen N° 3.113/171, de 20.09.2002.

Se consulta sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Corresponde el ascenso funcionario, en el caso de matrona dependiente de la Corporación Municipal Gabriel Gonzalez Videla de La Serena, quien está encasillada en el Nivel 3), de la Categoría b), Otros Profesionales, que contempla el artículo 5° de la Ley N° 19.378, funcionaria que habría realizado cursos ponderados en más de 1.100 puntos que no habrían sido considerados para ascender al nivel superior, en circunstancias que existiría un dictamen de la Dirección del Trabajo que reconoce el ascenso desde el momento que se completa el puntaje de 830 puntos de capacitación realizada; y si correspondiere el ascenso, procedería el pago retroactivo?
- 2) ¿Cómo opera el beneficio contemplado por el artículo 1° transitorio, de la Ley N° 19.813, en los aspectos que se indican:

- a) ¿El pago es en base a sueldo total imponible, o sueldo base más la asignación de atención primaria?
- b) ¿El pago es de cargo de la Municipalidad, del Servicio de Salud o de la Contraloría General de la República?
- c) ¿Cuánto tiempo antes debe hacerse la postulación para acceder al beneficio y dónde se presenta?
- d) ¿El pago debe realizarse en forma total o parcial?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera consulta, en Dictamen N° 2.245/109, de 18.06.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "1) *El ascenso de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debe materializarse a través del concurso público de antecedentes, o al momento en que la entidad administradora fija la dotación que propone al Servicio de Salud competente*".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 5°, 6° y 37, de la Ley

Nº 19.378, y 26 del Decreto Nº 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el ascenso funcionario se materializa a través del concurso público de antecedentes regulado por los artículos 31 y siguientes de la Ley Nº 19.378, y 22 y siguientes, del reglamento aludido y, por otra, mediante el denominado encasillamiento o clasificación del personal, en las categorías y niveles establecidos en los artículos 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 37 de la Ley del ramo, y 8º de su reglamento.

En la especie, se consulta si procede el ascenso de una matrona encasillada en la categoría b), nivel 3), quien habría aprobado varios cursos ponderados con 1.100 puntos, pero la corporación empleadora no habría ascendido a la funcionaria al nivel superior no obstante el puntaje señalado.

Según la normativa invocada, y como se ha reiterado por los Servicios del Trabajo en Dictamen Nº 4.920/230, de 21.12.2001, en el sistema de salud primaria municipal el ascenso funcionario no opera de manera automática, por el solo hecho de existir el reconocimiento de las actividades de capacitación que haya acreditado la funcionaria, sino que se requiere la convocatoria del concurso público de antecedentes o la fijación de la dotación, en su caso.

En otros términos, se trata de dos aspectos o momentos distintos dentro del sistema de carrera funcionaria en el área de salud primaria municipal, de un lado, el reconocimiento de la acreditación de las actividades de capacitación para acceder a una categoría y nivel funcionarios y, de otro, el momento en que opera el ascenso funcionario cuando se cumplen los requisitos para ello y que, como se ha señalado, en este aspecto corresponden al concurso público de antecedentes y a la fijación de la dotación, en su caso.

Sin perjuicio de lo anterior, y en relación con la pretensión de la ocurrente sobre el pago retroactivo de remuneraciones del personal regido por la Ley Nº 19.378, cabe señalar que en Ord. Nº 3.931, de 22.11.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que los pagos remuneratorios que corresponde realizar por el cambio de categoría de un funcionario de atención primaria de salud municipal, no tienen efecto retractorivo y se devengan desde la fecha de la resolución dictada por la entidad administradora que reconoce el ascenso respectivo.

De consiguiente el reconocimiento y ponderación de la capacitación, acreditada por un funcionario de salud primaria municipal, no es el elemento que determina el ascenso del funcionario, porque este último opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes, o al momento de fijarse la dotación antes del 30 de septiembre de cada año, en su caso.

- 2) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, en Dictamen Nº 3.113/171, de 20.09.2002, la Dirección del Trabajo ha fijado el sentido y alcance de la indemnización por término de contrato, que contempla el artículo primero transitorio de la Ley Nº 19.813, precisando que se trata de un beneficio de carácter excepcional en el sistema de salud primaria municipal, que consiste en percibir una indemnización por término de la relación laboral, por el monto y en las condiciones que establece la citada disposición legal. cuando el funcionario mayor de 60 años si es mujer, y de 65 años si es varón, renuncia voluntariamente a su cargo.

En esta consulta se requiere saber, en primer lugar, si el pago indemnizatorio se calcula sobre el sueldo total imponible, o sobre el sueldo base más la asignación de atención primaria.

Sobre este aspecto, el artículo primero transitorio en estudio, establece que los

funcionarios que cumplen con los requisitos para acceder a este beneficio, tendrán derecho a percibir una indemnización de un mes del promedio de las últimas 12 rentas, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un tope de nueve meses de dicha remuneración.

En otros términos, el pago en cuestión se calcula sobre el promedio de remuneraciones del funcionario y no sobre algunos estipendios de la remuneración.

Por otra parte, el pago de la indemnización en estudio es de cargo de la entidad administradora, porque estas últimas podrán solicitar al Ministerio de Salud por intermedio del Servicio de Salud respectivo, un anticipo del aporte estatal definido en el artículo 49 de la Ley N° 19.378, para el financiamiento de la aplicación del beneficio en estudio, el que no podrá exceder el monto total de las indemnizaciones por pagar, y así se establece en el artículo segundo transitorio de la misma Ley N° 19.813, pago que es único y total, toda vez que la ley no ha señalado formas diferidas ni parciales para su cumplimiento.

A su turno, el derecho a la referida indemnización debe ejercerlo el funcionario que renunció voluntariamente a su cargo, ante la misma entidad administradora empleadora, después de los sesenta días posteriores al 25 de junio de 2002, fecha de publicación en el Diario Oficial, de la Ley N° 19.813, es decir, a contar del 26 de agosto de 2002, y hasta el 31 de diciembre de 2004, fecha esta última en que precluye el derecho a reclamar esta indemnización.

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

- 1) El reconocimiento y la ponderación de la capacitación, acreditada por un funcionario de salud primaria municipal, no es el elemento que determina el ascenso del funcionario, porque esto último opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes, o al momento de fijarse la dotación antes del 30 de septiembre de cada año, en su caso.
- 2) El pago de la indemnización por término de contrato que contempla el artículo primero transitorio, de la Ley N° 19.813, debe realizarse en la forma expuesta en esta parte del presente informe.

**OFERTA DE TRABAJO. PRINCIPIO NO DISCRIMINACION. INFRACCION. SAN-
CION.****698/16, 11.02.03.**

La publicación de avisos en medios de prensa señalando como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo algunas de las condiciones o calidades previstas en el artículo 2° del Código del Trabajo, entre ellas, la edad, configura la infracción laboral tipificada en el inciso quinto del mismo artículo, debiendo ser sancionada por este Servicio con las multas administrativas contempladas en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículo 19 de la Constitución Política y artículo 2° del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por Oficio N° 1.182 de la Directora Regional de Trabajo de Aysén, señalar que tipo de actuación jurídica le corresponde a este organismo, frente a publicaciones de avisos que son discriminatorias, en este caso, señalando como requisito para un trabajo una "edad máxima de 35 años", atendido lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El derecho a no ser objeto de discriminación en el ámbito laboral se encuentra consagrado como derecho de aquellos que la propia Constitución considera como fundamentales, debiendo merecer por tanto la máxima atención y protección por los órganos del Estado.

En efecto, el artículo 19 número 16 de la Constitución Política señala que:

"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la idoneidad o capacidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Dicho precepto constitucional viene a ser recepcionado en materia legal por el artículo

2° del Código del Trabajo que, en sus incisos segundo y tercero, señala:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Las disposiciones anteriores se enmarcan dentro de las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, ya que se ajustan al tenor de lo dispuesto en el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por Chile desde el 20 de septiembre de 1970.

De este modo en Chile, resulta una vulneración del derecho constitucional a la no discriminación laboral, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada en base a los criterios señalados por las normas anteriormente citadas, dentro de los cuales, tanto en el artículo 2° del Código de Trabajo como el artículo 1° del Convenio N° 111 de la OIT, se encuentre expresamente señalada la edad.

Ahora, en el caso de una publicación que considere el criterio de la edad como cualquier otro de los mencionados, la ley laboral ha sido categórica, en el inciso quinto del citado artículo 2º, señalando que:

"Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ella cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero".

De este modo, el legislador ha configurado un ilícito laboral de carácter objetivo que se construye con la presencia de los siguientes elementos:

- a) Una oferta de trabajo efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros.
- b) Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito, etc.
- c) Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas de las condiciones o calidades señaladas en el inciso tercero del artículo 2º del Código del Trabajo, entre ellas, la edad.

De este modo, atendido lo anterior, y especialmente los taxativos términos del le-

gislador laboral en el inciso quinto del artículo 2º del Código del Trabajo, es posible señalar que reunidos estos elementos se ha configurado el ilícito laboral que sanciona dicho precepto, no siendo necesario ningún elemento adicional, como un móvil o intención determinada o un sujeto específico afectado.

Ahora, y respondiendo a la consulta objeto de este pronunciamiento, en el caso de reunirse las condiciones recién señaladas se ha configurado la especial infracción del inciso quinto del artículo 2º del Código del Trabajo, cuya finalidad es la protección de un derecho constitucional violentado por la vía de ofertas por cualquier medio, debiendo, en consecuencia, sancionarse dicha situación en conformidad a la ley laboral, esto es, aplicando el Servicio y sus fiscalizadores las multas laborales que corresponda.

En consecuencia, de las consideraciones arriba transcritas, es posible concluir que la publicación de avisos en medios de prensa señalando como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo algunas de las condiciones o calidades señaladas en el artículo 2º del Código del Trabajo, entre ellas, la edad, configura la infracción laboral tipificada en el inciso quinto del mismo artículo, debiendo ser sancionada por este Servicio con las multas administrativas contemplada en el artículo 477 del Código Trabajo.

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circular

14 (extracto), 29.01.03.

Reitera instrucciones que indica respecto de requerimientos de Bienes y Servicios.

2.- Resoluciones

1.338, (exenta) 24.12.02.

Complementa Resolución exenta N° 1.251, de 7.12.01, de la Sra. Directora del Trabajo (Unidad de Auditoría Interna).

Vistos:

Lo dispuesto en la Resolución exenta N° 1.251, de 7.12.01, de la Sra. Directora del Trabajo.

Las normas contenidas en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que la Resolución exenta N° 1.251, de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo, se

vincula con la política de Auditoría Interna General de Gobierno implementada y propiciada por el ejecutivo.

Resuelvo:

Complementase la Resolución exenta N° 1.251, de la 7.12.01, en su parte resolutive, estableciéndose que la Unidad de Auditoría Interna a la que la misma se refiere, depende jerárquica y funcionalmente, directamente del Jefe Superior del Servicio.

97, 22.01.03.

Modifica Resolución exenta N° 258, de 15.03.99, en la parte referida a la estructura orgánica del Departamento de Informática.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 5°, letra f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las Resoluciones exentas N° 2.200 de 1995; N° 258, de 1996, N° 567, de 1998 y N° 258, de 1999, todas de la Dirección del Trabajo.

Considerando:

Que, en el marco de la Modernización de la Gestión Pública impulsado por el Supremo gobierno, la Dirección del Trabajo se encuentra abocada, entre otras cosas, en el mejoramiento de los procesos administrativos de sus Departamentos, Unidades y Oficinas dependientes.

Que, para lograr el efecto propuesto se hace necesario modificar la actual estructura interna de la Oficina denominada "Departamento de Informática".

Resuelvo:

1.- *Modifícase:* el inciso final del N° 1 de la Resolución exenta N° 258, de 1999, que

establece la estructura de la Oficina denominada "Departamento de Informática", reemplazándolo por el siguiente:

La Oficina denominada "Departamento de Informática" estará conformado por las siguientes Unidades, las cuales estarán subordinadas jerárquicamente a la jefatura de dicho Departamento:

Unidad de Desarrollo: dependerán de ésta los jefes de cada uno de los proyectos.

Unidad de Operaciones: de la cual dependerán la:

- Area Instalaciones y Redes,
- Area Sistema,
- Area Soporte,
- Radio.

Asimismo, dependerán de la jefatura de este Departamento la:

- Sub-jefatura,
- Coordinación de Gestión y,
- Secretaría.

2.- Déjase sin efecto toda norma o instrucción que verse sobre la misma materia.

SUPERINTENDENCIA DE seguridad social

Selección de Circulares

2.044, 17.01.03.

Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio.

Atendido lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1° del Decreto Ley N° 869, de 1975 y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, en relación al límite de ingresos que debe exigirse a los postulantes de pensiones asistenciales para determinar el requisito de carencia de recursos, informo a usted que por la aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262, la pensión mínima de vejez e invalidez del artículo 26 de

la Ley N° 15.386, se reajustó a contar del 1° de diciembre de 2002 en un 2,96%, alcanzando a un valor de \$ 74.503,52 mensuales.

Por tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, a contar del 1° de diciembre de 2002, la cifra que debe aplicarse a los postulantes para determinar carencia de recursos es de \$ 37.251,76, correspondiente al 50% del valor señalado en el párrafo anterior.

2.045, 3.02.03.

Régimen de Crédito Social. Imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

TITULO I CREDITO SOCIAL

En uso de las atribuciones conferidas en la Leyes N°s. 16.395 y 18.833, esta Superintendencia de Seguridad Social imparte las siguientes instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en adelante C.C.A.F.,

para la administración del Régimen de Crédito Social, conforme a la normativa vigente.

1. **NORMATIVA APLICABLE PARA EL OTORGAMIENTO DEL CREDITO SOCIAL**

- Ley N° 18.833, establece el Estatuto General para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

- Ley N° 19.539 artículo 16, dispone la incorporación de los pensionados de los regímenes previsionales, excluidos los de las Fuerzas Armadas y de Orden, a las C.C.A.F.
- Ley N° 18.010, regula las operaciones de crédito de dinero.
- Ley N° 17.322, establece normas para la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión.
- D.S. N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Reglamento del régimen de prestaciones de crédito social de las C.C.A.F.
- Reglamentos Particulares de Crédito Social de las C.C.A.F.
- Instrucciones de esta Superintendencia.
- Artículos 58 y 61 del Código del Trabajo.

2. NATURALEZA Y FINALIDADES DEL CRÉDITO SOCIAL

El crédito social es un beneficio de bienestar social consistente en préstamos en dinero, cuya finalidad está orientada a contribuir a satisfacer las necesidades del trabajador y del pensionado afiliado y de sus causantes de asignación familiar, relativas a: vivienda, bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, contingencias familiares y otras necesidades de análoga naturaleza. Se excluye expresamente el crédito para la adquisición de inmuebles, salvo para la complementación del ahorro previo.

No forman parte del Régimen de Crédito Social los préstamos en dinero que las C.C.A.F. han intermediado por sus afiliados con Bancos e Instituciones Financie-

ras, a través del Régimen de Prestaciones Adicionales de las C.C.A.F.

3. FINANCIAMIENTO DEL REGIMEN DE CRÉDITO SOCIAL

El Régimen se financia con recursos del Fondo Social, conforme a los artículos 30 de la Ley N° 18.833, y 12 del D.S. N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 26 N° 4 letra b) de la Ley N° 18.833, autoriza a las C.C.A.F. a contratar créditos para el financiamiento de este Régimen, con sujeción a las normas de carácter general que al respecto establezca esta Superintendencia.

De acuerdo con lo anterior, las C.C.A.F. sólo podrán contratar créditos dentro del sistema financiero chileno, constituido por bancos nacionales o extranjeros y sociedades financieras controladas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, en compañías de seguros nacionales o extranjeras, en sociedades de inversión fiscalizadas por la Superintendencia de Valores y Seguros, y en organismos públicos de fomento y desarrollo. En todo caso, los créditos contratados en empresas vinculadas a las C.C.A.F., deberán obtenerse en iguales o mejores condiciones crediticias que las ofrecidas en cualquiera otra entidad.

Además, pueden ser fuentes de financiamiento de los créditos sociales los recursos provenientes de la securitización de pagaré de crédito social y otras como la emisión de bonos que fueren autorizados por esta Superintendencia.

El límite de endeudamiento con el sistema financiero para otorgar crédito social será determinado por el Directorio de cada C.C.A.F., atendiendo a sus programas de crecimiento y expansión, y considerando parámetros financieros prudentes y razonables.

4. BENEFICIARIOS DEL RÉGIMEN

Son beneficiarios del Régimen los trabajadores y los pensionados afiliados.

4.1 Calidad del beneficiario

4.1.1 Afiliado trabajador

Es aquel que reviste la calidad de trabajador dependiente de una entidad empleadora afiliada a una C.C.A.F.

4.1.2 Afiliado pensionado

Es aquel que se ha afiliado en forma individual a una C.C.A.F. en virtud del artículo 16 de la Ley N° 19.539, que dispone la incorporación de los pensionados de los regímenes previsionales, excluidos los de las Fuerzas Armadas y de Orden.

Cabe señalar, que conforme a la Circular N° 1.945, de 22 de octubre de 2001, de esta Superintendencia, los pensionados exonerados políticos de la Ley N° 19.234, también pueden afiliarse a una C.C.A.F. y, por tanto, ser beneficiarios de este Régimen.

Además, de acuerdo con la Circular N° 2.011, de 14 de agosto de 2002, de esta Superintendencia, los pensionados de la Ley N° 19.123 (de reparación) pueden afiliarse a una C.C.A.F. y, por tanto, ser beneficiarios de este Régimen.

4.1.3 Afiliado que detenta ambas calidades

Es aquel que reviste tanto el carácter de trabajador dependiente afiliado como de pensionado afiliado. Este afiliado podrá solicitar crédito social de acuerdo a cada

remuneración o pensión que perciba, en cualquiera de estas calidades o en ambas, pero en forma separada y atendida su modalidad de descuento.

4.2 Requisitos que deben cumplir los beneficiarios para la obtención de un crédito social

4.2.1 Período de calificación

4.2.1.1 Afiliado trabajador

Para tener derecho a obtener préstamos del Régimen de Crédito Social, se requiere que, al momento de solicitar el crédito, la empresa o el trabajador, indistintamente, tengan una afiliación mínima de 6 meses a la C.C.A.F.

En todo caso, cada C.C.A.F. en su Reglamento Particular de este Régimen podrá establecer un período superior de afiliación (Arts. 6° N° 1 y 7°, del D.S. N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

4.2.1.2 Afiliado pensionado

Conforme a lo establecido en la Ley N° 19.539, que incorporó a los pensionados al Sistema C.C.A.F., no procede exigir un período de afiliación previa para la concesión del crédito social, sin que sean aplicables a su respecto los artículos 6° N° 1, y 7° del D. S. N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

4.2.2 Capacidad de endeudamiento

Se determinará conforme a lo señalado en los números 9 y 10 de este Título y a lo establecido en los Reglamentos Particulares de este Régimen de cada C.C.A.F.

4.2.3 Cauciones

Corresponderán a las indicadas en el número 7 de este Título.

4.2.4 Deudas indirectas

El trabajador podrá ser aval hasta la concurrencia del 25% de su remuneración líquida mensual.

5. FORMAS DE ACCEDER AL CREDITO SOCIAL

Para los efectos de acceder al crédito social deberá distinguirse si el afiliado tiene la calidad de trabajador o de pensionado.

5.1 Afiliado trabajador

Podrá presentar la Solicitud de Crédito Social:

- a) Directamente en la C.C.A.F., o
- b) A través de su entidad empleadora.

No obstante, la Caja siempre tendrá el derecho de exigir que el empleador suscriba la Solicitud de Crédito Social, a objeto de validar la información contenida en la misma.

5.2 Afiliado pensionado

Deberá presentar la Solicitud de Crédito Social directamente en la C.C.A.F.

6. FORMULARIO DE SOLICITUD DE CREDITO SOCIAL

6.1 Formalidades mínimas

El formulario de Solicitud de Crédito Social, deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- a) Fecha de la solicitud del afiliado;
- b) Fecha de la recepción por la C.C.A.F.;
- c) Nombre, RUT; domicilio particular, teléfono y correo electrónico del solicitante, si lo tuviere;
- d) Nombre, RUT, domicilio particular, teléfono y correo electrónico de los avales, si lo tuvieran;
- e) Nombre, domicilio, teléfono y correo electrónico de la empresa o entidad pagadora de pensiones, según corresponda;
- f) Comuna y Región del solicitante, sus avales y de la empresa o de la entidad pagadora de pensiones, según corresponda;
- g) Firma del deudor principal y de sus avales en el caso del afiliado trabajador;
- h) Remuneración líquida del último mes anterior a la solicitud en el caso de trabajadores cuya remuneración sea fija. En el caso de ser variable, deberá consignar las remuneraciones líquidas de los tres últimos meses anteriores a la solicitud;
- i) Pensión líquida del último mes anterior a la solicitud en el caso de los pensionados;
- j) Individualización de la cuenta bancaria (cuenta corriente, de ahorro u otra) del beneficiario, designada por el solicitante para el depósito del crédito otorgado;

- k) Declaración de la vigencia del contrato de trabajo del deudor, cargo que el solicitante desempeña en la empresa y antigüedad de éste en el empleo, y los mismos datos de los avalistas, según corresponda;
- l) Monto solicitado y número de cuotas;
- m) Indicar en qué otras empresas trabaja el solicitante;
- n) Que conste en forma destacada que al firmar la solicitud de crédito el solicitante ha tomado conocimiento y acepta el seguro de desgravamen;
- o) Que conste si los deudores principales, sus avales y codeudores solidarios autorizan a sus empleadores, para que éstos en caso de término de la relación laboral, les descuenten de las indemnizaciones las sumas que adeudaren a una C.C.A.F. por concepto de crédito social.

6.2 Documentos que deben adjuntarse a la solicitud

6.2.1 Afiliado trabajador:

- a) En los casos en que el trabajador presente directamente en la C.C.A.F., la solicitud de crédito, sin visación del empleador, según la modalidad autorizada por ésta, deberá acompañar un certificado del empleador, en que conste la vigencia del contrato de trabajo del deudor principal y la antigüedad en el empleo. Si correspondiere, el certificado también deberá dar cuenta de los mismos datos respecto de los avalistas. Este certificado no podrá tener

una antigüedad superior a 5 días.

- b) Liquidaciones de remuneraciones del solicitante y avales de los últimos 3 meses anteriores a la fecha de la solicitud del crédito social, firmadas por el empleador o su representante y/o cualquier otro antecedente que la Caja estime necesario.
- c) Fotocopia de la cédula de identidad del solicitante y los avales por ambos lados;

6.2.2 Afiliado pensionado:

- a) Liquidación de pensión del mes anterior, y
- b) Fotocopia de la cédula de identidad del solicitante por ambos lados.

6.3 Seguros

Deberá indicarse que el crédito social se encuentra asegurado por un seguro de desgravamen (que cubra los riesgos de invalidez y muerte), indicando la compañía aseguradora o si la C.C.A.F. asume dicho riesgo, siendo éste el único tipo de seguro que deberá encontrarse mencionado en la solicitud de crédito social.

El formulario de la solicitud deberá contener en su cuerpo o adjunto en un anexo, en forma resumida, las condiciones generales y específicas del seguro de desgravamen.

7. CAUCIONES

7.1 Afiliados activos

Estos afiliados deberán caucionar el crédito social, a lo menos, con

un aval que sea trabajador de la misma empresa o un aval afiliado al Sistema C.C.A.F. o con el aval de la empresa en la que se desempeña, o bien, constituir otra caución.

Sin embargo, tratándose de afiliados con buen historial de cumplimiento en el pago de créditos anteriores, o cuya entidad empleadora goza de reconocida solidez y solvencia fundada en una calificación objetiva, la C.C.A.F. estará facultada para obviar la exigencia de garantías adicionales. En todo caso, la facultad para obviar la exigencia de garantías adicionales deberá quedar expresamente señalada en el Reglamento Particular del Régimen de Crédito Social de cada C.C.A.F., contemplando las pautas de evaluación y criterios respectivos.

7.1.1 Requisitos del aval trabajador:

- a) Solvencia económica suficiente, evaluada debidamente por la C.C.A.F.;
- b) Tener una antigüedad no inferior a seis meses en la entidad empleadora, y
- c) El trabajador podrá ser aval en el sistema C.C.A.F. hasta la concurrencia del 25% de la remuneración líquida mensual.

7.1.2 Requisitos del aval empleador

En el evento que el empleador se obligue como aval, deberá suscribir la solicitud y el pagaré por sí mismo o a través de mandatario legalmente facultado. En este último caso, deberá acreditarse la facultad de la empresa para actuar como aval y el poder suficiente

del representante legal para obligarla como tal. Dicho poder deberá otorgarse por escritura pública y encontrarse previamente registrada en la C.C.A.F.

Para los efectos anteriores, la entidad empleadora no deberá tener deudas morosas con la C.C.A.F. y corresponderá a ésta evaluar la capacidad económica para aceptarla como aval de sus trabajadores.

7.2 Afiliados pensionados

No se les exigirá aval ni otro tipo de caución.

8. NORMAS MINIMAS OBLIGATORIAS DE RESGUARDO QUE DEBEN ADOPTAR LAS C.C.A.F. PARA LA CONCESION DEL CREDITO SOCIAL

Las C.C.A.F. en forma previa al otorgamiento de un crédito social, deberán dar cumplimiento a las normas mínimas de resguardo que a continuación se indican:

- a) La empresa a la cual pertenece el trabajador afiliado no debe encontrarse en mora con la C.C.A.F. en el reembolso de las cuotas descontadas a sus trabajadores por concepto de crédito social y/o cotizaciones previsionales.
- b) Cuando las empresas que tengan la calidad de personas jurídicas se constituyan como avalistas, la C.C.A.F. deberá verificar que se haya dado cumplimiento a la norma general del Oficio Circular N° 256, de 13 de enero de 1987, de esta Superintendencia. También, en estos casos, podrá solicitarse la certificación de vigencia de las sociedades emitida por el respectivo Conservador de Bienes Raíces, si se estimare necesario.

- c) Los créditos sociales que soliciten los trabajadores pertenecientes a empresas que tengan deudas registradas en el boletín comercial y/o en el laboral, podrán ser aprobados por el gerente general de la C.C.A.F., bajo su exclusiva responsabilidad.
- d) Requerir tanto al deudor principal como a sus avales, que en el respectivo pagaré estampen la impresión de su dígito pulgar derecho y, en ausencia de éste, la de cualquier otro dígito, indicando a cuál corresponde (índice, medio, anular o meñique) y a qué mano pertenece.
- e) Verificar, al recibir la solicitud de crédito social, la existencia del deudor principal y de sus avales en su base de datos de afiliados, debidamente actualizada.
- f) En el evento que el pensionado hubiere estado afiliado a otra C.C.A.F., ésta dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la notificación de la nueva afiliación, deberá comunicar a la C.C.A.F. de nueva afiliación si el pensionado tiene deudas con aquélla por concepto de crédito social y, en el evento de tenerla, indicar el número y monto de las cuotas insolutas.
- g) La C.C.A.F. deberá mantener en un archivo computacional los créditos sociales vigentes, debidamente actualizado. La numeración del crédito contenida en el archivo deberá corresponder a la del respectivo pagaré.
- h) Entregar personalmente al afiliado solicitante del crédito social, el cheque a través del cual se le otorga esta prestación, el que al recibirlo deberá firmar y estampar su impresión dactilar en la forma señalada en la letra d) precedente, en el respectivo comprobante de recepción. También podrá depositarse en una cuenta bancaria del beneficiario (cuenta corriente, de ahorro u otras que ofrezcan los bancos), designada para estos efectos en la solicitud de crédito respectiva. Tanto los comprobantes de recepción como los de depósitos deberán quedar debidamente archivados como documentación de respaldo.
- i) Los funcionarios de las C.C.A.F. que tengan una relación de interés o parentesco (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) con el afiliado que solicite un crédito social, deberán abstenerse del proceso de calificación, evaluación o autorización, para conceder el beneficio.
- j) También deberán abstenerse del proceso de calificación, evaluación o autorización, los funcionarios de la C.C.A.F. en los créditos solicitados por los trabajadores de una empresa en la que personalmente o sus cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sean directores o dueños directos o a través de personas jurídicas con una participación en la propiedad de un 10% o más de su capital.
- k) Establecer sistemas de control, que dependan directamente del gerente general, que permitan verificar el cumplimiento de requisitos y detectar eventuales irregularidades en el otorgamiento del crédito social.
- l) En la función de auditoría interna de las C.C.A.F., se deberá contemplar, a lo menos una vez al

año, un control de los procesos de otorgamiento de crédito social y riesgo de la cartera, emitiéndose un informe por escrito, el cual deberá ser sometido a consideración de su Directorio y estar a disposición de esta Superintendencia.

- m) Las C.C.A.F. deben establecer un seguro de desgravamen que podrá ser contratado con cargo a ellas o al afiliado, o establecer un autoseguro con cargo a su patrimonio, según lo estimen conveniente, a fin de asegurar los créditos sociales, lo cual deberá estar especificado en la solicitud para conocimiento de los afiliados.
- n) Las C.C.A.F. sólo podrán actuar como contratante de una póliza de seguro colectivo dando estricto cumplimiento a las instrucciones que sobre la materia haya impartido la Superintendencia de Valores y Seguros, en especial la Circular N° 1.457, de 9.11.99, o la que la modifique o sustituya.
- o) Verificar si el solicitante registra deuda por crédito social en una C.C.A.F. de ex afiliación, para efectos de considerarla en el proceso de evaluación económica y determinación del monto del crédito.
- p) Comunicar a los respectivos empleadores en la oportunidad que notifique el primer descuento a realizar por crédito social, que el deudor principal y codeudores solidarios han autorizado a su empleador para que éste en caso de término de la relación laboral, les descuenta de las indemnizaciones las sumas que adeudaren a una C.C.A.F. por concepto de crédito social y que, en caso de no hacerlo, quedarán afectos a las normas de la Ley N° 17.322.

9. EVALUACION DE LA CAPACIDAD ECONOMICA DEL SOLICITANTE

Para determinar la capacidad de endeudamiento del solicitante, deberá aplicarse sobre el monto líquido de las remuneraciones o pensiones, el porcentaje máximo mensual de descuento conforme a lo indicado en el número 10 de este Título. Para los efectos de determinar la remuneración líquida, deberá considerarse el concepto de remuneración que define el Código del Trabajo.

Deberá entenderse por remuneración o pensión líquida, el monto de la remuneración o pensión bruta mensual excluidas todas las sumas que hayan sido descontadas a cualquier título, sea por concepto de deducciones legales o de cualquier otra naturaleza, tales como: retenciones judiciales por concepto de pensiones alimenticias, cuotas sociales, sindicales, dividendos hipotecarios, otros préstamos, aportes a cooperativas, mutuales, servicios de bienestar, u otras causas.

Por otra parte, las C.C.A.F. deberán tener en consideración la fecha de vencimiento de las pensiones, en especial, bajo la modalidad de renta temporal con renta vitalicia diferida, retiro programado sin derecho a garantía estatal o de invalidez con primer dictamen de la correspondiente Comisión Médica del D.L. N° 3.500, de 1980, para los efectos de determinar la capacidad de endeudamiento del pensionado.

10. DETERMINACION DEL MONTO DEL CREDITO SOCIAL Y FIJACION DE TASAS DE INTERES

10.1 Monto máximo

El monto máximo del crédito social que se puede otorgar estará limitado por lo siguiente:

- a) La remuneración o pensión líquidas;

- b) El plazo máximo de restitución de 5 años establecido en el artículo 8° del D.S. N° 91, de 1978, y
- c) El porcentaje máximo de descuento que se señala a continuación en el punto 10.2.

Los Reglamentos Particulares de cada C.C.A.F. pueden establecer límites al monto del crédito social, inferiores a los que resulten conforme a lo señalado precedentemente.

Si un afiliado que adeuda crédito social solicita uno nuevo, cumpliendo con los requisitos establecidos para este efecto, la C.C.A.F. deberá otorgárselo sin obligarlo a prepagar el anterior.

10.2 Monto máximo de la cuota mensual de descuento por concepto de crédito social

La cuota mensual del o los créditos otorgados por una C.C.A.F. no podrá exceder del 25% de la remuneración líquida mensual o pensión líquida mensual de los trabajadores o pensionados, respectivamente, definidas en el punto 9 precedente.

Tratándose de casos especiales y debidamente calificados, cada C.C.A.F. tendrá la facultad de autorizar un descuento superior al señalado, en la medida que se encuentre regulado en su Reglamento Particular del Régimen de Crédito Social.

10.3 Tasa de interés

10.3.1 Tasa de interés de colocación

Las tasas de interés que cobren las C.C.A.F. en el otorgamiento

de los créditos sociales deberán regirse por las normas de la Ley N° 18.010, pudiendo otorgar créditos reajustables o no reajustables.

Conforme al artículo 6° de dicha ley, las C.C.A.F. no pueden estipular un interés que exceda en más de un 50% el interés corriente que rija al momento de la convención, esto es, cuando el crédito haya sido aprobado y puesto a disposición del afiliado.

Cuando se pacte una operación de crédito en moneda nacional no reajutable, pagadera en su totalidad dentro de los 89 días siguientes a la operación, la tasa de interés no podrá exceder de la tasa máxima convencional vigente para las operaciones a menos de 90 días. Del mismo modo, cuando la totalidad del capital deba pagarse a 90 días o más, la tasa queda limitada por el interés máximo convencional fijado en relación con el monto de la operación, según los tramos de montos de créditos que establezca la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras para las operaciones a más de 90 días.

En el caso de operaciones pagaderas en cuotas, en las que una o más de ellas venzan dentro de los primeros 89 días de vigencia del crédito y otras después de ese plazo, se deberá calcular el plazo promedio ponderado del total del crédito, a fin de determinar si la tasa cobrada debe enmarcarse dentro del interés máximo convencional referido a operaciones hasta 89 días, o bien dentro del límite respectivo para operaciones a 90 días o más.

El referido plazo promedio ponderado se obtendrá multiplicando el importe de cada cuota de amortización de capital por su plazo, expresado en días o meses, según las condiciones que se hubieren pactado. Luego se sumarán los productos obtenidos de esas multiplicaciones y el resultado de esa suma se dividirá por el importe total del préstamo. El cociente que se obtenga indicará el plazo promedio ponderado del crédito, expresado en días o meses, según cuál haya sido el factor utilizado. Para los fines de establecer este plazo, se considerarán solamente los vencimientos en que deba efectuarse una amortización de capital, no tomándose en cuenta, por consiguiente, los servicios de intereses que se hubieren pactado.

Atendido el carácter social de estos créditos, las C.C.A.F. deberán aplicar tasas de interés cercanas a las tasas de interés corriente que determina la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

Las C.C.A.F. en la fijación de las tasas de interés en los préstamos que otorgan a sus afiliados, deberán regirse por las instrucciones que imparta la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, en cuanto a tramos de montos de créditos y plazos de restitución.

Las tasas de interés que fijen las C.C.A.F., conforme a lo señalado precedentemente, deberán aplicarlas con carácter general a todos sus afiliados por igual, es decir, frente a préstamos de iguales características, no podrán co-

brar tasas diferenciadas de interés.

En las tasas de interés que las C.C.A.F. publiquen y pacten con sus afiliados deberán quedar incluidos los costos propios de la gestión crediticia, tales como: informes comerciales, verificación de domicilio, gastos de tramitación, comisiones, franqueo y otros similares.

Sólo podrá cobrarse al afiliado en forma adicional a la tasa de interés, gastos por concepto de impuesto de timbres y estampillas, notariales y los inherentes a cauciones y primas de seguros de desgravamen, cuando corresponda.

Las C.C.A.F. sólo podrán cobrar intereses hasta el último día del mes al que corresponda la cuota.

10.3.2 Intereses que se deben aplicar en caso de morosidad

En caso de morosidad del empleador o de la entidad pagadora de pensiones que han retenido y no enterado en la C.C.A.F. lo adeudado por crédito social, corresponde aplicar los intereses y reajustes contemplados en el sistema de cobranza de cotizaciones previsionales establecido en la Ley N° 17.322.

Las mismas normas de la Ley N° 17.322 se aplicarán al empleador o a la entidad pagadora de pensiones en el evento que no hayan dado cumplimiento a su obligación legal de retener lo adeudado por crédito social.

En caso de morosidad del deudor principal y/o avales, ya sean éstos personas naturales o jurídicas, corresponde aplicar los intereses de la Ley N° 18.010.

Al respecto, deberá tenerse en cuenta que para el período de mora es posible pactar la tasa de interés máxima convencional vigente en la fecha del otorgamiento (tasa fija que, además, es conocida numéricamente al momento del pacto), o a la que rija durante la mora (tasa variable).

Si para el período de mora no se hubiere pactado en forma precisa la aplicación de la tasa de interés, en el sentido de referirse a la "máxima convencional" sin especificar si se trata de una tasa fija o de una variable (esto es, la que se encuentre vigente durante la convención o la que rija durante el período de mora), deberán cobrarse estos intereses de acuerdo con la tasa máxima convencional que rija durante el período de mora. Se entiende, en este caso, que la tasa variable que rige durante el período de mora puede representar, según la duración de éste, más de una tasa numérica, debiendo utilizarse cada una de ellas para su respectivo lapso de vigencia dentro del período de mora.

Por último, en el caso que no se haya pactado tasa alguna para el período de mora ni se establezca estipulación en contrario, corresponde cobrar el interés corriente para la operación de que se trate, desde la fecha del re-

tardo y a las tasas que rijan durante este retardo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley N° 18.010.

11. INFORMACION QUE DEBE CONTENER LA PIZARRA

Las C.C.A.F. deberán mantener una pizarra con información sobre las condiciones de otorgamiento del crédito social, ubicada en un lugar visible y de fácil acceso al público, tanto en la sede principal como en las agencias, oficinas o sucursales, a fin de velar por la debida fe pública y la transparencia en el otorgamiento del crédito social. La información mínima que debe contener la pizarra es la siguiente:

- a) Tasas de interés vigentes a cobrar en las operaciones de crédito social, según tipo de operación, montos y plazos establecidos en la Ley N° 18.010.
- b) Las C.C.A.F. que otorguen préstamos reajustables deberán incorporar en la pizarra las condiciones propias de ellos.
- c) Gastos adicionales como: Impuestos de timbres y estampillas, gastos notariales u otros gastos inherentes a la concesión del crédito. También deberán indicarse los gastos de cobranza prejudicial.
- d) Señalar si la C.C.A.F. cobra o no comisión de prepago y en el evento que lo haga indicar la forma de cálculo.

El formato de la pizarra en el cual se deberá publicar la información señalada será el siguiente:

CREDITOS SOCIALES NO REAJUSTABLES EN MONEDA NACIONAL DE 90 DIAS O MAS

1.	PLAZOS	MENOR O IGUAL A 200 U.F.			MAYOR 200 U.F. Y MENOR O IGUAL A 5.000 U.F.		
		Tasa Anual	Tasa Mensual	Tasa Máxima Conv. Mensual	Tasa Anual	Tasa Mensual	Tasa Máxima Conv. Mensual
	Meses						
	3 -7						
	8 - 12						
2.	Gastos adicionales	Impuesto de timbres y estampillas: % Gastos notariales: \$ Otros gastos inherentes a la concesión del crédito: \$ Gastos de cobranza pre judicial: \$					
3.	Comisión de Prepago	Cobra o no comisión de prepago: • Forma de cálculo de comisión, en caso de cobrarla					

La misma información contenida en la pizarra deberá ser publicada en la página web que tenga la C.C.A.F., actualizada. Además, en dicha página deberá contemplarse un sistema de simulación de crédito social, a fin de que el afiliado pueda conocer las alternativas de endeudamiento con relación al monto del crédito, de la cuota y del plazo.

12. RESPONSABILIDAD EN EL OTORGAMIENTO DEL CREDITO SOCIAL

Conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del D.S. N° 91, corresponde otorgar el crédito social al gerente general de la C.C.A.F. o a la persona en quien éste haya delegado esta función. En todo caso, el gerente general será responsable del correcto otorgamiento de esta prestación, sin perjuicio de la que también deba asumir el delegado.

Ante un eventual fraude o ante una irregularidad relevante deberá aplicarse lo instruido en la Circular N° 1.747, de 7 de octubre de 1999, de esta Superintendencia, o en la que la modifique o reemplace.

13. REPROGRAMACION DE CREDITO SOCIAL Y SUS EFECTOS

La renegociación, reprogramación o re-pactación son conceptos equivalentes y constituyen fórmulas establecidas en la práctica para materializar acuerdos entre las partes que persiguen modificar las modalidades que rigen para el servicio de una obligación crediticia. Este cambio en las condiciones originales estipuladas puede consistir en variaciones en la modalidad de pago del crédito ya sea extensiones del plazo original, rebajas en la tasa de interés pactada o en el mecanismo de amortización de la deuda o de todas las condiciones anteriores. Por ende, no constituyen pago anticipado de la obligación primitiva y consecuentemente no genera derecho a cobrar comisión como si se tratara del prepago efectivo del crédito. Asimismo, no constituyen, una nueva operación de crédito que implique la emisión de otro pagaré ni la cobranza de los gastos asociados al otorgamiento de un nuevo crédito social.

En todo caso, cualquier cambio de las condiciones originalmente pactadas, deberá ser puesto en conocimiento del o

los avales, por escrito dentro de los 30 días siguientes a la renegociación o reprogramación, dejando constancia de ello.

14. PAGO ANTICIPADO DEL CREDITO SOCIAL

Existe pago anticipado voluntario cuando se efectúa con el objeto de anticipar el pago de la deuda, ya sea parcial o total. En este caso, conforme al artículo 10 de la Ley N° 18.010, las C.C.A.F. pueden cobrar una comisión de prepago que, tratándose de operaciones no reajustables, y a falta de acuerdo, no podrá exceder el valor de un mes de intereses calculados sobre el capital que se prepaga. No se podrá convenir una comisión que exceda el valor de dos meses de intereses calculados sobre dicho capital.

Tratándose de operaciones reajustables, dicha comisión, a falta de acuerdo, no podrá exceder el valor de un mes y medio de intereses calculados sobre el capital que se prepaga. No se podrá convenir una comisión que exceda el valor de tres meses de intereses calculados sobre dicho capital.

Las C.C.A.F. deberán indicar en forma destacada, tanto en la pizarra como en la solicitud de crédito social y en el pagaré, si cobran o no comisión de prepago y el valor de ésta, en el evento de cobrar dicha comisión.

En los casos de terminación del contrato de trabajo cualquiera sea su causal –no obstante haber aceptado el afiliado en la solicitud de crédito social que se efectúe el descuento del saldo adeudado con cargo a la indemnización por años de servicios que le corresponda pagar al empleador– no habrá voluntariedad de pago anticipado, toda vez que la terminación del contrato no tiene por objeto anticipar el pago de la deuda, sino que la terminación de una relación laboral. Por ende, no

existiendo tal voluntariedad, no procederá cobrar comisión de prepago.

Para los efectos de determinar el saldo de capital en los casos de prepago voluntario o no voluntario, las C.C.A.F. deberán actualizar las cuotas insolutas utilizando como tasa de descuento, la tasa de interés pactada y vigente en el servicio de la deuda.

No se entenderá como prepago el adelanto del pago de cuotas de crédito social cuando el empleador por alguna razón no puede efectuar el descuento, por ejemplo, en caso de licencias médicas prolongadas o de permisos prolongados sin goce de sueldo, o simplemente el deseo del trabajador de alivianar por algunos meses su carga financiera.

Las C.C.A.F. en ningún caso podrán negarse a recibir el pago adelantado de cuotas.

15. PAGARE

15.1 Cláusulas obligatorias

Las menciones obligatorias que debe contener el pagaré, son en primer lugar, las indicadas en el artículo 102 de la Ley N° 18.092 sobre Letras de Cambio y Pagaré, es decir:

- a) La indicación de ser pagaré escrita en el mismo idioma empleado en el título;
- b) La promesa no sujeta a condición de pagar una determinada o determinable cantidad de dinero;
- c) El lugar y época del pago. No obstante, si el pagaré no indica el lugar del pago se entenderá que debe pagarse en el lugar de su expedición; y si no con-

tuviere la fecha de vencimiento se considerará pagadero a la vista.

- d) El nombre y apellido del beneficiario o la persona a cuya orden se ha de efectuar el pago o la indicación que es pagadero al portador;
- e) El lugar y fecha de la expedición, y
- f) La firma del suscriptor.

El artículo 103 del citado cuerpo legal dispone que el documento que no cumpla con las exigencias mencionadas, no valdrá como pagaré.

Además, para el debido conocimiento de los beneficiarios de crédito social y sus avales, en los pagarés deberá señalarse expresamente la tasa de interés que se aplicará en caso de mora, conforme a lo señalado en el punto 10.3.2. de esta circular.

Por otra parte, las C.C.A.F. no deberán mantener pagaré con cláusulas en blanco.

15.2 Cláusulas voluntarias

Además de las enunciaciones obligatorias señaladas, los pagaré pueden contemplar en su llenado cláusulas accidentales, conforme a lo dispuesto en los artículos 107 de la Ley N° 18.092, en concordancia con los artículos 13 y 14 de la misma Ley.

Tales cláusulas pueden ser:

- a) Indicación de la comuna del lugar del pago;

- b) Cláusula de reajustabilidad que deberá ser expresada con la palabra reajutable u otra igualmente inequívoca;
- c) Cláusula de intereses, los que se aplicarán desde la fecha en que fue emitido el pagaré y hasta su efectivo pago, a menos que en el documento se indiquen otras fechas, y se calcularán sobre la cantidad reajustada, en su caso, salvo mención expresa en contrario;
- d) Cláusula devuelta sin gasto o sin obligación de protesto;
- e) Cláusula en que conste si los deudores principales, sus avales y codeudores solidarios autorizan a sus empleadores, para que éstos en caso de término de la relación laboral, les descuenten de las indemnizaciones las sumas que adeudaren a una C.C.A.F. por concepto de crédito social, y
- f) Otras menciones que se acuerden siempre que no alteren la esencia del pagaré.

15.3 Obligaciones tributarias

Cabe señalar que las C.C.A.F. deben cumplir con las normas tributarias aplicables a los pagaré, los que deberán tener una numeración correlativa preimpresa.

15.4 Firma ante Notario Público

No obstante que no es un requisito de validez la firma del pagaré ante Notario Público, esta formalidad es conveniente, ya que produce el efecto que el pagaré adquiere por este hecho el carácter de título ejecutivo, conforme lo establece el artículo 434 N° 4, inciso

final, del Código de Procedimiento Civil, que textualmente señala: "Tendrán mérito ejecutivo, sin necesidad de reconocimiento previo, la letra de cambio, pagaré o cheque, respecto del obligado cuya firma aparezca autorizada por un Notario o por el Oficial del Registro Civil en las comunas donde no tenga su asiento un Notario".

15.5 Fecha de fijación de la tasa de interés

La fecha en que las C.C.A.F. deberán fijar la tasa de interés es aquella en que se hace entrega del dinero, entendiendo sólo para estos efectos que es la data en que éste queda a disposición del afiliado. Dicha fecha corresponderá a la data de emisión del respectivo pagaré.

15.6 Registro computacional de los pagaré

Cada C.C.A.F. debe mantener un registro computacional nacional de los pagaré, centralizado, clasificado por agencia o sucursal, actualizado a lo menos una vez al mes, donde conste, entre otras menciones: número del pagaré, número del crédito social a que corresponde, lugar donde se encuentra en custodia el pagaré, monto, fecha de suscripción, vencimiento, lugar de emisión y estado del pagaré (sirviéndose normalmente, en cobranza extra judicial o judicial y si estas últimas son externas, individualizarlas señalando el tribunal e instancia en que se encuentra el pagaré). El extravío del pagaré también deberá indicarse en este registro.

15.7 Custodia de los pagaré

Los pagaré deberán ser mantenidos en custodia en un lugar segu-

ro que podrá ser una bóveda, caja de fondos u otro lugar debidamente asegurado contra riesgos, tales como: incendio, inundación, robo o hurto, a fin de velar por su integridad y conservación.

15.8 Devolución de pagarés

Efectuado el pago total de la obligación de crédito social, en el pagaré se deberá dejar constancia de ello, mediante un timbre con la palabra "PAGADO", y quedar éste a disposición del deudor principal o del aval que haya pagado el saldo adeudado. De efectuarse la devolución, deberá quedar consignada en el registro computacional de pagaré. Transcurridos 5 años podrán ser destruidos.

16. ENTREGA DEL CREDITO SOCIAL

El crédito social se entregará en dinero en efectivo, cheque nominativo o depósito a la vista o vale vista, valores que deben ser entregados personalmente al afiliado destinatario del crédito, cumpliendo la norma mínima de resguardo señalada en la letra h) del número 8 de este Título, o depositarse en la cuenta bancaria del mismo designada para estos efectos en la solicitud del crédito.

El poder que otorgue el afiliado para retirar el crédito social deberá ser otorgado ante notario público.

Las C.C.A.F. deberán ingresar a sus registros computacionales diariamente los créditos sociales concedidos a sus afiliados.

17. RECAUDACION DEL CREDITO SOCIAL

17.1 Recaudación de las cuotas mensuales

17.1.1 Afiliados trabajadores

Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una C.C.A.F. por

un trabajador afiliado, debe ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la C.C.A.F. acreedora, debiendo regirse por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales, conforme a los artículos 22 de la Ley N° 18.833, y 11 del aludido D.S. N° 91, de 1978.

Los citados preceptos establecen un mecanismo especial de pago que es inherente al Régimen de Crédito Social de las C.C.A.F.

Por ello, respecto del trabajador el pago de lo debido por concepto de crédito social se produce cuando la entidad empleadora le paga la remuneración mensual, que es el momento en que por disposición legal corresponde que le efectúe el descuento, oportunidad a partir de la cual se entiende extinguida total o parcialmente su obligación, según sea el caso, de acuerdo a lo señalado por el N° 1 del artículo 1567 del Código Civil, esto es, por la solución o pago efectivo de ella.

La circunstancia que la entidad empleadora no dé cumplimiento a la obligación de remesar a la C.C.A.F. las sumas descontadas a sus trabajadores por crédito social, no habilita a la C.C.A.F. para accionar en contra del trabajador, ya que, respecto de él la obligación se extinguió. Lo que procede en tal caso es cobrar a la entidad empleadora las sumas adeudadas por dicho concepto, conforme a las normas de cobro de las cotizaciones previsionales, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que correspondan contra la empresa.

17.1.2 Afiliados pensionados

Igual mecanismo especial de pago rige respecto de los afiliados pensionados, conforme al artículo 16 de la Ley N° 19.539 que establece que las entidades pagadoras de pensiones deberán descontar de las pensiones de los pensionados afiliados a una C.C.A.F., lo adeudado por éstos, por concepto de crédito social y enterarlo en aquella dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al de su descuento. Para tales efectos, regirán las mismas normas de pago y de cobro de las cotizaciones previsionales contempladas en la Ley N° 17.322.

Por consiguiente, lo señalado en el párrafo segundo del punto

17.1.1 precedente, referido a los afiliados trabajadores, es plenamente aplicable a los afiliados pensionados

17.2 Cobranza de créditos morosos

Las C.C.A.F. deberán iniciar la cobranza extrajudicial a más tardar al mes siguiente a aquel en que el empleador debía enterar la cuota correspondiente, enviando carta de cobranza al deudor principal y, si procede, copia a sus avales. Dicha carta y su copia deberán ser remitidas a los domicilios particulares del deudor principal y avales.

La cobranza judicial deberá iniciarse no más allá del sexto mes de morosidad, a menos que el gerente general basado en razones fundadas y de acuerdo a las pautas generales definidas por el Directorio de la C.C.A.F., estime inconveniente iniciar acciones judiciales

dentro del plazo antes establecido.

En los respectivos contratos de cobranza que las C.C.A.F. celebren con entidades o abogados externos, deberán contemplar, entre otras, cláusulas orientadas a cautelar la debida custodia de los pagaré y la obligación de informar, a lo menos trimestralmente, el estado de tramitación del cobro de los pagaré respectivos.

La verificación sobre la morosidad de los créditos y el análisis del estado de avance de las acciones de cobranza tanto extrajudiciales como judiciales, deberán hacerse, a lo menos, trimestralmente.

17.3 Descuento a los avales

Si las entidades empleadoras afiliadas no pueden retener lo adeudado por crédito social al deudor principal, ya sea porque está con licencia médica, permiso sin goce de remuneraciones o cualquiera otra causal, la C.C.A.F. deberá requerir a la respectiva entidad empleadora que efectúe el descuento al o los avales, entre los cuales puede estar la entidad empleadora del deudor principal si se ha constituido como aval. Para ello, la C.C.A.F. deberá comunicar previamente por cartas a sus domicilios al deudor principal y sus avales que se procederá al descuento pertinente.

Lo anterior, por cuanto los artículos 47 y 107 de la Ley N° 18.092 sobre letra de cambio y pagaré, establecen que el aval concebido sin limitaciones responde del pago en los mismos términos que la ley impone al deudor principal.

17.4 Deducción de saldos de crédito social de la indemnización por años de servicios

Al otorgar la C.C.A.F. un crédito social, podrá convenirse que el deudor principal y sus avales autorizan a sus respectivos empleadores para que, al término de la relación laboral, les descuenten las sumas adeudadas por crédito social a la C.C.A.F., de la indemnización por años de servicios a la que tengan derecho en conformidad a la ley o al contrato individual o colectivo de trabajo.

La autorización deberá constar en la Solicitud de Crédito Social y en el respectivo Pagaré.

La C.C.A.F. deberá proporcionar al empleador, un certificado con el estado de saldo de deuda a la fecha de término de la relación laboral, considerando los intereses hasta el mes de término del contrato de trabajo, y una copia de la Solicitud de Crédito Social donde conste la autorización otorgada para proceder al descuento en el respectivo finiquito. Dicho certificado deberá entregarse en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de su requerimiento.

Para efectuar el descuento de la indemnización por años de servicios, el empleador deberá adjuntar al finiquito, copia de la Solicitud de Crédito Social donde conste la aludida autorización de descuento y el certificado emitido por la C.C.A.F.

Además, cabe hacer presente que existiendo acuerdo para descontar del finiquito las sumas adeudadas por crédito social, el empleador

sólo podrá descontar de la remuneración correspondiente al último mes la respectiva cuota o dividendo mensual del crédito adeudado. En todo caso, si en el respectivo finiquito se contemplan más de un mes de remuneraciones, procede efectuar el descuento de las cuotas de crédito social asociadas a dichas remuneraciones.

17.5 Dedución de saldos de crédito social de las remuneraciones en el evento de término de la relación laboral

En caso que los deudores principales y sus avales no hayan autorizado en la solicitud de crédito social o en el respectivo pagaré, a sus empleadores para que éstos, en caso de término de la relación laboral, les descuenten de las indemnizaciones las sumas que adeudaren a una C.C.A.F. por concepto de crédito social, sólo procederá descontar la o las cuotas correspondientes a las remuneraciones pendientes de pago e incorporadas en el finiquito.

17.6 Extinción de la deuda por parte del trabajador

Producido el descuento del total del saldo de crédito social de la indemnización por años de servicios del trabajador, queda extinguida la deuda del trabajador con la C.C.A.F. a contar de la fecha del término de la relación laboral.

En el evento que el descuento del saldo de crédito social sea parcial, dicho monto parcial debe entenderse pagado a la fecha del término de la relación laboral.

17.7 Devolución de cobros en exceso de crédito social

Al término del servicio de la deuda, a más tardar dentro del mes siguiente, la C.C.A.F. deberá verificar si ha cobrado en exceso crédito social, y en tal evento deberá devolver la suma cobrada indebidamente a la(s) persona(s) que pagó o pagaron en exceso, dentro de los 30 días siguientes de verificado tal hecho.

Si el pago se hace con posterioridad a los 30 días señalados anteriormente, se aplicará la tasa de interés corriente en los términos establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 18.010, vigente desde el día siguiente al término del plazo de 30 días hasta la fecha de devolución de lo indebidamente percibido.

18. REGLAMENTOS PARTICULARES

Las C.C.A.F. deberán adecuar sus Reglamentos Particulares del Régimen de Crédito Social ajustándolos a las instrucciones de la presente circular y remitirlos a esta Superintendencia, a más tardar, con 60 días de anticipación a la fecha de entrada en vigencia de esta circular.

Además, deberá tenerse presente que el artículo 6° del D.S. N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que los referidos Reglamentos deben contener, a lo menos, disposiciones sobre las siguientes materias establecidas con carácter general para todos sus afiliados:

- a) Períodos mínimos de afiliación a la Caja, para su obtención;
- b) Sistemas de selección y prioridades para su otorgamiento;

- c) Capacidad económica del solicitante para su restitución;
- d) Plazos y cauciones, y
- e) Criterios para la fijación de las tasas de interés.

TITULO II DE LA INTERMEDIACION FINANCIERA

Dado que los préstamos que los bancos e instituciones financieras otorgan a los afiliados de las C.C.A.F. a través de la intermediación financiera de estas últimas, en el marco de su Régimen de Prestaciones Adicionales, ellos no forman parte del Régimen de Crédito Social, debiendo regirse por las instrucciones impartidas por esta Superintendencia sobre la materia y, en especial, por las contenidas en su Oficio Circular N° 1.175, de 13 de marzo de 1984.

Por lo anterior, las C.C.A.F. deberán adoptar las medidas necesarias para que el afiliado pueda distinguir si el préstamo se lo está otorgando la Caja de Compensación dentro de su Régimen de Crédito Social o, por el contrario, se trata de un crédito concedido

por un banco o entidad financiera, con la intermediación de la Caja. En este último caso, las C.C.A.F. deberán informar al beneficiario y sus avales el nombre del banco o de la entidad financiera que le otorga el crédito.

TITULO III VIGENCIA

Las presentes instrucciones deberán ser aplicadas a partir del 1° de junio de 2003, sin perjuicio de lo señalado en el punto 18 del Título I. Cada C.C.A.F. deberá adoptar las medidas que sean necesarias para su cabal cumplimiento.

Esta circular reemplaza las circulares anteriores referidas al Régimen de Crédito Social en cuanto se opongan a las nuevas instrucciones.

Las circulares referidas tanto a materias estadísticas como financieras del Régimen de Crédito Social, mantienen su vigencia.

Saluda atentamente a Ud.

Ximena C. Rincón González
Superintendente

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-585, 07.02.

Límite mensual equivalente a 50 U.F. a los depósitos de ahorro previsional voluntario y/o cotizaciones voluntarias, efectuadas mediante descuento mensual por el empleador de la remuneración del trabajador.

Una persona ha efectuado las siguientes consultas relacionadas con los descuentos que debe practicar el empleador para ahorro previsional voluntario para enterarlo en una A.F.P. o directamente en una Institución Autorizada.

En primer lugar expresa si la suma de lo convenido con las distintas Instituciones Autorizadas supera las 50 U.F. mensuales, el empleador queda obligado a descontar hasta la concurrencia de las 50 U.F. o bien, el empleador está en condiciones de rechazar aquellas que superan el monto. Si fuera esto último, el método de aceptación sería por fecha de recepción del empleador o fecha de suscripción de la "alternativa de ahorro", o bien se aceptarían hasta completar 50 U.F.

Enseguida agrega que si el afiliado ya tiene una cotización adicional, por ejemplo, por 48 U.F. con su A.F.P., y desea convenir una nueva con otra A.F.P. o Compañía de Seguros, debe revocar la primera, o bien, se aceptaría hasta completar las 50 U.F.

En relación con las consultas planteadas, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el N° 1 del nuevo artículo 42 bis de la Ley de la Renta, aquellos contribuyentes que en su calidad de trabajadores dependientes, han optado por hacer uso de la rebaja tributaria de los depósitos de ahorro previsional voluntario y/o cotizaciones voluntarias en forma mensual, su monto máximo no podrá exceder del equivalente a 50 U.F. al valor que tenga esta unidad el último día del mes respectivo.

De lo anterior, debe concluirse que si los depósitos de ahorro previsional voluntario y/o las cotizaciones voluntarias, se efectúan mediante su respectivo descuento mensual de las remuneraciones del trabajador por parte del empleador, habilitado o pagador, para su entero en una A.F.P. o en una Institución Autorizada, debe entenderse que el trabajador ha optado por reliquidar su impuesto único de Segunda Categoría en forma mensual, por lo que el monto máximo a descontar en cada mes no puede exceder de 50 U.F.

FIS-589, 07.02.**Consultas varias relativas a la Ley N° 19.728.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas relativas a la Ley N° 19.728:

- 1.- La publicación del "Reglamento" a que hace referencia la Ley N° 19.728. Al respecto, cabe señalar que el referido cuerpo legal alude a dos Reglamentos en sus artículos 28 y 57. El primero de ellos, fue publicado en el Diario Oficial N° 37.245, de fecha 27 de abril de 2002, y aprobó el "Reglamento del artículo 28 de la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía", y el segundo, fue publicado en el Diario Oficial N° 37.167, de fecha 23 de enero de 2002, y aprobó el "Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo" (artículos 55 al 58 de la Ley N° 19.728).
- 2.- En relación a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.728, cabe informar que comenzaría a regir el 1° de octubre del presente año, fecha en que iniciaría sus operaciones la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. Por lo tanto, las cotizaciones que deberán pagarse por concepto del Seguro de Cesantía deben calcularse sobre las remuneraciones de octubre y enterarse en el mes de noviembre, en el mismo plazo establecido para el pago de las cotizaciones obligatorias. Para estos efectos, esta Superintendencia deberá publicar en el Diario Oficial del mes de septiembre de 2002, la resolución que autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora.
- 3.- En cuanto a cuales son las A.F.P. que participan en la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, cabe señalar que el grupo licitante Providencia, está con-

formado por todas las Administradoras de Fondos de Pensiones: A.F.P. Cuprum S.A., A.F.P. Habitat S.A., A.F.P. Magister S.A., A.F.P. Planvital S.A., A.F.P. Provida S.A., A.F.P. Santa María S.A. y A.F.P. Summa Bansander S.A.

- 4.- Respecto a qué es la Oficina Municipal de Intermediación o de Información Laboral, cabe señalar que es la encargada de cumplir las funciones consignadas en el artículo 73 de la Ley N° 19.518, además de aplicar en forma adecuada y uniforme lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley N° 19.728 y en su reglamento. La referida Oficina Municipal debe entregar orientación ocupacional, además de recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna; informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación; relacionar al oferente y solicitante de trabajo; verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; entregar periódicamente a dicho Servicio y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación, y cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo les indique.
- 5.- En relación a la consulta relativa a cuál es el Fondo de Pensiones Tipo 2, a que se refiere la Ley N° 19.728, cabe indicar que es el Fondo de Pensiones Tipo E, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.795.

6.- Respecto a la opción que se establece en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.728, cabe señalar que el número 10, del Capítulo III, de la Circular N° 1, de esta Superintendencia, relativa a las Normas para la Administración de las Cuentas Individuales por Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario, dictada en virtud de las facultades que le otorga el artículo 35 de la referida ley a este Organismo Fiscalizador, dispone que: "Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.728 mantengan un contrato de trabajo, podrán optar por afiliarse al Seguro, generándose en dicho caso la obligación de cotizar que establece el artículo 5° de la Ley N° 19.728. Se incluyen los trabajadores que a dicha fecha mantengan vigente un contrato a plazo fijo o se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo. Igual derecho tendrán aquellos trabajadores que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.728, mantengan un contrato vigente por obra, trabajo o servicio determinado".

Cabe precisar que el N° 4 del artículo 159 del citado Código del Trabajo, señala que el contrato de trabajo termina por: "Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

7.- Finalmente, se solicita un pronunciamiento acerca de si es necesario que un trabajador que queda cesante después de 13 años de trabajo y de haber cotizado 11 años para el seguro, sin que haya alcanzado a efectuar ningún giro contra el seguro por haber sido contratado nuevamente, debe volver a cotizar nuevamente por ese concepto por 11 años más, y si esto implicaría un aumento de cada giro que eventualmente efectúe en el futuro.

Al respecto, cabe señalar que, efectivamente, el artículo 9° de la Ley N° 19.728 dispuso en forma obligatoria, que debe enterarse en la cuenta individual de cesantía del trabajador las cotizaciones aportadas tanto por él como por el empleador, por un período máximo de 11 años de cada relación laboral. Cabe agregar, que el inciso final del artículo 16 de la referida ley, dispone que las opciones que en él se establecen, son aplicables a aquellos trabajadores que habiendo terminado una relación de trabajo, sean contratados en un nuevo empleo antes de haber devengado el primer giro de la cuenta individual por cesantía a que tengan derecho, y para aquellos trabajadores que habiendo terminado una relación laboral mantengan otra vigente, entre las que se encuentra, el mantener el saldo en la cuenta. De esta manera, al terminar el nuevo contrato de trabajo, el trabajador podrá girar las veces que corresponda por montos mayores a los que tenía con la primera relación laboral, o los puede retirar cuando se pensione por cualquier causa o sus herederos a título de herencia.

FIS-599, 08.02.

Imposibilidad de que personas que no tengan cédula de identidad y no residan en el país, se afilien al Nuevo Sistema de Pensiones mediante el ejercicio del derecho de opción que establece el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento, respecto de la posibilidad que una persona, en representación de dos ciudadanos chilenos residentes en Zimbabwe, los afilie el Nuevo Sistema de Pensiones, no obstante que dichas personas residen en dicho país y del cual no piensan trasladarse. Pretende efectuar la afiliación de dichas personas en calidad de trabajadores independientes, suscribiendo en sus nombres y representación, la respectiva Solicitud de Incorporación. Hace presente, que las personas interesadas no tienen cédula nacional de identidad, y en este sentido solicita se les autorice para presentar otro tipo de documentos que permitan acreditar su identidad. Finalmente expresa que el motivo para solicitar la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones, radica en el hecho que las personas a quienes representaría, tendrían derecho a Bono de Reconocimiento, por lo que afiliándose al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, podrían solicitar su liquidación, y así optar a algún beneficio previsional en el marco del Nuevo Sistema de Pensiones.

Al respecto cabe informar, que la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones mediante el ejercicio del derecho de opción que establece el artículo 1° transitorio en relación con los incisos segundo y tercero del artículo 2°, ambos del D.L. N° 3.500, es un acto por el cual un trabajador manifiesta su voluntad de crear un vínculo jurídico entre él y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia regulado por este texto legal. Esta tiene un carácter permanente y subsiste durante toda la vida del trabajador, y origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestacio-

nes, y la obligación de cotización por parte del trabajador.

Tal vínculo jurídico, atendidas las importantes y permanentes consecuencias que genera, requiere de ciertas solemnidades para su perfeccionamiento, sin las cuales no tiene valor jurídico. Así, la circular de esta Superintendencia N° 271, impartió a todas las Administradoras instrucciones relativas a la afiliación, entre otros, de los trabajadores independientes.

Estos últimos, para poder incorporarse a una Administradora, deben suscribir una Solicitud de Incorporación que debe cumplir con ciertos requisitos, sin los cuales es considerada nula, caso en el cual, no produce el efecto de crear el vínculo jurídico entre el trabajador y el Nuevo Sistema de Pensiones. Entre estos requisitos están: el que el propio trabajador debe dirigirse a la respectiva Administradora; el que se debe incorporar en la Solicitud de Incorporación los antecedentes de la cédula nacional de identidad del trabajador, que en el caso concreto los interesados no tienen; y el que en la Solicitud de Incorporación debe consignarse la firma del trabajador. Todos éstos, requisitos que en el caso por el cual se consulta, no es posible cumplir.

Aun cuando el artículo 89 del D.L. N° 3.500 no efectúa la exigencia expresa que la actividad se desarrolle dentro del país, los chilenos que se encuentren radicados en el extranjero, no pueden efectuar cotizaciones obligatorias en calidad de independientes. Esto, debido a que para los efectos de la legislación laboral y previsional chilena, al no desarrollar una actividad en el país, no

detentan la condición de trabajadores independientes, supuesto en el que descansa esta normativa, pues la legislación previsional chilena, considerada como una consecuencia y complemento de la normativa laboral, sólo rige actos y contratos celebrados en el país.

El Nuevo Sistema de Pensiones no tiene contemplada en su normativa, la figura del imponente voluntario, que permitiría efectuar

cotizaciones en el Sistema a un afiliado que se radique en el extranjero por un lapso de tiempo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y derecho precedentemente señaladas, esta Superintendencia cumple con informar, que no es posible acceder a la petición efectuada por el recurrente.

FIS-642, 08.02.

Carácter obligatorio de cotizaciones efectuadas por un pensionado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha solicitado un pronunciamiento, acerca del carácter que tienen las cotizaciones que continúe enterando un afiliado luego de obtener su pensión, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Lo anterior, por cuanto las modificaciones introducidas al D.L. N° 3.500, de 1980, por la Ley N° 19.795, permiten que los afiliados pensionados puedan elegir entre los Fondos de Pensiones Tipo C, D y E para el destino de los recursos acumulados por cotizaciones obligatorias y entre cualquiera de los cinco tipos de fondos, respecto de los recursos acumulados por cotizaciones voluntarias.

Sobre el particular, cabe señalar primeramente que el citado artículo 69 del D.L. N° 3.500, dispone que el afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y *continuar trabajando como trabajador dependiente*, deberá efectuar

la cotización para salud que establece el artículo 84 y *estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17.*

Pues bien, la cotización establecida en el referido artículo 17 del D.L. N° 3.500, es aquella cotización obligatoria que deben enterar todos los *trabajadores dependientes* para el financiamiento de sus pensiones, dentro de los cuales deben incluirse aquellos que no obstante su condición de pensionados, de este Sistema o del antiguo sistema previsional (si han optado por el Nuevo), continúan trabajando en esa calidad.

Por otra parte, de acuerdo a la jurisprudencia uniforme de este Organismo, el pensionado o el afiliado mayor de 60 ó 65 años de edad, según se trate de mujeres u hombres, que no desee enterar la referida cotización obligatoria, debe así comunicarlo expresamente a su empleador y a la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, pues de lo contrario, en virtud de lo establecido en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, en relación con el artículo 58 del Código del Trabajo, el respectivo empleador se encuentra obligado

a practicar la retención de sus cotizaciones, de la remuneración que les pague y a enterarlas en la Administradora. Por lo demás, la opción del trabajador pensionado por no efectuar dichos aportes, sólo produce efectos desde que se manifiesta, sin que sea procedente efectuar la devolución de lo pagado con anterioridad por este concepto.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que las cotizaciones de que se trata, tienen el carácter de obligatorias, siendo únicamente posible que el afiliado pensionado opte por

acogerse a la exención que en forma expresa consagra a su favor el artículo 69 del D.L. N° 3.500, pero esa opción no altera el carácter de las cotizaciones de que se trata, sea que ella se ejerza o no.

En estas condiciones, se concluye que aquellas cotizaciones obligatorias que continúe efectuando un pensionado en su doble condición de trabajador dependiente, en conformidad al artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, sólo pueden ser destinadas a los Fondos de Pensiones Tipo C, D y E.

FIS-656, 08.02.

Exención de cotización respecto de afiliados que indica.

Una persona ha consultado acerca del derecho que le asistiría para eximirse de efectuar las cotizaciones establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, sólo respecto de uno de los dos empleadores para los cuales presta servicios, atendido que ha cumplido los 60 años de edad.

Al respecto, cabe señalar primeramente que el artículo 69 del citado D.L. N° 3.500, dispone que el afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17.

De acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Organismo, para acogerse a esta exención, el trabajador debe así comunicarlo tanto a su empleador como a la Administra-

dora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado, pues de lo contrario y en virtud de lo establecido en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, en relación con lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a retener de las remuneraciones que le pague, los porcentajes destinados al pago de la totalidad de las cotizaciones a que éstas se encuentran afectas, aun cuando tenga cumplido los supuestos que prevé el artículo 69.

Por otra parte, cabe considerar que el ejercicio de la opción de no continuar cotizando sólo produce efectos desde que se manifiesta y, por lo mismo, no resulta procedente efectuar la devolución de las cotizaciones enteradas con anterioridad a ella.

Pues bien y considerando que el ya referido artículo 69 del D.L. N° 3.500, otorga al propio trabajador la opción de decidir si continúa o no efectuando las cotizaciones destinadas al financiamiento de las pensiones, para lo cual habrá de analizar la conveniencia de

esta determinación en relación al capital total que ha reunido para tales efectos, no existe impedimento legal para ejercerla sólo respecto de uno de los empleadores para los cuales

preste servicios, en cuyo caso y sólo en relación al cual se ejercite, se configurará la exención de efectuar, retener y enterar las respectivas cotizaciones.

FIS-687, 09.02.

Responde consultas relacionadas con el Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728.

Se han efectuado las siguientes consultas referidas a temas relacionados con el Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728:

1.- Desafiliación del Seguro de Cesantía:

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 19.728 y en los números 4 y 16 del Capítulo II de la Circular N° 1, de esta Superintendencia, que establece normas sobre la Administración de las Cuentas Individuales por Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario, la afiliación al Seguro es permanente hasta que el trabajador se pensione por cualquiera causa. En el caso de los pensionados por invalidez parcial transitoria o definitiva, continuarán incorporados al Seguro de Cesantía. Cabe agregar, que en caso de cesación de los servicios de los trabajadores sujetos al Seguro, el empleador debe comunicar esta situación a la Sociedad Administradora, dentro del plazo de 15 días desde el término de los servicios, a través de los medios y formulario que la referida Sociedad disponga para tal efecto.

2.- Capital insuficiente:

De acuerdo con lo dispuesto en la letra c) del artículo 24 y artículo 25 de la Ley

N° 19.728 y en el punto 4 de la letra C, del Capítulo II de la Circular N° 6, de esta Superintendencia, que establece normas y procedimientos para otorgar y pagar las prestaciones de Cesantía y Retiro de Fondos, las prestaciones por cesantía se financiarán primeramente, con el saldo disponible en la cuenta individual y sólo una vez agotado éste, se utilizará el Fondo de Cesantía Solidario como fuente de financiamiento de las respectivas prestaciones. Ahora bien, para determinar si el saldo de la cuenta individual es suficiente o no para financiar las prestaciones, se debe atender a las variables auxiliares señaladas en el punto 4.- de la referida letra C del Capítulo II de la Circular N° 6.

3.- Procedencia de imputar la parte del saldo de la cuenta individual de cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador "cuando el trabajador aún no tiene derecho a utilizar sus fondos". Al respecto, cabe señalar que de acuerdo con lo establecido en los artículos 9° y 23 de la referida Ley N° 19.728, la cotización de cargo del empleador es de 2,4% de la remuneración imponible del trabajador, correspondiendo abonar el 1,6% a la cuenta personal del afiliado y el 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario, recursos que se utilizarán cuando corresponda. Ahora bien, el empleador tiene

derecho a deducir de la indemnización por despido, sea legal o convencional, su aporte, más la rentabilidad y deducidos los gastos de administración, aunque el trabajador no tenga derecho a las prestaciones que establece la ley, por no haber cumplido aún alguno de los requisitos que dan derecho a impetrar los beneficios que ella contempla.

- 4.- Diferencia entre comunicación o carta de aviso de término de trabajo y certificación en la Inspección del Trabajo. De acuerdo a lo establecido en la letra A del Capítulo II de la referida Circular N° 6, a falta de finiquito, el término de la relación laboral puede probarse por la comunicación del despido dada por el empleador al trabajador por escrito y firmada por el empleador o por la certificación del Inspector del Trabajo respectivo que certifique el término del contrato, de tal manera que ambos documentos tienen el mismo fin.
- 5.- Procedimiento para efectuar las retenciones judiciales. Al respecto, cabe señalar que no se entiende el sentido de esta consulta, ya que el empleador debe descontar el monto de la pensión alimenticia o el porcentaje fijado de acuerdo a

lo dispuesto en la respectiva orden judicial, que en todo caso no puede exceder al 50% de las rentas del alimentante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 14.908, razón por la cual no podría afectar los aportes correspondientes al Seguro de Cesantía.

- 6.- Comisión que cobra la Sociedad Administradora de Cesantía. De acuerdo a lo establecido en la cláusula Vigésimo Tercera del contrato celebrado entre la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. y los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, el valor base de la comisión a que se refiere el artículo 30 de la Ley N° 19.728, es la comisión porcentual, calculada sobre la base anual, a aplicarse sobre los Fondos de Cesantía, que corresponde a cero coma seis por ciento. Dicha comisión se deduce mensualmente los días quince del mes siguiente al del pago de las cotizaciones respectivas, en forma individual respecto de los trabajadores que se encuentren efectivamente cotizando, y se determinarán sobre los saldos de los Fondos administrados. Para estos efectos, el Fondo de Cesantía Solidario se considera como una cuenta individual más.

Servicio de Impuestos Internos

Selección de Dictámenes

3.670, 11.10.02.

Tributación aplicable a las remuneraciones obtenidas por una empresa prestadora de servicios de administración de gerencias.

Fuentes: Artículos 20 N° 3; 14 letra A); 54 N° 1 y 62 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 3° N° 7 del Código de Comercio y artículos 2° N° 2 y 8° del D.L. N° 825.

1. Por presentación indicada en el antecedente y en su calidad de asesora de diversas compañías, solicita un pronunciamiento en el sentido de que se determine cual es el tratamiento tributario aplicable a los servicios de administración de gerencias que diversas empresas prestan a otras sociedades.

Manifiesta que se ha consultado a la Dirección del Trabajo, sobre la posibilidad de que una empresa contrate los servicios de otra para que esta última administre y tenga la gerencia general de la primera, sosteniendo el mencionado organismo que "el empleador dispone de la facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa que le confiere el poder de mando y dirección, contrapartida del vínculo de subordinación o dependencia del trabajador. Lo anterior implica que el dueño de la empresa, en uso de sus facultades puede tomar las decisiones que estime conveniente pertinentes en cuanto a la conducción de la misma, debiendo tener expreso cuidado en que estas modificaciones no impliquen irregularidades a nuestra normativa laboral vigente".

Se agrega, que como se puede observar desde el punto de vista jurídico-laboral, no existe inconveniente alguno para que una empresa externalice a través de terceros la gestión gerencial.

En relación con lo anterior, interesa determinar las consecuencias tributarias que se derivarían de la contratación de servicios de gerencia bajo la modalidad de "outsourcing", teniendo presente lo siguiente:

- a) El objeto de los servicios que se contratarían sería el ejercicio de las diversas gerencias de la compañía contratante, como por ejemplo, la gerencia general, las gerencias de administración y finanzas, comercial, de producción u otras, dependiendo del organigrama de la respectiva empresa.
- b) La contratante o destinataria de los servicios de gerencia sería una empresa organizada como sociedad anónima, cuyos accionistas serían personas jurídicas.
- c) La prestadora de los servicios sería una empresa organizada jurídicamente como sociedad de responsabilidad limitada y cuyo giro, incluye precisamente el "outsourcing".

- d) Los socios, personas naturales, de la prestadora de los servicios podrían o no tener, además, la calidad de accionistas de la sociedad anónima contratante o destinataria de los servicios de gerencias.
- e) Las personas naturales destinadas a prestar materialmente los servicios de gerencia podrían o no tener la calidad de socios de la sociedad de responsabilidad limitada prestadora de dichos servicios, de manera tal que estas (i) de ser socios no obtendrían en forma directa ingresos como consecuencia del ejercicio material de la gerencia, sino eventualmente, vía retiro y (ii) de no ser socios: Obtendrían los ingresos provenientes de un contrato de prestación o arrendamiento de servicios, sin vinculación laboral. Por su parte, las personas naturales indicadas en el acápite (i) precedente podrían, además, tener la calidad de socio o accionista de las respectivas sociedades de responsabilidad limitada o anónima accionistas de la sociedad anónima contratante o destinataria de los servicios de gerencia.
- f) Las personas naturales destinadas a la prestación de los servicios de gerencia no tendrían vinculación laboral con la empresa prestadora de tales servicios, como tampoco con la empresa contratante o destinataria de los mismos.

En relación con lo anterior, se expresa que interesa particularmente determinar el tratamiento tributario –frente a la Ley sobre Impuesto al Valor Agregado y la Ley sobre Impuesto a la Renta– que debe darse a los ingresos que se generan tanto para la sociedad de responsabilidad limitada que preste los servicios de gerencia, como para las personas que teniendo o no el carácter de socios de la sociedad prestadora del servicio, no tendrían con

ella ni con la sociedad receptora o destinataria de los servicios una vinculación laboral en los términos establecidos en el Código del Trabajo.

2. En primer lugar, con relación al Impuesto al Valor Agregado, el artículo 8° del D.L. N° 825, de 1974, grava con IVA las ventas y servicios. Por otra parte el artículo 2° N° 2 del citado cuerpo legal define servicio como "La acción o prestación que una persona realiza para otra y por la cual percibe un interés, prima, comisión o cualquier otra forma de remuneración, siempre que provenga del ejercicio de las actividades comprendidas en los N° 3 y 4 del artículo 20 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Por su parte el artículo 20 N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta incluye, entre otras actividades, a aquellas provenientes del comercio.

A su vez, el Código de Comercio en su artículo 3° dispone que son actos de comercio, entre otros, los realizados por las "agencias de negocios".

3. De conformidad con la doctrina chilena del Derecho Comercial, dentro de la clasificación de los distintos actos de comercio enumerados en el artículo 3° del Código de Comercio, se encuentran aquellos que son realizados por algunas empresas.

Ahora bien, dentro de estas empresas cuyos actos u operaciones son considerados por la ley de carácter mercantil, indirectamente de cual sea su naturaleza intrínseca, civil o comercial, se encuentran las "agencias de negocios", civil o comercial, se encuentran las "agencias de negocios", señaladas en el numeral séptimo del artículo 3° del Código de Comercio.

Lo anterior lleva a determinar qué debe entenderse por agencia de negocios. Si-

guiendo con lo manifestado por el profesor señor José Parga Gacitúa, en su libro "Derecho Comercial", Tomo I, página 40, las agencias de negocios son personas que prestan servicios a varias personas a la vez, y en mil formas distintas, como comisionistas, mandatarios, corredores, administradores, proporcionando información, tramitando préstamos, colocando créditos, etc., y agrega que estas agencias suponen una organización estable.

Por su parte, el profesor señor Julio Olavarría, señala que las agencias de negocios "prestán a su clientela servicios muy variados y se encargan de desempeñar toda clase de encargos. Cualquiera que sean los encargados que se les den y aunque de ellos puedan revestir negocios civiles, la ley los reputa comerciales y mercantilizan sus actividades".

Para el profesor señor Ricardo Sandoval López, de acuerdo a lo señalado en su citado Manual de Derecho Comercial, página 108, las agencias de negocios no corresponden en especial a ninguna forma de mandato y prestan servicios a varias personas a la vez. Al efecto cita como ejemplos de agencias de negocios a las agencias de empleos y las agencias matrimoniales. Concluye señalando que los agentes de negocios son corredores "de comercio privado, que realizan una variedad de actos".

En consecuencia, lo que caracteriza a una agencia de negocios es ser una empresa, que suponemos una organización estable, que puede prestar servicios a distintas personas a la vez, y cuyo objetivo es facilitar a sus clientes la ejecución de sus negocios, a través de la prestación de una serie de servicios de la más variada índole, tanto civiles como mercantiles, y pudiendo realizar por sí misma las operaciones encargadas, pero por cuenta ajena. Dentro de los servicios que habitualmente presta esta clase de entidades se pueden mencionar los servicios de intermediación o correduría, adminis-

tración, mandatos, proporcionar personal, etc.

4. Ahora bien, con respecto a la consulta planteada por la recurrente, y en el evento que de acuerdo al ordenamiento jurídico se posibilite el desarrollo de la actividad señalada, cuestión que para este Servicio no resulta evidente desde el punto de vista legal, es del caso señalar que tanto de la descripción de la empresa prestadora de los servicios, como de los servicios que efectivamente presta, y de los objetivos que se pretenden con esta forma de contratación, se desprende que la mencionada entidad constituye una agencia de negocios en los términos descritos en los párrafos anteriores.

En efecto, la compañía prestadora de los servicios de gerencia es una empresa que facilitará a sus clientes el desarrollo más eficiente de sus propios negocios, encargándose personalmente, pero por cuenta de su cliente, de la administración de las diversas gerencias, dependiendo del organigrama de la respectiva empresa administrada.

En consecuencia, por tratarse de una empresa que debe ser considerada como una agencia de negocios, y por ende sus actos reputados mercantiles de acuerdo a lo establecido por el artículo 3° N° 7 del Código de Comercio, los servicios de gerencia descritos en la prestación, independientemente de la forma en que sean contratados, se encontrarán gravados con IVA, puesto que corresponden a prestaciones remuneradas y que provienen del ejercicio de una actividad comprendida en el artículo 20 N° 3 de la Ley de la Renta, conforme lo dispone el artículo 2° N° 2 del D.L. N° 825, de 1974.

5. Ahora bien, y conforme a lo expuesto en el número precedente, la actividad a desarrollar en los términos que se indiquen en la prestación, frente a las normas de la Ley de la Renta, se clasifica en el N° 3

del artículo 20 de la ley precitada, y en virtud de tal tipificación las rentas provenientes de ella, quedan afectas a los impuestos generales contenidos en dicho texto legal, esto es, al Impuesto de Primera Categoría y Global Complementario o Adicional, según corresponda, tributos que se aplican en la oportunidad que señala la citada ley para cada uno de ellos.

Cabe tener presente, que la tributación antes indicada tendrá aplicación si los citados servicios son prestados por la sociedad de responsabilidad limitada o por las personas naturales a que alude en su escrito. En efecto, si los referidos servicios son prestados por la sociedad de personas, ésta estará obligada a declarar la renta efectiva en la Primera Categoría determinada mediante contabilidad completa, y además, debe llevar el Registro de Fondo de Utilidades Tributables (FUT), y

como persona jurídica se afectará con el impuesto de Primera Categoría con tasa actualmente de 16% sobre las rentas percibidas o devengadas, y sus respectivos socios con los impuestos Global Complementario o Adicional, según sea el domicilio o residencia de éstos, tributos personales que se aplicarán cuando las rentas obtenidas por la referida sociedad sean retiradas por sus socios, todo ello conforme a lo dispuesto por la letra A) del artículo 14 de la Ley de la Renta, en concordancia con lo establecido por los artículos 54 N° 1 y 62 de la misma ley.

Ahora bien, si los mencionados servicios son prestados por personas naturales –organizadas como empresarios individuales–, dichas personas estarán sometidas a las mismas obligaciones tributarias señaladas anteriormente, como también a la misma tributación indicada, aplicada ésta en los términos y oportunidad señalada.

3.725, 16.10.02.

Crédito por gastos de capacitación que beneficia a los contribuyentes que explotan vehículos motorizados en el transporte terrestre de pasajeros.

Fuentes: Artículos 14 bis y 34 bis de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 36 de Ley N° 19.518. Circular N° 19, de 1999. Resolución exenta N° 5.879, de 1999 y Oficio N° 4.606 de 2002.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, solicita se tenga a bien emitir un pronunciamiento respecto de consultas realizadas por el señor XXXX en representación del Organismo Técnico de Capacitación, OTEC, "YYYY".

Señala, que dentro de los contribuyentes que el mencionado OTEC atiende, exis-

ten algunos que se desempeñan en el área de transporte terrestre de pasajeros, pero que ajustándose a la ley y en especial a la Resolución exenta N° 5.879 del 31 de agosto de 1999 del Servicio de Impuestos Internos, están liberados o eximidos de la obligación de realizar el trámite de aviso de iniciación de actividades ante este Servicio, consecuentemente también de la obligación de hacer término de giro.

Agrega además, que muchos de estos contribuyentes son nuevos en su actividad, por consiguiente al inicio de los cur-

sos de capacitación que realizan con cargo a la franquicia tributaria, no se encuentran en los registros del Servicio como contribuyentes de Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta (código 71121), ya que sólo al año siguiente de aquél en que se capacitaron les corresponde realizar la declaración jurada del formulario 1887 y en abril la declaración de renta.

Junto a otros requisitos y cumpliendo las exigencias legales, estos contribuyentes pagan sus cotizaciones durante el período en que son capacitados.

En relación con lo antes expuesto se formulan las siguientes consultas:

- a) ¿Cómo y cuándo se hacen contribuyentes de Primera Categoría para el Servicio de Impuestos Internos, para así operar correctamente el uso de la franquicia tributaria que la Ley N° 19.518 les franquea en el artículo 36 de ese compendio?;
 - b) En este sentido ¿cuáles serían los pasos a seguir para que el Servicio de Impuestos Internos los identifique como contribuyentes de Primera Categoría?; y
 - c) Estos contribuyentes ¿se enmarcan dentro del Oficio N° 4.606 del 29.11.2000?
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, fijó el nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto de Capacitación y Empleo. Por su parte, el Decreto Supremo N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 27 de abril de 1998, estableció el reglamento de ley antes mencionada, impartiendo este Servicio las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 19, de fecha 23 de marzo de 1999.

Ahora bien, el artículo 36 de la Ley N° 19.518, establece que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional en las cantidades que sean autorizadas conforme a la referida ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas en el mismo lapso.

3. En relación con esta franquicia tributaria, este Servicio a través de la citada Circular N° 19, de 1999, ha señalado que para que proceda el referido crédito basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de dicha categoría establecido en los artículos 14 bis o 20 de la ley, en base a la renta efectiva determinada mediante contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también la referida franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea, por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza al referido gravamen (no imponible) o tal exención provenga de una norma legal expresa.
4. Ahora bien, y basado en lo expuesto en los números anteriores, se señala que los contribuyentes que tributen acogidos a un régimen de renta presunta, como serían por ejemplo los que se refiere su consulta, esto es, los que se desempeñan en el área del transporte terrestre de pasajeros, para los efectos tributarios son

contribuyentes de la Primera Categoría, y por tanto, pueden acceder a la franquicia tributaria que contiene el artículo 36 de la Ley N° 19.518, en la medida que den cumplimiento a las condiciones y requisitos que exige dicha ley, explicadas por este organismo mediante la referida Circular N° 19, de 1999.

5. Ahora bien, basado en lo anteriormente expuesto, a continuación se responden cada una de las consultas formuladas:

- a) En relación con la primera de ellas, se informa que la calidad de contribuyente de Primera Categoría de quienes desarrollan actividades de transporte terrestre de pasajeros, atendido a que este tipo de contribuyentes se encuentran eximidos de prestación de inicio de actividades y término de giro, se desprende de una situación de hecho, de manera que se adquiere por el solo efecto de ejercer la actividad descrita en el artículo 34 bis de la Ley de la Renta. Pues bien, en atención a que de esta situación se tiene conocimiento sólo al momento de la prestación de la Declaración de Renta (formulario 22), el contribuyente, para poder utilizar crédito por gastos de capacitación deberá acreditar que a la fecha de efectuada la capacitación se encontraba efectivamente desarrollando la actividad de transporte terrestre de pasajeros.

Lo anterior, por cuanto la Ley N° 19.518, de 1999, exige que para tener derecho al crédito por gastos

de capacitación el trabajador, o en su caso, la persona natural o socio de sociedad de personas que trabajan en empresas de su propiedad, la capacitación debe efectuarse encontrándose vigente la relación laboral, o en su caso, en el período en que se esté desarrollando efectivamente la actividad señalada, sin perjuicio de las excepciones que la misma ley establece, cumpliendo los requisitos correspondientes.

- b) Respecto de la segunda consulta, y conforme a lo expuesto en la letra a) precedente, este Servicio, a los contribuyentes a que alude en su escrito, los identifica como contribuyentes de la primera categoría mediante la presentación de la primera declaración de impuestos anuales a la renta, a través del formulario 22.
- c) Finalmente, referente a la última consulta, se señala que a tales contribuyentes también les es aplicable lo establecido en el Oficio N° 4.606 de 29.11.02, en todo lo que les sea pertinente, ya que dicho dictamen se refiere a la forma como opera el crédito por gastos de capacitación en el caso de contribuyentes que sean empresarios individuales o socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas unipersonales o sociedades en las cuales sean sus propietarios o socios, dentro de los cuales podrían comprenderse los contribuyentes a que se refiere su consulta.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Jorge Godoy, Presidente de la Confederación Minera: "Falta una política nacional para la minería"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• El derecho del trabajo y el desafío de las nuevas tecnologías	3
CARTILLA	
• Trabajador extranjero en Chile	7
GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO	
• Modificaciones al contrato de trabajo	9
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 19.853. Crea una bonificación a la contratación de mano de obra en las Regiones I, XI, XII y provincias de Chiloé y Palena	13
• Ley N° 19.857. Autoriza el establecimiento de empresas individuales de responsabilidad limitada	15
• Ley N° 19.863. Sobre remuneraciones de autoridades de Gobierno y cargos críticos de la Administración Pública y da normas sobre gastos reservados	19
• Comisión Técnica de Invalidez de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba nuevas Normas para la Evaluación y Calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema previsional - Cuarta Edición	24
DEL DIARIO OFICIAL	91

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Corte Suprema (Cuarta Sala). Recurso de casación en el fondo. Plena aplicación del fuero maternal en la quiebra 95
- Sentencia de apelación confirmatoria. Causal de caducidad del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo injustificada. Voto en contra 100

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico .. 102

Índice Temático 104

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**4.316/212, 23.12.02.**

1. No existe impedimento legal para que las Cajas de Compensación pacten privadamente con los trabajadores beneficiarios del crédito social y sus avales, que sus empleadores podrán descontar de sus finiquitos con cargo a la indemnización por término del contrato de trabajo, los saldos insolutos del crédito social.
2. Los Departamentos Jurídico y de Fiscalización del Servicio deberán instruir a las Inspecciones del Servicio conforme a las conclusiones del presente dictamen.
3. Se reemplazan las conclusiones del Dictamen N° 591/33, de 26.02.2002, por las siguientes: "Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán hacerse efectivos directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito" 105

4.413/213, 31.12.02.

No resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva organización 109

86/01, 8.01.03.

La empresa ... no estaría obligada a enterar diferencias de remuneración a los trabajadores a trato, durante el período de reemplazo transitorio de maquinaria afectada de falla técnica, por otra de rendimiento inferior, sin perjuicio de lo señalado respecto de remuneración mínima legal durante dicho período 111

100/02, 9.01.03.

No resulta procedente que esta Dirección del Trabajo ejerza la facultad legal que le confiere el artículo 33 del Código del Trabajo, de autorizar el establecimiento de un sistema especial de control de asistencia y de jornada del personal, cuando sólo se pretende registrar la asistencia, por lo que no es posible legalmente autorizar a la Universidad ... el sistema propuesto, de registrar la asistencia a la cátedra de los docentes, sin perjuicio que tampoco procede hacerlo respecto de planillas sueltas diarias firmadas por cada docente, y si no se hace para toda una misma actividad 113

300/03, 20.01.03.

El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio 114

317/04, 20.01.03.

No procede el pago de semana corrida por los días de descanso en favor de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, en el evento que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso..... 116

318/05, 20.01.03.

No constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, aquella que establece un incremento de remuneraciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa 118

364/06, 22.01.03.

No se ajustaría a derecho que la empresa Conservera ... celebre contratos por faena determinada, con las trabajadoras manipuladoras de alimentos que laboran en la concesión de raciones alimenticias en el establecimiento educacional Domingo Faustino Sarmiento, de Lebu, por el período anual escolar de marzo a diciembre del 2002, contratos que serían de plazo fijo, los que se transformarían por ministerio de la ley en de duración indefinida, siempre que se cumplan los requisitos que establece al respecto el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen 120

390/07, 23.01.03.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento requerido por Empresa de Transportes ..., de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.427/77, de 9.05.02, dado que hay identidad de partes y de materia con las de juicio sometido a conocimiento de los tribunales de justicia, y ello obra en su conocimiento..... 123

391/08, 23.01.03.

1. Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de la organización sindical respectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.
2. La elección de un director sindical como dirigente de una organización de grado superior, efectuada durante el período en que se encuentran pendientes los trámites contemplados en los incisos 2º y 3º del artículo 223 del Código del Trabajo, goza de validez legal aun cuando, posteriormente, la organización pierda por el solo ministerio de la ley su personalidad jurídica 126

392/09, 23.01.03.

Se rechaza solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.722/109, de 6.06.2002, por el cual se concluye que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional basada en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, notificada a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional, para efectos de la sobrecotización correspondiente, se aplica también a puestos de trabajo posteriores a la Ley N° 19.404, de 1995, respecto de trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, por encontrarse ajustado a derecho 129

393/10, 23.01.03.

No correspondería a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre la exigencia y cumplimiento de los aportes que la empresa ... pudiera estar obligada a efectuar al Servicio de Bienestar de los trabajadores constituido en ella, si tal aporte no estaría regulado en los contratos de trabajo del personal, por lo que tampoco podría constituir una cláusula tácita de los mismos 131

394/11, 23.01.03.

1. El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional, debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados durante el período en que los profesionales de la educación interrumpen sus actividades en virtud de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto Docente, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o bien si se acepta la última oferta del empleado.
2. No resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 87 de la Ley N° 19.070, durante el período en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral, en los términos previstos en el artículo 309 del Código del Trabajo. Reconsiderase el punto 5) del Dictamen N° 2.631/201, de 28.06.2000 134

395/12, 23.01.03.	
Niega lugar a solicitud de reconsideración de los puntos 1) y 2) de Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93, que concluye:	
1. El tiempo destinado a recreos no puede jurídicamente calificarse como actividad curricular no lectiva.	
2. No resulta procedente exigir al personal docente desempeñar durante los recreos actividades curriculares no lectivas ni encargarse de la disciplina de los alumnos	138
532/13, 31.01.03.	
La asignación especial y de carácter transitorio, que contempla el artículo 45 de la Ley N° 19.378, debe otorgarse en la forma señalada en el presente informe	139
573/14, 31.01.03.	
La cláusula número 8 del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Imprenta ... y sus trabajadores, donde se faculta al empleador a "imputar los días no trabajados a cuenta de las vacaciones anuales" no se ajusta a derecho, no produciendo efecto jurídico alguno respecto del derecho de los respectivos trabajadores a gozar del total de sus días de feriado anual en conformidad a la ley	141
630/15, 4.02.03.	
1. El reconocimiento y ponderación de la capacitación, acreditada por un funcionario de salud primaria municipal, no es el elemento que determina el momento del ascenso del funcionario, porque esto último opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes, o al momento de fijarse la dotación antes del 30 de septiembre de cada año.	
2. El pago de la indemnización por término de contrato, que contempla el artículo primero transitorio, de la Ley N° 19.813, debe realizarse en la forma señalada en esta parte del presente informe	143
698/16, 11.02.03.	
La publicación de avisos en medios de prensa señalando como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo algunas de las condiciones o calidades previstas en el artículo 2° del Código del Trabajo, entre ellas, la edad, configura la infracción laboral tipificada en el inciso quinto del mismo artículo, debiendo ser sancionada por este Servicio con las multas administrativas contempladas en el artículo 477 del Código del Trabajo	146
Circular y Resoluciones de la Dirección del Trabajo	
1.- Circular	
14, (extracto), 29.01.03.	
Reitera instrucciones que indica respecto de requerimientos de bienes y servicios	148

2.- Resoluciones**1.338 (exenta), 24.12.02.**

Complementa Resolución exenta N° 1.251, de 7.12.01, de la señora Directora del Trabajo (Unidad de Auditoría Interna) 148

97, 22.01.03.

Modifica Resolución exenta N° 258, de 15.03.99, en la parte referida a la estructura orgánica del departamento de informática 149

Superintendencia de Seguridad Social. Selección de Circulares**2.044, 17.01.03.**

Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio 150

2.045, 3.02.03.

Régimen de Crédito Social. Imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar 150

Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Selección de Dictámenes

FIS-585, 07.02.

Límite mensual equivalente a 50 U.F. a los depósitos de ahorro previsional voluntario y/o cotizaciones voluntarias, efectuadas mediante descuento mensual por el empleador de la remuneración del trabajador 169

FIS-589, 07.02.

Consultas varias relativas a la Ley N° 19.728 170

FIS-599, 08.02.

Imposibilidad de que no tengan cédula de identidad y no residan en el país, se afilien al Nuevo Sistema de Pensiones mediante el ejercicio del derecho de opción que establece el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980 172

FIS-642, 08.02

Carácter obligatorio de cotizaciones efectuadas por un pensionado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980 173

FIS-656, 08.02.

Exención de cotización respecto de afiliados que indica 174

FIS-687, 09.02.

Responde consultas relacionadas con el Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728	175
-------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Servicio de Impuestos Internos. Selección de Dictámenes

3.670, 11.10.02.

Tributación aplicable a las remuneraciones obtenidas por una empresa prestadora de servicios de administración de gerencias.....	177
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

3.725, 16.10.02.

Crédito por gastos de capacitación que beneficia a los contribuyentes que explotan vehículos motorizados en el transporte terrestre de pasajeros	180
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----



Año XVI • Nº 170
Marzo de 2003

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Jorge Godoy, Presidente de la Confederación Minera: "Falta una política nacional para la minería".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El derecho del trabajo y el desafío de las nuevas tecnologías.

CARTILLA

- Trabajador extranjero en Chile.

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Modificaciones al contrato de trabajo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.853. Crea una bonificación a la contratación de mano de obra en las Regiones I, XI, XII y provincias de Chiloé y Palena.
- Ley Nº 19.857. Autoriza el establecimiento de empresas individuales de responsabilidad limitada.
- Ley Nº 19.863. Sobre remuneraciones de autoridades de Gobierno y cargos críticos de la Administración Pública y da normas sobre gastos reservados.
- Comisión Técnica de Invalidez de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba nuevas Normas para la Evaluación y Calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema previsional - Cuarta Edición.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Corte Suprema (Cuarta Sala). Recurso de casación en el fondo. Plena aplicación del fuero maternal en la quiebra.
- Sentencia de apelación confirmatoria. Causal de caducidad del artículo 160 Nº 5 del Código del Trabajo injustificada. Voto en contra.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico .

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Javier Romero Toro	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Ester Feres Naz arala

Abogado

Directora del Trabajo

Director Responsable

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Subdirector del Trabajo

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo del abogado José Luis Ugarte discurre sobre los desafíos que imponen al Derecho del Trabajo las nuevas tecnologías, e ilustra cómo éstas se manifiestan en el proceso productivo así como en la posición en que se encuentran las partes de la relación laboral.

La Guía Práctica del Código del Trabajo aborda las modificaciones al contrato de trabajo, y los principios que rigen la respectiva normativa como la necesidad de mutuo consentimiento; la irrenunciabilidad de los derechos laborales, las excepciones como el *ius variandi* y otros, cuyo conocimiento es de indudable utilidad para empresas y trabajadores.

De la sección Normas Legales y Reglamentarias, destacamos la normativa para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema de pensiones o baremo de invalidez, escala graduada de referencia que contiene por orden creciente categorías o clases que cuantifican la invalidez.

En la misma sección, incluimos las leyes sobre bonificación a la contratación de mano de obra para las regiones extremas y la que se refiere al establecimiento de empresas individuales de responsabilidad limitada.

Por último, en la selección de jurisprudencia judicial se incluye un interesante fallo sobre la plena aplicación del fuero maternal en la quiebra.

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro

Abogado
Jefe Unidad Asistencia
Técnica y Promoción

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier

Abogado
Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Rodrigo Valencia Castañeda

Abogado
Asesor Laboral

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera

Periodista

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis Chile**,
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.

Imprenta : **Servicios Gráficos Claus Von Plate**.
Fono: 209 1613

Boletín Oficial Dirección del Trabajo - Agustinas 1253 10º p., Casilla 9881, Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

