



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 2002



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, y los efectos de la Reforma Laboral: "LAS VISIONES APOCALIPTICAS HAN QUEDADO DESVIRTUADAS"

• El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, afirma que con la Reforma Laboral no se ha incrementado la conflictividad laboral ni se han establecido barreras que impidan la contratación. Se refirió además a la polémica sobre el carácter coyuntural o estructural del desempleo en el país, a cómo influirá en las tasas de ocupación la suscripción de acuerdos económicos, a la sindicalización en el país y a la reforma que se pretende introducir a la justicia laboral.

El Uérfanos con Teatinos, intersección del centro de Santiago que para muchos pasa casi inadvertida, es un sector símbolo para trabajadores y empleadores, ya que allí se encuentra el Ministerio del Trabajo y, a su cargo, quien asume la labor de definir las políticas de empleo y de regulación de los servicios que se prestan bajo subordinación y dependencia.

En dicha secretaría de Estado nos recibió Ricardo Solari, economista, quien en los últimos dos años ha estado presente reiteradamente en los medios de comunicación, ya sea por la polémica Reforma Laboral, por el Seguro de Cesantía o explicando a la comunidad los alcances de las tasas de desempleo que anuncia frecuentemente el Instituto Nacional de Estadística (INE) y que se han mantenido en los mismos niveles en su período como ministro. Con Ricardo Solari abordamos los aspectos más sensibles de su cartera.

La evaluación de una modificación de un Código demora su tiempo. Sin embargo, ninguno de los aspectos considerados como negativos por algunos dirigentes empresariales se ha manifestado.

Algunos plantean que el desempleo es un problema coyuntural, mientras que otros hablan de una situación estructural, dados los procesos de reorganización de las empresas y la incorporación de las tecnologías. ¿Con cuál de las dos posturas se queda usted?

Estructural no lo es y es coyuntural en el sentido de que está vinculado a las tasas de crecimiento que han sido bajas en los últimos años y el desempleo en Chile sigue estando de teminado por esta situación.



En ese sentido se ha sostenido que aun cuando haya una mejora en el crecimiento, ello no va a significar que las tasas de empleo vuelvan a las que tuvimos en los años 1994 y 1995. Yo pienso lo contrario, si el país vuelve a crecer en forma estable, sobre el 5% anual, va a producirse una creación significativa de puestos de trabajo. En los últimos tres años, la economía chilena ha crecido en torno al 3% y, con dichas tasas, se han creado puestos de trabajo.

En la última medición hay una creación de 115 mil empleos, esto es, crecieron los ocupados pero también los desocupados, lo que explica que la tasa de desempleo esté en el mismo nivel. Una tasa superior al 3% va a significar un incremento de los puestos de trabajo, particularmente si se activa la demanda interna, en los sectores que son los más importantes creadores de empleos, tales como construcción, comercio e industria manufacturera.

En este estancamiento de la demanda agregada, se ha indicado que los resultados que podrían generar los acuerdos económicos, como el que se firmó con la Unión Europea, podrían en cierto modo ser la "tabla de salvación" en materia de empleo. ¿Qué opina sobre el particular?

Lo que pasa es que el acuerdo con la Unión Europea creará muchos empleos, porque hay sectores de la economía cuyos productos podrán ingresar a un mercado muy grande, de 320 millones de personas, con aranceles más bajos, con cuotas y con asociación con capitales externos para exportar. También el sistema de compras de Europa, como bloque, queda abierto para Chile a partir de la firma del acuerdo, con grandes potenciales de generación de empleo por la vía de exportación de productos con mayor elaboración y la expansión de sectores de actividad que podrían crecer y generar más puestos de trabajo. Le menciono uno: la ganadería.

En ese sentido la suscripción de los acuerdos con bloques, como la Unión Europea, significa adoptar ciertos estándares laborales. ¿Chile lo ha ido cumpliendo, por ejemplo, en el acuerdo que se firmó con Canadá?

Lo hemos ido cumpliendo. En el acuerdo con Canadá tenemos un anexo de normas laborales que tiene tres componentes. Primero, lo que concierne a que cada país está obligado a cumplir con sus normas laborales. En segundo término, estos acuerdos se inspiran en las normas de Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente en su declaración de principios como fuente y, en tercer lugar, estos estándares progresan habitualmente.

¿En qué aspecto progresan?

Que los trabajadores van ganando prestaciones adicionales. En el caso de Chile, si comparamos los estándares antes y después del acuerdo con Canadá, vemos que tenemos seguros de desempleo, la capacitación llega a un número mayor de trabajadores, hemos reducido nuestra tasa de accidentes laborales y el trabajo infantil. Incluso, respecto de este último, estamos cerca de su erradicación.

Estos son aspectos que nos parecen importantes, ya que tienen que ver con la calidad de vida permanente de nuestros trabajadores en el país y que, de una u otra manera, son una base de competitividad muy importante.

¿De esa forma no existe riesgo de que se nos acuse de dumping social?

No creo que exista ese riesgo. No obstante, deberíamos fortalecer las acciones en aquellas zonas en que existe la posibilidad de que se cuestione la calidad de nuestras prestaciones laborales. Así por ejemplo, hemos tomado medidas con la colaboración de los empresarios agrícolas, tales como la creación de un registro de contratos agrícolas con el objeto de que el trabajo temporal sea

más protegido. Allí se han tomado medidas de política pública como la gratuidad a los accesos de servicios de salud y fortalecer la inspectoría laboral. De esa forma, se mejoran estándares laborales de un sector que ha sido objeto de cuestionamientos.

A usted le correspondió tramitar uno de los proyectos más conflictivos de la administración Lagos: la Reforma Laboral. Los empresarios auguraban que ella provocaría efectos adversos en el mercado laboral. Después de algunos meses que entró en vigencia, ¿cuál es su evaluación?

La evaluación de una modificación de un Código demora su tiempo. Sin embargo, ninguno de los aspectos considerados como negativos por algunos dirigentes empresariales se ha manifestado. No ha habido aumento de conflictividad laboral, tampoco restricciones en sectores de contratación de trabajadores a partir de la reforma y algunos aspectos virtuosos están operando, como por ejemplo, ha aumentado la sindicalización y la negociación colectiva. Esto nos parece muy importante, aun cuando estos datos con el tiempo hay que consolidarlos y hacer una verificación de cada uno de ellos. Lo que sí es posible concluir, es que las visiones apocalípticas han quedado desvirtuadas y, a su vez, todos los aspectos positivos que implica contar con reglas de juego claras, están produciendo efectos.

¿No existe posibilidad de revertir la reforma?

En el contexto de la nueva realidad político-parlamentaria del país todo es posible, pero no está en la intención del Gobierno ni de los parlamentarios de la Concertación hacer una nueva reforma en los cuatro años que quedan.

¿No hay intención de abordar temáticas como la flexibilidad laboral y los trabajadores a tiempo parcial, por ejemplo?

Hay dos materias que nos interesa legislar. Sobre la empresa y el trabajo temporal,

vamos a ingresar en los próximos días al Congreso un proyecto. En materia de jornada, hay que hacer una evaluación más adelante, en la medida de que podamos tener en el país un sistema de flexibilidad pactada, que es lo que auspiciábamos en el proyecto original de reforma laboral.

¿Qué pasó con esa materia, siendo que estaba incluida en el mensaje?

Lo que ocurrió es que hubo visiones extremas de un lado y otro. Algunos sugerían incluir normas demasiado rígidas para la flexibilidad pactada y, otros, en cambio, eran partidarios de normas sobre jornada de trabajo que para la mayoría de los parlamentarios implicaban una alteración de reglas sobre extensión de jornadas y disminución del período de descanso. Creemos, no obstante, que existe entre ambas posturas un espacio para llegar a un acuerdo, que si no es ahora, se producirá más adelante.

¿En Chile existe política de empleo y cuál sería su objetivo?

Nosotros tenemos políticas activas de empleo e intervención en el mercado del trabajo, que se hacen cargo del hecho que la generación de trabajo está en la dinámica de la economía privada. Así, nuestra intervención tiene que ver con la fijación del salario mínimo y la regulación a través de la legislación laboral, de procurar que se perfeccionen los mecanismos de cumplimiento de la ley, a través de la administración laboral, específicamente la Dirección del Trabajo y la justicia laboral.

La política de empleo consiste básicamente en hacer un trabajo orientado a fortalecer la empleabilidad de los chilenos a través del incremento de la escolaridad, de aumentar su capacitación y perfeccionamiento y, en otro aspecto, que es la intermediación laboral, que si bien ha tenido un bajo perfil, ha significado la creación de bolsas electrónicas, sistemas municipales y otros instrumentos que están asociados a un buen funcionamiento del seguro de desempleo.

¿Cómo va el seguro de desempleo?

Muy bien. Está adjudicado a una tasa de administración que es bajísima, de 0,6%. Imagínese que las A.F.P. están cobrando entre un 2% y 2,5%, incluyendo todos sus componentes, sobre el monto total del salario. Adjudicamos el seguro de desempleo y el 1° de octubre va a estar operativo.

En este punto, como hablamos de una economía en que los privados generan trabajo. ¿Qué impacto podría tener el seguro de desempleo en escenarios de alto cesantía?

Lo que queremos es tener las tasas de desempleo más bajas y una dinámica de generación de trabajo en el sector privado muy intensa y con un mecanismo de protección al seguro de desempleo y no programas de generación de empleo de baja productividad.

O sea en el futuro mediano, si tuviéramos tasas de desempleo similares, ¿el Estado tendría que gastar menos en planes de empleo?

Gasaría menos por tener la protección que le da el seguro de desempleo y concentraríamos nuestra atención sólo en aquellas zonas donde probablemente se produzcan procesos específicos de reconversión productiva que implican un desempleo de mediano plazo. Cuando dije que el desempleo es coyuntural, ello implica reconocer que hay regiones en que es estructural, como zonas que viven por ejemplo de un producto de terminado, que tienen sucesivas caídas de precios en el tiempo, como lo que ocurrió con el carbón en Lota y Coronel, lo que genera una cierta obligación en dicha zona. Allí aplicamos instrumentos de empleo distintos de los que se utilizan en general.

En Chile la sindicalización es baja, en los últimos 20 años se ha reducido significativamente aun cuando se la incentiva, ¿no advierte cierta apatía de los trabajadores o un temor al respecto?

Ha habido una transformación económica y cultural muy importante en Chile, que

apunta básicamente al individualismo por un lado y, por otro, que las mayores capacidades de negociación laboral están ubicadas en los sectores de más alta calificación. Entonces, el problema consiste en que el sindicalismo contemporáneo está asociado a una cierta paradoja: ¿cómo lograr reclutar a los trabajadores de alta calificación, que son los que tienen mayores oportunidades en los mercados laborales? En la mayoría de los países desarrollados el tema está pendiente.

Por otra parte, en Chile la sindicalización tiene un componente muy alto de participación de empleados públicos, lo que da cierta marca y un cierto sesgo que hace que otro tipo de trabajadores no tenga la misma preocupación de aquellos que tienen al Estado como referencia. A pesar de ello, tengo una buena evaluación de lo que ha ocurrido a nivel sindical en los últimos años, ya que se ha logrado estabilizar una conducción y hemos tenido una contraparte.

¿A un cuando las peticiones se anexan?

Nosotros no tenemos por qué estar siempre de acuerdo con lo que ellos piden. En el último año y medio vemos la consolidación de un liderazgo sindical capaz de ser interlocutor. Ello, no obstante de que existe un proceso de baja sindicalización que depende de causas socioculturales más profundas.

Esta apatía en la participación sindical, que impide negociar con el grupo para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo ¿podría incidir en lo que es hoy la distribución del ingreso?

Sin duda, un patrón clásico de distribución del ingreso, tiene que ver con distribución patrimonial, con los accesos y oportunidades de educación de cada cual anexo a las remuneraciones y a la estructura tributaria. En aquellas sociedades en que existen nive-

les más elevados, ellos tienen que ver con la negociación colectiva.

¿El fortalecimiento de las organizaciones sindicales incluida en la reforma, tiene ese objetivo?

Esto está presente en todas las concepciones más clásicas de lo que se persigue en la negociación y contratos colectivos, por lo que no estamos haciendo ninguna innovación.

¿Cómo viene la reforma a la justicia laboral?

Cuando fuimos nombrados en marzo de 2000, el Ministro de Justicia José Antonio Gómez y yo, decidimos que una de las primeras acciones sería involucrar lo laboral con la reforma a la justicia. Trabajamos en eso y consideramos el esfuerzo anteriormente realizado en el gobierno del Presidente Frei, entre el Ministro del Trabajo y la ex Ministra de Justicia Soledad Alvear, con el objeto de poder hacer un espacio de reflexión junto a especialistas y personas vin-

culadas al Poder Judicial y así realizar un diagnóstico de la justicia laboral y mecanismos de solución.

El presidente de la CUT ha sido muy duro en los últimos días con la justicia laboral ¿Cuál es su opinión?

Es su opinión. Nosotros hemos trabajado con los especialistas y todos están de acuerdo de que la justicia laboral debe ser más expedita. Las tres líneas de lo que se quiere asumir son: En primer lugar, mejorar los procedimientos, ya sea acortarlos o simplificarlos y hacerlos más transparentes para trabajadores y empleadores. En segundo lugar, ver cómo podemos separar la cobranza de los que son estrictamente los conflictos laborales y, en tercer término, aumentar el número de tribunales. Nos hemos planteado como objetivo trabajar hasta diciembre de este año en relación a los procedimientos y legislar el próximo año, para que el 2004 entre a operar esta reforma.

Por José Luis Zavala Ortiz

LA REMUNERACIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

PRIMERA PARTE

El concepto de remuneración en nuestra legislación laboral está contenido en el artículo 41, inciso 1º, del Código del Trabajo el que señala lo siguiente: *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

De la señalada definición se desprende que tendrán el carácter de remuneración los estipendios que reúnan los siguientes elementos:

- Que constituyan una contraprestación del empleador al trabajador.
- Que tengan como causa directa el contrato de trabajo.
- Que la prestación tenga un carácter pecuniario, es decir, que se pague en dinero o especies valuables en dinero.

TIPOS DE REMUNERACION

Según los señalados elementos y conforme lo establece el artículo 42 del Código del Trabajo las prestaciones que constituyen remuneración son el sueldo; el sobresueldo; la comisión; la participación y la gratificación.

El sueldo es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato y que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Lo que caracteriza esta especie de remuneración es el hecho de su pago al trabajador en períodos iguales que no excedan de un mes, que su forma de pago sea en dinero y

que su base de cálculo entregue estabilidad, en cuanto a que su monto se mantenga constante en el tiempo.

La Dirección del Trabajo ha establecido en sendos dictámenes que tanto la asignación de representación como la asignación de estímulo, en tanto concurren en ellos todos los requisitos señalados, revisten el carácter de sueldo.

El sobresueldo es aquella remuneración percibida por los trabajadores como pago por las horas extraordinarias de trabajo, las que según la definición que otorga el artículo 30 del Código, son las que exceden del máximo legal de la jornada ordinaria o de aquella pactada contractualmente, si ésta fuese menor. El sobresueldo debe ser remunerado sobre la base del sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo más un incremento de un 50%, según lo dispone el artículo 32. De igual modo, se establece que el sobresueldo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Como dijimos, la base de cálculo para el sobresueldo la constituye exclusivamente el sueldo del trabajador, por lo que deben incluirse en su cálculo todas aquellas prestaciones que, sin perjuicio de su denominación, tengan el carácter de sueldo.

No obstante lo anterior, la Dirección del Trabajo ha dispuesto que la base de cálculo del sobresueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, aún en los casos en que el trabajador esté remunerado con un sueldo base inferior a dicho ingreso mínimo. (Ord. N° 3.917/180, 5.07/1994)

La comisión es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador, por lo tanto, la esencia de la comisión está en la cantidad de negocios que el trabajador efectúa a cuenta y riesgo de su empleador, sin que se deba considerar el beneficio directo que esto representa para el empleador.

La ley ha determinado, por la misma naturaleza variable de la comisión, la obligación de pagar al menos el ingreso mínimo al trabajador remunerado exclusivamente bajo la modalidad de comisión.

La participación es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma. Este tipo de remuneración no es de aplicación frecuente.

La participación supone que existan utilidades en el respectivo ejercicio comercial, sean éstas líquidas o brutas de conformidad a lo acordado por las partes. Si no existen utilidades, el trabajador no alcanza el derecho a obtener participación.

La Dirección del Trabajo se ha pronunciado en relación a la participación en los siguientes términos: *“La participación se vincula con las utilidades que arroje un negocio, sección o empresa, sin otra exigencia legal adicional, como podría ser la intervención que le cupo a los trabajadores en el logro de tales utilidades”*. (Ord. N° 515/21, 25/01/1995)

La gratificación corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. Este tipo de remuneración puede ser legal o convencional.

La gratificación legal es la que se encuentra establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, la cual dispone que los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, en empresas y cualesquiera otro que persigan fines de lucro, y las

cooperativas que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes.

Respecto de la gratificación convencional, debemos decir que nuestra legislación laboral, en aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, faculta a las partes para que acuerden libremente un sistema de gratificaciones diferente del sistema legal, todo esto limitado a que los derechos emanados del acuerdo no pueden ser inferiores para el trabajador que aquellos que contempla la gratificación legal.

A este respecto la Dirección del Trabajo se ha pronunciado en el siguiente sentido: *“De este modo, y acorde con lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil, en orden a que conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras, forzoso resulta concluir que si las mismas partes precisaron la base de cálculo de la gratificación garantizada, al señalar que para tales efectos se consideraría el salario o sueldo base anual del trabajador, el que ha sido regulado y tratado en el mismo contrato colectivo, no procede incluir para la determinación de dicha gratificación los demás estipendios por los cuales se consulta, que no correspondan al sueldo o salario base que perciben los trabajadores afectos al contrato, aun cuando pudieren constituir sueldo desde el punto de vista jurídico atendidas sus características. Con todo, cabe agregar que si pagada la gratificación convencional garantizada de acuerdo a la forma estipulada en el contrato, resulta ser de monto inferior a la gratificación legal contemplada en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, deberá compensarse la diferencia a fin de dar cumplimiento a lo exigido en la ley, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 46 del mismo Código”*.

PRESTACIONES QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN

Nuestra legislación laboral ha establecido en el inciso 2º, del artículo 41, del Código, aquellas prestaciones o beneficios que no constituyen remuneración. La regla general es que las contraprestaciones que recibe el trabajador con motivo del contrato de trabajo constituyen remuneración y, por lo tanto, sólo excepcionalmente se considerarán ciertos conceptos como no constitutivos de tal calidad. Estos son los que a continuación se señalan:

Asignación de movilización o locomoción:

No constituye remuneración, y tiene por objeto compensar los gastos en que incurra el trabajador debido a los traslados que éste debe efectuar desde su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa.

Esta asignación debe ser razonable, de modo tal que resulte representativa del costo real y efectivo de los gastos de transporte, teniendo en cuenta la jerarquía del cargo y el nivel de remuneración que tenga el trabajador asignatario de esta prestación.

Asignación de colación o alimentación:

Tiene por objeto compensar los gastos de alimentación en que deba incurrir el dependiente durante la jornada de trabajo. Mediante esta asignación el empleador costea la alimentación que el trabajador necesita para restaurar la energía gastada durante las horas de trabajo.

El legislador privó de manera expresa el carácter de remuneración de esta asignación, por lo que no debe ser considerada en dicha calidad.

Al igual que en la asignación de movilización, el valor de la asignación de alimentación debe ser proporcionado, entendiéndose por tal que guarde relación con los fines para los cuales fue establecida. Las reglas por las que se califica lo adecuado o no de dicho valor, en opinión de la Dirección del Trabajo, son

las siguientes: a) Precio de mercado de una comida. b) Lugar en que se presten los servicios, y c) Jerarquía que ocupe en la empresa el trabajador de que se trate.

La interpretación general que otorga la Dirección del Trabajo con relación a esta materia podemos encontrarla en el siguiente dictamen: Ord. N° 3.148/125, 31/05/1996. *“La asignación de colación no debe ser considerada como una remuneración, toda vez que, por expreso mandato del legislador, dicho estipendio no reviste tal carácter. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que tal conclusión sólo resulta válida, teniendo presente el carácter compensatorio del beneficio señalado, cuando su monto sea razonable y prudente con relación a la finalidad por la cual ha sido establecido, lo que acontecerá cuando los valores que se entreguen por tal concepto guarden relación con el costo real o aproximado que, según el caso y dependiente de que se trate, signifiquen los gastos de alimentación durante las horas que trabajó, cuestión de hecho que corresponde calificar”.*

Asignación por pérdida de caja: Esta es una asignación de carácter meramente indemnizatorio, que tiene por objeto compensar los faltantes y extravíos de escaso valor que tengan los cajeros y en general los trabajadores que debido a sus funciones manipulen dinero habitual y frecuentemente.

Esta asignación considera solo los faltantes menores o de poca envergadura y su finalidad es evitar que los trabajadores asuman con su propio patrimonio las eventuales pérdidas, en el ejercicio de sus funciones. Distinto es el caso de los faltantes mayores atribuibles al actuar negligentemente grave, ni menos aquellos originados en actos dolosos, como el hurto o la apropiación indebida.

Váticos: Son las sumas de dinero de monto razonable y prudente que el empleador paga al trabajador a fin de que éste solvete los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurra con motivo del des-

empeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deba ausentarse del lugar de su residencia habitual.

La finalidad del viático es sólo compensatoria, no pudiendo exceder su monto de aquella suma razonable que el trabajador necesite para hacer frente a los gastos de alojamiento, alimentación y movilización originados en el hecho del traslado de su residencia habitual y para dar cumplimiento a la prestación contenida en el contrato de trabajo.

En dicho sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo al establecer lo siguiente: Ord. N° 4.537/211, 5/08/1994. *“Ahora bien, en relación al beneficio de viático a que alude el citado precepto, cabe señalar que conforme a la doctrina de este Servicio, en el ámbito del sector privado revisen tal calidad, las sumas de dinero que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual.*

Sin perjuicio de lo anterior, la naturaleza compensatoria del viático obliga a tener en vista otros aspectos para resolver en definitiva si las sumas que se pagan para los fines y en las condiciones ya señaladas, pueden o no ser excluidas del concepto de remuneración, precisando que para tal efecto, el viático debe, además, ser de un monto razonable y prudente, lo que sucederá cuando los montos que se entreguen guarden relación con el costo real

aproximado que, según el caso y el dependiente de que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado, cuestión de hecho que corresponderá calificar al respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular”.

Asignaciones Familiares: Esta materia se encuentra normada por el Decreto Ley N° 97, de 1973, a su vez actualmente regido por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, en el cual se establece quienes son los beneficiarios de asignación familiar.

Indemnización por años de servicio: Contempla el pago de la indemnización legal de un mes por cada año de servicio y las demás que procedan pagar al trabajador al extinguirse la relación contractual, cuando ésta hubiere estado vigente por más de un año, como la indemnización por concepto de feriado básico y por feriado proporcional. Estas asignaciones, tal como su nombre lo indica, tienen carácter indemnizatorio y su origen está en el término de la relación laboral.

Devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo: En este concepto caben todas aquellas prestaciones no contempladas expresamente y que signifiquen una devolución de gastos, en los que se ha incurrido originados en la relación laboral.

Corresponderá a la parte que lo alega probar que en cada caso que se trata de una devolución de gastos. En caso contrario, deberá ser considerado como parte de la remuneración del trabajador.

REAJUSTA MONTO DE INGRESO MINIMO MENSUAL

LEY N° 19.811 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Fijase, a contar del 1° de junio de 2002 y hasta el 30 de junio de 2003, en \$ 111.200 el monto de ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Fijase, a contar del 1° de junio de 2002 y hasta el 30 de junio de 2003, en \$83.703 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

Fijase, a contar del 1° de junio de 2002 y hasta el 30 de junio de 2003, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, en \$72.326.

Artículo 2°.- Modifícase el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, reemplazado por el artículo 21 de la Ley N° 19.775, sustituyendo, en las letras a) y b) el guarismo "\$108.833" por "\$111.200".

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

Santiago, 22 de mayo de 2002.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro de Trabajo y Previsión Social.

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

(*) Publicada en el Diario Oficial de 1° de junio de 2002.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 28 DE LA LEY N° 19.728, SOBRE SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

DECRETO N° 250

Núm. 250.- Santiago, 12 de diciembre de 2001.- Visto:

Lo dispuesto en el artículo 32, N° 8, de la Constitución Política de la República y lo prescrito en el artículo 28 de la Ley N° 19.728,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 28 de la Ley N° 19.728, que establece el Seguro Obligatorio de Cesantía. (**)

Artículo 1°.- Las referencias que se hacen en este reglamento a la ley, al Seguro y a la Sociedad Administradora, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, a la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía, al referido Seguro y a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

Artículo 2°.- Serán beneficiarios de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario que consigna la ley, aquellos afiliados que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario en el período inmediatamente anterior al despido;

- b) Haber sido despedido por alguna de las causales previstas en el N° 6 del artículo 159 o en el artículo 161, ambos del Código del Trabajo;
- c) Que los recursos de su cuenta individual por cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados en el artículo 25 de la ley;
- d) Encontrarse cesante al momento de la solicitud, y
- e) No encontrarse en ninguno de los casos establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo 24 de la ley.

Artículo 3°.- Para los efectos de percibir la prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, el beneficiario que cumpla con los requisitos legales y reglamentarios que correspondan, deberá acudir a la Sociedad Administradora para que ésta determine la procedencia de este beneficio. La Sociedad Administradora una vez que acoja la solicitud del beneficiario, remitirá sus antecedentes a la Oficina Municipal de Información Laboral más cercana, informando de ello al peticionario, para que concurra a ella, se inscriba y solicite el empleo o el curso de capacitación que señala la ley. Se entenderá por Oficina Municipal de Información Laboral aquella que cumpla las funciones consignadas en el artículo 73 de la Ley N° 19.518 y, por la más

(*) Publicado en el D.O. de 27.04.02.

(**) N. de I.E.: Esta ley fue publicada en Boletín N° 149, junio 2001, p. 24.

próxima, la perteneciente a la comuna más cercana al lugar donde tiene su domicilio el beneficiario del Seguro, de teminada de este modo, por la Sociedad Administradora. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo mantener a disposición de los usuarios del Seguro y de la Sociedad Administradora, el listado de las Oficinas Municipales de Información Laboral disponibles.

Artículo 4°.- La Oficina Municipal de Información Laboral, previa inscripción del beneficiario, le otorgará la certificación correspondiente, con expresa mención de las ocupaciones y cursos de capacitación que obren en sus registros, sin perjuicio de las demás exigencias que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones conjuntamente con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, establezcan mediante norma técnica.

Para los efectos de entregar la información a que se refiere el inciso anterior, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá poner en conocimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral que correspondan, los cursos de capacitación laboral disponibles, sus características, los organismos ejecutores de los mismos y las localidades donde éstos se realizarán.

Artículo 5°.- En el evento que la Oficina Municipal de Información Laboral respectiva no cuente en sus registros con una ocupación o con un curso de capacitación para el beneficiario, lo certificará así a requerimiento de éste. De igual modo, deberá proceder en caso que al beneficiario le afecte alguna de las causales establecidas en el artículo 8° de este reglamento.

En caso de rechazo del empleo o del curso de capacitación por el beneficiario, la Oficina Municipal de Información Laboral deberá comunicarlo a la Sociedad Administradora, dentro de los tres días hábiles siguientes.

Artículo 6°.- Con la certificación a que aluden los artículos precedentes, el beneficiario acreditará ante la Sociedad Administradora su derecho al pago de la prestación respectiva, la que lo efectuará siempre que se cumplan con las exigencias legales y reglamentarias vigentes. En caso que el beneficiario no hubiere encontrado un empleo a los siguientes, y pretendiere continuar con la percepción de la prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, deberá recurrir nuevamente a la Oficina Municipal de Información Laboral, para solicitar una ocupación o un curso de capacitación, según corresponda, y se aplicará este procedimiento por todo el tiempo de vigencia del beneficio.

Si el beneficiario durante la percepción de la prestación, ya hubiere efectuado el curso de capacitación a que se refiere el artículo 10 de este reglamento, no será obligatorio para efectos de la percepción de la prestación aceptar otro curso en los meses siguientes, si lo hubiere.

Artículo 7°.- Con todo, los beneficiarios no tendrán derecho a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, si rechazaren, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca la Municipalidad respectiva, a través de su correspondiente Oficina de Información Laboral u Oficina Municipal de Intermediación Laboral como también la denominada la ley.

Artículo 8°.- Se entenderán para los efectos del artículo anterior por causas justificadas para rechazar una ocupación ofrecida, las siguientes:

- a) Padeecer alguna enfermedad permanente o transitoria que le impida desarrollar el empleo ofrecido, acreditada mediante el certificado emitido por un facultativo competente.
- b) Residir en una localidad distante del lugar donde debe desempeñarse la ocupación respectiva, calificada de este modo por la Oficina Municipal de Información

Laboral, considerando las facilidades o dificultades de acceso o transporte.

Para estos efectos, la Oficina Municipal de Información Laboral respectiva, podrá consultar a las autoridades públicas que estime convenientes.

- c) Demosstrar que la ocupación ofrecida no guarda relación con las habilidades o destrezas del empleo anterior o que ocasiona un serio menoscabo a su condición laboral o a sus estudios técnicos, profesionales o universitarios, certificado así por la Oficina Municipal de Información Laboral, de acuerdo a los criterios establecidos en las normas técnicas a que alude el artículo 13 de este reglamento.
- d) Que la ocupación ofrecida no le permita percibir una remuneración igual o superior al 50% de la última devenida en el empleo anterior.

Artículo 9 °.- No implicará la pérdida de la prestación prevista en este reglamento, si el empleo ofrecido por la Oficina Municipal de Información Laboral no prosperare por causas no imputables al beneficiario y, en especial, cuando las características del empleo ofrecido por el futuro empleador no guardaren relación con la oferta de trabajo registrada en la referida Oficina y ofrecida al beneficiario, calificado así por esta última.

Artículo 10.- Tampoco el beneficiario tendrá derecho a la prestación con cargo del Fondo de Cesantía Solidario, o cesará la ya concedida, si rechazare la beca de capacitación ofrecida por la Oficina Municipal de Información Laboral y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Se entenderá por beca de capacitación el curso de capacitación laboral ejecutado por los organismos técnicos de capacitación, de acuerdo a lo preceptuado en la letra d), del artículo 46, de la Ley N° 19.518 y financiado por el Servicio Nacional de Capacitación y

Empleo, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación.

El curso de capacitación ofrecido no podrá implicar un menoscabo para el beneficiario de su condición laboral anterior o de sus estudios técnicos o universitarios, según corresponda, establecido de este modo por la Oficina Municipal de Información Laboral respectiva, en conformidad a los criterios dispuestos en las normas técnicas que da cuenta el artículo 13 de este reglamento.

Artículo 11.- De igual modo, se reputará que el beneficiario rechaza el curso de capacitación cuando incorporado a la actividad, desertare de ella antes de ejecutadas el setenta y cinco por ciento de las horas totales de la misma.

Corresponderá a los organismos técnicos ejecutores de la capacitación comunicar a la Oficina Municipal de Información Laboral competente, las deserciones del curso de capacitación por parte de los beneficiarios de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, como el hecho de no haberlos incorporado a la actividad de capacitación correspondiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá informar a la Oficina Municipal de Información Laboral correspondiente, las deserciones que advierta en las fiscalizaciones de cursos de capacitación y certificar la asistencia de los beneficiarios a la aludida actividad.

Artículo 12.- El rechazo del beneficiario por parte del organismo capacitador que ejecutará la actividad de capacitación, por no reunir el primero los requisitos para el desarrollo de esta actividad u otros que, a juicio del segundo, no lo habiliten para integrarse a la misma, no será causal de pérdida de la prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, a menos que el primero rechazare el nuevo curso de capacitación que le ofrez-

ca la Oficina Municipal de Información Laboral.

Artículo 13.- No obstante lo establecido en los artículos precedentes, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo será responsable de impartir las normas técnicas y coordinar a las Oficinas Municipales de Información Laboral para lograr la adecuada y uniforme aplicación de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley N° 19.728 y en el presente reglamento.

Artículo 14.- Las Oficinas Municipales de Información Laboral no podrán negarse a

prestar los servicios que da cuenta este reglamento, ni podrán hacer discriminación respecto de los beneficiarios del seguro.

Anótese, tómese razón y publíquese.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

MINISTERIO DE HACIENDA

REG LAMENTA LEY N° 19.749 QUE ESTABLECE NORMAS PARA FACILITAR LA CREACION DE MICROEMPRESAS FAMILIARES

DECRETO N° 102

Núm. 102.- Santiago, 6 de febrero de 2002.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile; en el artículo transitorio de la Ley N° 19.749 que establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares; y en el Decreto Supremo N° 484 del Ministerio del Interior, de 1980.

Decreto:

Artículo 1°. La acreditación de la calidad de microempresario familiar, el otorgamiento de patente para la actividad económica que desarrolle y el goce de los beneficios derivados de dicha calidad se efectuarán según lo dispuesto en lo pertinente en el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, el Decreto Supremo N° 484 del Ministerio del Interior, de 1980, y el presente decreto.

Artículo 2°. La microempresa familiar es una empresa, perteneciente a una o más personas naturales que residan en la casa habitación, que puede desarrollar labores profesionales, oficios, industria, artesanía, o cualquier otra actividad lícita, ya sea de prestación de servicios o de producción de bienes, excluidas aquellas peligrosas, contaminantes o molestas, y que reúne los siguientes requisitos:

- a) Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;

(*) Publicado en el D.O. de 27.04.02.

N. de I.E.: Esta ley fue publicada en el Boletín N° 153, octubre 2001, p. 13.

- b) Que en la microempresa familiar no trabajen más de cinco trabajadores extraños a la familia, y
- c) Que los activos productivos de la microempresa familiar, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento.

Artículo 3°. Para acogerse a los beneficios contemplados en la Ley N° 19.749, el microempresario deberá inscribirse en un registro de microempresas familiares que deberá llevar cada municipalidad, previa presentación de un formulario que contenga las siguientes menciones:

- a) Individualización del microempresario, señalando la identidad y rol único tributario del peticionario, la ubicación precisa de la casa habitación familiar en que se desarrollará la actividad, naturaleza o denominación de la actividad o giro principal;
- b) Una declaración jurada simple que contenga las siguientes menciones:
 - i) El monto del capital propio destinado a la actividad gravada, entendiéndose por tal el capital inicial declarado por el contribuyente;
 - ii) Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;

- iii) Que en la microempresa familiar no trabajen más de cinco trabajadores extraños a la familia;
 - iv) Que los activos productivos de la microempresa familiar, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento;
 - v) Que es legítimo ocupante de la vivienda en que se desarrolla la actividad empresarial; y
 - vi) Que su actividad no produce contaminación.
- c) Si la vivienda en que desarrolla la actividad empresarial es una unidad que integra un condominio, deberá aportar la autorización dada por el comité de administración respectivo.

La municipalidad remitirá al Servicio de Impuestos Internos la información de la declaración anterior en la forma, condiciones y plazos que éste establezca.

Artículo 4°. Para otorgar la patente, así como la autorización para funcionar en la casa habitación familiar, la municipalidad no considerará las limitaciones relativas a la zonificación comercial o industrial que contemplan las respectivas ordenanzas municipales ni las autorizaciones que previamente deben otorgar las autoridades sanitarias u otras que contemplan las leyes y que afecten a dicho inmueble, excepto las limitaciones o autorizaciones dispuestas en el Decreto Supremo N° 977, de 1997, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento Sanitario de los Alimentos.

Artículo 5°. A efectos del presente decreto, se entenderá por:

- 1° Casa Habitación Familiar: la residencia del o de los microempresarios.

2° Trabajadores extraños: toda persona que no tiene domicilio en la casa habitación familiar, independiente de las relaciones de familia; y aquellas que teniendo domicilio en ella no tienen un vínculo de parentesco con el legítimo ocupante.

3° Legítimo ocupante: el propietario, poseedor o mero tenedor que tenga derecho a ocupar la casa habitación familiar en que se ejerza la actividad económica que da origen a la microempresa familiar.

4° Trabajo ejecutado por encargo de tercero: la prestación de servicios y la producción de bienes, efectuada por una microempresa familiar a un vendedor o prestador de servicio, según la definición del artículo 2° del Decreto Ley N° 825, de 1974, a los efectos de la aplicación del artículo 26 bis del Decreto Ley N° 3.063, de 1979.

5° Activos productivos: los bienes que utilice el microempresario en y para la producción de bienes o servicios, tales como las instalaciones, herramientas, materias primas e insumos. Para los efectos de la valoración de estos activos el microempresario podrá aplicar las normas de corrección monetaria y de depreciación establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Disposición General

Derógase toda otra norma de rango reglamentario en lo que contravenga a las normas del presente decreto.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Mario Marcel Cullen, Ministro de Hacienda (S), Ministro de Economía y Energía (S).- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.

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

SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES APRUEBA SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

LEY N° 16.744 (*) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11)

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

PROYECTO DE LEY:

TÍTULO I

Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación

PÁRRAFO I

Obligatoriedad

Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la obra modificable "Legislación Laboral y Previsional, LexisNexis.

(1) Publicada en el Diario Oficial de 1° 02. 68.

(2) A este texto se le han incorporado las modificaciones aprobadas por los D. L. N°s. 3.501, de 18.11.80 y 3.536, de 7.01.81; por el D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.01.79, y por las Leyes N°s. 16.840, de 24.05.68; 17.671, de 14.06.72; 18.011, de 1° 07.81; 18.269, de 28.12.83; 18.754, de 28.10.88; 18.768, de 29.12.88; 18.811, de 14.07.89; 18.899, de 30.12.89; 19.394, de 21.06.95; 19.454, de 8.05.96.

(3) Ver artículos 12, 83, 86 y 87 del D.L. N° 3.500, de 13.11.80, que hacen referencia a esta ley. El

y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

Continuación notas (3) a (9)

citado D.L. N° 3.500 aprobó el sistema de pensiones derivado de la capitalización individual.

(4) El D.S. N° 101, de Previsión Social, de 7.06.68, contiene el reglamento para la aplicación de esta ley.

(5) Ver letra b) del art. 39 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

(6) El D.L. N° 1.757, de 7.04.77, establece normas sobre indemnizaciones y beneficios en favor de los miembros de los Cuerpos de Bomberos por los accidentes que sufran y las enfermedades que contraigan en actos de servicio. Dicho D.L. N° 1.757 fue modificado por el D.L. N° 2.245, de 19.06.78 y por la Ley N° 19.798, de 25.04.2002.

(7) El inciso 2° del art. 1° de la Ley N° 18.156, de 25.08.82, establece que la exención de cotizaciones al personal técnico extranjero que indica, no comprende los riesgos protegidos por esta ley.

(8) La Ley N° 19.303, de 13.04.94, establece obligaciones a las instituciones que indica en materia de seguridad de las personas. Su art. 14 expresa lo siguiente: "Los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia de licitud, a causa o con ocasión del trabajo, son accidentes del trabajo, sujetos a normas de la Ley N° 16.744".

(9) La Ley N° 19.345, de 7.11.94, dispone la aplicación de esta ley a los trabajadores del sector público que señala.

(Continúan notas 10 a 11 en Pág. siguiente.)

PARRAFO II

Personas protegidas

Artículo 2°.- Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas: ⁽¹²⁾

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluso los servidores domésticos y los aprendices. ⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de

Continuación notas (10) y (11)

(10) La Ley N° 19.640, de 15.10.1999, establece la Ley Orgánica del Ministerio Público. Su art. 66, en el N° 3 dispone la aplicación de esta ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los funcionarios de dicho Ministerio.

(11) El D.S. N° 1.864, de Relaciones Exteriores, de 29.01.2000, promulga el Convenio de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo N° 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

(12) El inciso 2° del art. 1° de la Ley N° 18.156, de 25.08.82, establece la aplicación de la Ley N° 16.744 al personal técnico extranjero que indica.

(13) Ver arts. 146 y siguientes del Código del Trabajo que se refieren a las normas del Contrato especial de los trabajadores de casa particular. A su vez las normas relacionadas con el contrato de aprendizaje están contenidas en los arts. 78 y siguientes del citado Código.

(14) La Ley N° 18.679, de 31.12.87, modificada por el art. 12 de la Ley N° 18.737, de 1°.09.88, y por el art. 5° de la Ley N° 18.814, de 28.07.89, reorganiza el Instituto de Seguros del Estado. Su art. 7° establece que el personal de las sociedades anónimas que indica se registrará por las normas de la legislación laboral y previsional aplicables a los trabajadores del sector privado, salvo el personal afiliado a la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas o al Servicio de Seguro Social, el cual podrá seguir cotizando en éstos pero se registrará por la legislación laboral común en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de su derecho a optar por el régimen establecido en el D.L. N° 3.500, de 13.11.80.

instituciones administrativas descentralizadas del Estado. ⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾

- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel. ⁽¹⁵⁾
- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares. ⁽²¹⁾⁽²²⁾

(15) El D.S. N° 102, de Previsión Social, de 25.08.69, incorpora a este seguro a las personas nombradas en las letras b) y c) de este artículo.

(16) El inciso 2° de esta letra, que no se inserta, fue derogado por el N° 1 del art. único de la Ley N° 18.269, de 28.12.83.

(17) La Ley N° 18.883, de 29.12.89, aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Su art. 114 señala que el funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermare a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación. Agrega el art. 115 que si se declarare la irrecurabilidad del funcionario, con motivo de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida por el desempeño de sus funciones, éste tendrá derecho cualquiera sea el tiempo servido, a una pensión equivalente a aquella que hubiere percibido en las mismas circunstancias de encontrarse cotizando en el I.N.P. Lo señalado anteriormente se aplicará a los funcionarios que no estén afectos a las normas de esta ley.

(18) El inciso 1° del art. 37 del texto refundido de la Ley N° 19.070, de 1°.07.91, establece que los profesionales de la educación se registrarán por las normas de esta ley.

(19) La Ley N° 19.345, de 7.11.94, dispone la aplicación de esta ley a los trabajadores del sector público que señala.

(20) El inciso segundo del artículo 9° de la Ley N° 18.695, de 31.03.88, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y actualizado fue fijado por el D.F.L. N° 1-19.704, de Interior, D.O. 3.05.2002, establece que los concejales quedarán sujetos al seguro establecido en esta ley.

(21) Ver art. 3° del Código del Trabajo, que expresa que se entiende "por trabajador independiente, aquél en que el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia". El inciso 2° del mismo artículo 3° agrega que "el empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales".

(22) El artículo único del D.L. N° 1.548, de 9.09.76, expresa lo siguiente: "Declárase que el sentido

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

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley a las personas indicadas en la letra d).⁽²³⁾

Continuación notas (22)

de la facultad delegada por el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de seguro a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos de teminados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación".

(23) Los decretos de Previsión Social que a continuación se indican, incorporaron a este sistema de seguro a los siguientes trabajadores:

- D.S. N° 488, de 7.12.76: campesinos asignatarios de tierras en dominio individual que adquieren la calidad de asegurados independientes del Servicio de Seguro Social;
- D.S. N° 244, de 11.10.77, modificado por el art. 3° del D.S. N° 68, de 3.10.83: suplementeros acogidos al régimen del Servicio de Seguro Social;
- D.F.L. N° 50, de 17.05.79, arts. 8° y 9°: profesionales típicos que presten sus servicios en los hipódromos del país. Se comprende a los preparadores, los jinetes, los herradores y los ayudantes de herradores.
- D.S. N° 68, de 3.10.83: conductores propietarios de taxis acogidos al régimen previsional de la Caja de Previsión de Empleados Particulares en conformidad a la Ley N° 15.722, de 26.10.64;
- D.F.L. N° 19, de 13.07.84: pirquineiros independientes imponentes del Servicio de Seguro Social;
- D.F.L. N° 2, de 8.04.86: trabajadores independientes señalados en las letras anteriores de esta nota y todos los pertenecientes a aquellos grupos que por su afiliación a una A.F.P. y por no estar afectos al régimen antiguo de previsión habían quedado margina-

Artículo 3°.- Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.

El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro.⁽²⁴⁾

Continuación notas (23)

dos de la protección de esta ley. Este D.F.L. también incorpora a los pequeños mineros artesanales y planteros, sea que se encuentren afectos al Antiguo o al Nuevo Sistema de Pensiones;

- D.F.L. N° 54, de 5.08.87: conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980;
- D.F.L. N° 90, de 1°12.87: comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.
- D.F.L. N° 101, de 23.10.89: pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.
- D.F.L. N° 192, de 5.01.96: Socios y directores de sociedades que indica y empresarios individuales que se desempeñen como trabajadores independientes y que sean cotizantes del Antiguo o del Nuevo Sistema Previsional del D.L. N° 3.500, de 1980. Cabe señalar que la Sentencia del Tribunal Constitucional de 21.03.96 lo declara inconstitucional.

(24) El D.S. N° 313, de Previsión Social, de 2.05.73, reglamenta el seguro a que se refiere este artículo. Dicho D.S. N° 313, fue modificado por el D.S. N° 41, de Previsión Social, de 24.09.85.

PARRAFO III**A filiación**

Artículo 4°.- La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el Ministerio de la Ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad. ⁽²⁵⁾⁽²⁶⁾

Respecto de los trabajadores de contrataciones o subcontrataciones, deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contrataciones respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas. ⁽²⁷⁾

TITULO II**Contingencias cubiertas**

Artículo 5°.- Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. ⁽²⁸⁾

(25) Ver inciso 1° del art. 83 del D.L. N° 3.500, de 13.11.80, que se refiere a los beneficios que corresponden a los trabajadores dependientes que se incorporen o se afilien al sistema de pensiones establecido por el citado D.L. N° 3.500.

(26) El inciso 1° del art. 37 del texto refundido de la Ley N° 19.070, fijado por D.F.L. N° 1, de Educación, de 22.01.97, de 1°.07.91, establece que los profesionales de la educación se registrarán por las normas de la Ley N° 16.744, de 1°.02.68.

(27) El art. 64 del Código del Trabajo, se refiere a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena respecto de las obligaciones que afecten a los contratistas y subcontratistas.

(28) El inciso 3° del art. 161 del Código del Trabajo, establece que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo, en los casos que indica, respecto de los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

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

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. ⁽²⁹⁾

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

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

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedades y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el fondo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el Reglamento.

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

Artículo 7°.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el

(29) El inciso 2° del art. 33 de la Ley N° 19.518, de 14.10.97, califica como accidente del trabajo, en los términos de este artículo, el que sufre el trabajador a causa o con ocasión de los estudios de capacitación ocupacional.

ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. ⁽³⁰⁾

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años. ⁽³¹⁾

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviera enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante el Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud. ⁽³²⁾

TITULO III

Administración

Artículo 8°.- La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes. ⁽³³⁾

(30) El inciso 3° del art. 161 del Código del Trabajo, establece que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo, en los casos que indica, respecto de los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

(31) Este reglamento está contenido en el D.S. N° 109, de Previsión Social, de 7.06.68. El citado D.S. N° 109 ha sido modificado por los siguientes D.S. de Previsión Social: 27, de 4.03.74; 63, de 20.09.78; 45, de 20.07.84; 27, de 23.04.88.

(32)(33) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud, de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

Artículo 9°.- Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda la presente ley. ⁽³³⁾

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

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

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

Artículo 10.- Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados. ⁽³⁴⁾

Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente. ⁽³³⁾

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del perso-

(34) El art. 1° de la Ley N° 18.689, de 20.01.88, fusionó las Cajas de Previsión en el Instituto de Normalización Previsional.

nal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por insular sus propios Servicios Médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo. ⁽³⁵⁾

Artículo 11.- El seguro podrá ser administrado, también por las Mutualidades de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas. ^{(36) (37) (38) (39) (40) (41) (42) (43) (44) (45) (46) (47) (48)}

(35) El texto actualizado del Estatuto Administrativo está contenido en la Ley N° 18.834, de 23.09.89.

(36) El art. 29 del D.L. N° 1.819, de 11.06.77, facultada a las Mutualidades de Empleadores para extender la atención médica que prestan sus establecimientos. El D.S. N° 33, de Previsión Social, de 27.05.78, reglamenta lo dispuesto en el citado art. 29.

(37) El art. 9° del D.L. N° 1.183, de 25.09.75, agregado por la ley de art. único de D.L. N° 1.382, de 2.04.76, exceptúa a las Mutualidades de Empleadores de la aplicación del citado D.L. N° 1.183, el que determina el ordenamiento de ingresos y remesas de las instituciones que no persiguen fines de lucro.

(38) Ver art. 3° del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, que se refiere a la restitución de las sumas percibidas por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y a la condonación de tales deudas.

(39) El art. 1° de la Ley N° 18.547, de 16.09.86, en relación con el art. 3° del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, establece que los jefes superiores de las instituciones de previsión social y los directores de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 podrán condonar y eximir la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas por concepto de asignación familiar. Dicha facultad puede ejercerse sin que sea necesaria la concurrencia de circunstancias calificadas que justifiquen la correspondiente condonación a que se alude en el inciso 2° del art. 3° del referido D.L. N° 3.536. La mencionada Ley N° 18.547 agrega que la condonación no procede cuando se hubiere dictado sentencia condenatoria o existiera proceso penal pendiente por las conductas descritas en el art. 18 del D.F.L. N° 150, de 25.03.82, o en el art. 11 de la Ley N° 18.020, de 17.08.81.

(40) Ver inciso final del art. 8° del D.F.L. N° 90, de 11.01.79, que se refiere al pago de la asignación por muerte de los pensionados de las Mutualida-

Artículo 12.- El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas instituciones otorgándoles la correspondiente per-

Continuación notas (40) a (48)

des de Empleadores no afectos al D.L. N° 3.500, de 13.11.80.

(41) Ver art. 15 de la Ley N° 18.675, de 7.12.87, que se refiere a la determinación del monto de las pensiones que concedan las Mutualidades de Empleadores a los trabajadores que indica.

(42) Ver art. 37 del texto refundido de la Ley N° 19.070, de 1°.07.91 cuyo texto actualizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de Educación, D.O. 22.01.97, que establece la aplicación de esta ley a los profesionales de la educación, sin perjuicio que el de las municipalidades y corporaciones educacionales puedan afiliar a su personal a las cajas de compensación y mutuales de seguridad.

(43) La letra i) del art. 7° de la Ley N° 19.296, de 14.03.94, sobre normas de asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, establece que las asociaciones podrán, entre otras finalidades, asociarse a mutualidades, fondos y otros servicios y participar en ellos. Estos servicios podrán consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómicas y otras.

(44) El art. 3° de la Ley N° 19.345, de 7.11.94, se refiere a la autorización previa del Ministerio respectivo para la adhesión a estas Mutualidades de los trabajadores del sector público que indica.

(45) Ver artículos 20, 21, 55 y 77 bis de esta ley.

(46) El art. 2° de la Ley N° 19.345, de 7.11.94, que dispone la aplicación de esta ley a trabajadores del sector público que señala, expresa que a las entidades empleadoras de dichos trabajadores que optaren por adherirse a las Mutualidades de empleadores señaladas en la Ley N° 16.744 no les será aplicable lo dispuesto en esta ley, asimismo su inciso 2° señala que lo dispuesto en esta ley no se aplicará a los empleadores del sector privado adheridos a una Mutualidad por las obligaciones contraídas por esta derivadas de prestaciones que deban otorgarse a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del art. 1° de la citada Ley N° 19.345.

(47) El inciso 2° del art. 13 de la Ley N° 19.398, de 4.08.95, establece que será de cargo de las Mutualidades de Empleadores de esta ley, el reajuste extraordinario de un 10%, a partir del 1°.09.95, a las pensiones que no exceden de \$100.000 mensuales y que el Ministerio de Hacienda dispondrá de la entrega de las cantidades necesarias para el pago del reajuste que no pueda financiarse con sus recursos o excedentes.

(48) El D.S. N° 766, de Justicia, de 8.09.82, fija el texto del Estatuto tipo para Corporaciones Mutuales. El citado D.S. N° 766 fue modificado por el D.S. N° 935, de 28.10.95.

sonalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
- c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.⁽⁴⁹⁾

El Servicio Nacional de Salud controlará que, dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda la personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior.⁽⁵⁰⁾

(49) El art. 2° de la Ley N° 19.345, de 7.11.94, que dispone la aplicación de esta ley a trabajadores del sector público que señala, expresa que a las entidades empleadoras de dichos trabajadores que optaren por adherirse a las Mutualidades de empleadores señaladas en la Ley N° 16.744 no les será aplicable lo dispuesto en esta ley, asimismo su inciso 2° señala que lo dispuesto en esta ley no se aplicará a los empleadores del sector privado adheridos a una Mutualidad por las obligaciones contraídas por ésta derivadas de prestaciones que deban otorgarse a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del art. 1° de la citada Ley N° 19.345.

(50) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

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

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

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

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

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia de los directorios de dichas mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social.

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

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

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo

dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo. ⁽⁵¹⁾

Artículo 13.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regirse las Mutualidades. ^{(52) (53)}

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

Artículo 14.- Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro. Sin perjuicio de dicho porcentaje máximo, a las Mutualidades no podrá fijarse menos del cinco por ciento de sus ingresos para tales gastos en los decretos en que se aprueban las estimaciones presupuestarias de esta ley. ^{(54) (55)}

(51) Los últimos cinco incisos del artículo 12 fueron agregados por el art. 6º del D.L. N° 3.536, de 7.01.81.

(52) El Estatuto Orgánico a que se refiere este inciso está contenido en el D.F.L. N° 285, de Previsión Social, de 26.02.69. El citado D.F.L. N° 285 fue modificado por el art. 1º de la Ley N° 18.811, de 14.07.89.

(53) El D.S. N° 97, de Previsión Social, de 14.12.83, aprobó las Tablas para la constitución de reservas de capitales representativos de rentas y pensiones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deben aplicar las Mutualidades en conformidad al art. 28 del D.F.L. N° 285 citado en la nota anterior.

(54) Este artículo fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del art. único de la Ley N° 18.269, de 28.12.83, y por la letra a) del art. 96 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88.

(55) Por D.S. del Ministerio del Trabajo, Subsecretaría de Previsión Social, que generalmente se publica en el Diario Oficial durante el primer trimestre, se establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para cada año.

TITULO IV

Cotización y financiamiento ^{(56) (57)}

Artículo 15.- El seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos: ^{(58) (59) (60)}

- a) Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador; ^{(58) (61) (62)}
- b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la

(56) Por D.S. del Ministerio del Trabajo, Subsecretaría de Previsión Social, que generalmente se publica en el Diario Oficial durante el primer trimestre, se establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para cada año.

(57) El art. 1º del D.S. N° 1.407, de Interior, de 7.01.92, faculta a los Ministros de Estado para firmar "Por orden del Presidente de la República" los Decretos Supremos que indica, entre ellos los relativos a: (N° 29) Aprobación y modificación del presupuesto del Seguro de Riesgo de Accidentes y Enfermedades Profesionales. El citado D.S. N° 1.407 ha sido modificado por los siguientes D.S. de Interior: N° 45, de 18.02.92; N° 1.694, de 20.01.94.

(58) El inciso 2º del art. 1º de la Ley N° 18.156, de 25.08.82, establece la no exención de la cotización de esta ley al personal técnico extranjero que indica.

(59) El D.S. N° 67, de Previsión Social, de 7.03.2000, aprueba el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de esta ley y deroga el anterior reglamento contenido en el D.S. N° 173, de 8.09.70, a partir del 1º.07.2001.

(60) La Ley N° 19.720, de 7.04.2001, autoriza a las instituciones de seguridad social que indica para celebrar convenios de pago, hasta en 18 cuotas mensuales, por las cotizaciones adeudadas por los empleadores anteriores a marzo del 2001, en las condiciones que se señalan.

(61) Esta letra fue modificada, en la forma transcrita en este texto, por los arts. 24 y 25 del D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

(62) El art. 6º transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% de cargo del empleador en favor de los seguros protegidos por esta ley aplicable desde el 1º.09.98 hasta el 31.08.04.

República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16; ^{(63) (64) (65) (66) (67) (68)}

- c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la ley;
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56 y 69.

Artículo 16.- Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad. ⁽⁶⁹⁾

(63) Ver límite máximo imponible de 60 U.F. establecido por el art. 16 de I.D.L. N° 3.500, de 13.11.80 y el art. 5° del D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

(64) Esta ley fue modificada, en la forma transcrita, por el art. 25 de I.D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

(65) Ver D.S. N° 110, de Previsión Social, de 29.05.68, que estableció la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada.

(66) Ver art. 1° transitorio de I.D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

(67) El art. 1° del D.F.L. N° 11, de Previsión Social, de 12.02.93, expresa lo siguiente: "Los profesionales típicos independientes afechos a la Ley N° 16.744 deberán pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 del citado cuerpo legal y una tasa fija correspondiente a la cotización adicional diferenciada, de acuerdo con lo establecido en la letra b) de dicho precepto, según su actividad, que será del 3,40% de sus rentas imponibles en el caso de los jinetes y del 1,70% de sus rentas imponibles respecto de los preparadores, herradores y ayudantes de herradores".

(68) Ver inciso 3° del artículo 16 de esta ley.

(69) El D.S. N° 67, de Previsión Social, de 7.03.2000, aprueba el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de esta ley y deroga el anterior reglamento contenido en el D.S. N° 173, de 8.09.70, a partir del 1° 07.2001.

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

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento. ^{(69) (70)}

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe del Servicio de Salud correspondiente. ^{(69) (70)}

El Reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán. ⁽⁷⁰⁾

Artículo 17.- Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las cuales se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado. ⁽⁷¹⁾

(70) Los actuales incisos 3° y 4° del artículo 16 fueron intercalados por el art. 2° de la Ley N° 18.811, de 14.07.89. Posteriormente, el inciso 4° fue modificado, como aparece en el texto, por el art. 8° N° 1 de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(71) El inciso 1° del art. 1° transitorio del Código del Trabajo, expresa lo siguiente: "Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquellas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código."

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

Artículo 18.- En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas: ⁽⁷²⁾

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

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

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

Artículo 19.- El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no in-

(72) El artículo 18 debe entenderse modificado por la Ley N° 17.322, de 19.08.70, sobre cobranza judicial de impositivas de las instituciones de previsión.

ferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual. ⁽⁷³⁾

Artículo 20.- Respecto de las Mutualidades, el estatuto orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes. ⁽⁷³⁾

Artículo 21.- Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro. ⁽⁷⁴⁾

Los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán, además, entregar al Servicio Nacional de Salud un determinado porcentaje de sus ingresos, el que será determinado, respecto de cada cual, por el Presidente de la República, para que esta institución lo dedique exclusivamente al financiamiento de sus labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos. ⁽⁷⁵⁾

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

(73) El art. 21 de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, se refiere a la obligación de las Mutualidades de Empleadores de formar y mantener un Fondo de Contingencia y ajustarse a las normas que indica.

(74) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud, de acuerdo a los arts. 16 y 17 de I.D.L N° 2.763, de 3.08.79.

(75) El inciso 2° del artículo 21, que había sido modificado por el N° 3 de l art. único de la Ley N° 18.269, de 28.12.83, fue nuevamente modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del art. 7° de la Ley N° 18.754, de 28.10.88.

Artículo 22.- Derogado. ⁽⁷⁶⁾

Artículo 23.- Todas las sumas que corresponda percibir al Servicio Nacional de Salud, por aplicación de lo dispuesto en la presente ley, se contabilizarán por separado y este organismo deberá destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda. ⁽⁷⁷⁾

Artículo 24.- Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud y que se formará hasta con el 10% de los excedentes a que se refiere el inciso tercero del artículo 21 y con el 10% de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad a la presente ley. ⁽⁷⁸⁾

El Servicio Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clínicas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrá también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades. ⁽⁷⁸⁾

Un reglamento que el Presidente de la República dictará, dentro del plazo de 180 días desde la fecha de la promulgación de la ley, determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos. ⁽⁷⁹⁾

Artículo 24 bis.- Las Mutualidades de Empleadores estarán exentas de la obligación de efectuar aportes para el financiamiento del seguro de las personas a que se refieren el

(76) Este artículo, que se refería al aporte del 15% de los subsidios que pague la respectiva entidad administradora al fondo de pensiones de la institución de previsión que corresponda, fue derogado por la ley (74) del art. 96 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88.

(77) Ídem nota (74).

(78) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.673, de 3.09.79.

(79) El reglamento a que se refiere este artículo está contenido en el D.S. N° 821, de Salud Pública, de 14.01.72.

inciso final del artículo 2° y el artículo 3° de esta ley. ⁽⁸⁰⁾

TITULO V

Presunciones ⁽⁸¹⁾⁽⁸²⁾⁽⁸³⁾⁽⁸⁴⁾

PARRAFO I

Definiciones

Artículo 25.- Para los efectos de esta ley se entenderá por "entidad empleadora" a

(80) Este artículo fue agregado por el N° 2 del art. 7° de la Ley N° 18.754, de 28.10.88.

(81) El art. 24 de la Ley N° 18.469, de 23.11.85, sobre régimen de prestaciones de salud, establece que las prestaciones pecuniarias de dicha ley son incompatibles con las regidas por la Ley N° 16.744.

(82) El art. 4° de la Ley N° 19.454, de 8.05.96, concede a los pensionados (de 65 o más años de edad) del INP, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones tengan el carácter de mínimas de los arts. 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 o del artículo 39 de la Ley N° 10.662, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. N° 869/75, un bono de invierno de \$20.000.

(83) El art. 6° de la Ley N° 19.454, de 8.05.96, expresa lo siguiente: "El Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 pagarán las pensiones, excluidas las de sobrevivencia, hasta el último día del mes del fallecimiento del titular. Las pensiones de sobrevivencia causadas en los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y aquellas de la Ley N° 16.744, se devengarán a contar del primer día del mes siguiente al del deceso del causante".

(84) El art. 7° de la Ley N° 19.454, de 8.05.96, expresa lo siguiente: "En los regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional, tendrán derecho a la respectiva pensión de orfandad los hijos menores de 18 años de edad y los de dicha edad o mayores y menores de 24 si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior, y los hijos inválidos de cualquier edad. Ello, sin perjuicio de dar cumplimiento a los demás requisitos legales propios de cada régimen. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su vigencia las normas de los citados regímenes de pensiones que establezcan límites de edad superiores a los indicados para que los hijos accedan a pensión de orfandad o que no contemplan límites al efecto, como asimismo, las relativas a los demás beneficiarios de pensión de orfandad".

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

Artículo 26.- Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional. ⁽⁸⁵⁾⁽⁸⁶⁾

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

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

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido enterar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la

(85) El inciso 1º del artículo 26 fue modificado, como aparece en el texto, por el art. 8º N° 2 de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(86) Ver art. 1º transitorio del Código del Trabajo, que expresa lo siguiente: "las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquellas como en estas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código".

afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

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

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión. ⁽⁸⁷⁾⁽⁸⁸⁾

Artículo 27.- Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan: ⁽⁸⁹⁾

1. Que producen incapacidad temporal;
2. Que producen invalidez parcial;

(87) Ver incisos 1º y 4º del art. 4º del D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

(88) De acuerdo al art. 8º de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. N° 51, de Justicia, de 13.02.82, fijó la tabla de conversión de sueldos vitales en ingresos mínimos, el que sólo es aplicable a las cuantías, penas o sanciones administrativas. Sin embargo, los factores indicados en esa tabla pueden estimarse válidos también para la conversión, que de acuerdo al citado art. 8º debe efectuarse en este artículo.

(89) La Ley N° 19.303, de 13.04.94, establece obligaciones a las instituciones que indica en materia de seguridad de las personas. Su art. 14 expresa lo siguiente: "Los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo, son accidentes del trabajo, sujetos a normas de la Ley N° 16.744".

3. Que producen invalidez total;
4. Que producen gran invalidez, y
5. Que producen la muerte.

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

PARRAFO II

Prestaciones médicas

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

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio; ⁽⁹⁰⁾
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se en-

(90) La referencia a los citados establecimientos debe entenderse hecha a aquellos dependientes de los Servicios de Salud en conformidad a lo dispuesto en los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

cuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley.

PARRAFO III

Prestaciones por incapacidad temporal ⁽⁹¹⁾⁽⁹²⁾

Artículo 30.- La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán aplicables las normas contenidas en los artículos 3°, 7°, 8°, 10, 11, 17, 19 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469 y en el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. ⁽⁹³⁾⁽⁹⁴⁾⁽⁹⁵⁾⁽⁹⁶⁾⁽⁹⁷⁾

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al

(91) Ver, además, art. 25 del D.F.L. N° 44, de Previsión Social de 24.07.78, que establece la incompatibilidad de los derechos a los subsidios regidos por el referido D.F.L. N° 44 y los de la Ley N° 16.744, aun cuando se autoriza su ejercicio sucesivo mientras la incapacidad laboral subsista por algunas de sus causas.

(92) El art. 34 de la Ley N° 18.591, de 3.01.87, expresa lo siguiente: "El derecho a impedir subsidio por incapacidad temporal de la Ley N° 16.744, prescribirá en seis meses desde el término de la respectiva licencia".

(93) El inciso 1° del artículo 30 fue sustituido, por la letra c) del art. 96 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88. Posteriormente fue modificado, como aparece en el texto, por el art. 8° N° 3 de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

(94) El citado art. 17 del D.L. N° 3.500, de 13.11.80, en sus incisos 3° y siguientes se refiere a las cotizaciones durante los períodos de incapacidad laboral.

(95) El citado D.F.L. N° 44, de 24.07.78, y la Ley N° 18.469, de 23.11.85 contiene normas sobre subsidios por incapacidad laboral y régimen de prestaciones de salud.

(96) El citado inciso 2° del art. 21 de la Ley N° 18.469, mencionada en la nota anterior, se refiere al subsidio total o parcial por incapacidad laboral de los trabajadores independientes.

(97) Ver art. 77 bis de esta ley, sobre derecho de una licencia o reposo médico.

alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos del trabajo. ⁽⁹⁸⁾

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

La duración máxima del período del subsidio será de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

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

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

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

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

(98) Ver art. 12 de I.D.F.L. N° 44, de Previsión Social, de 24.07.78, que se refiere al reajuste de la base de cálculo del subsidio.

Comisión Médica de Reclamaciones de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. ⁽⁹⁹⁾

PARRAFO IV

Prescripciones por invalidez

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

Artículo 35.- Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento. ⁽¹⁰⁰⁾

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago. ⁽¹⁰¹⁾

Artículo 36.- La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y

(99) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud, de acuerdo a los arts. 16 y 17 de I.D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

(100) Este reglamento está contenido en el D.S. N° 109, de Previsión Social, de 7.06.68. El citado D.S. N° 109 ha sido modificado por los siguientes D.S. de Previsión Social: 27, de 4.03.74; 63, de 20.09.78; 45, de 20.07.84; 27, de 23.04.88.

(101) De acuerdo al art. 8° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. N° 51, de Justicia, de 13.02.82, fijó la tabla de conversión de sueldos vitales en ingresos mínimos el que sólo es aplicable a las cuantías, penas o sanciones administrativas. Sin embargo, los factores indicados en esa tabla pueden estimarse válidos también para la conversión que, de acuerdo al citado art. 8°, debe efectuarse en este artículo.

vencidas, cuyo monto equivaldrá a 30 veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 30 de esta ley, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez. ⁽¹⁰²⁾

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

Artículo 38.- Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base. ⁽¹⁰³⁾⁽¹⁰⁴⁾⁽¹⁰⁵⁾⁽¹⁰⁶⁾⁽¹⁰⁷⁾

(102) Este artículo fue reemplazado, como aparece en el texto, por el art. 8° de la Ley N° 17.671, de 14.06.72.

(103) El art. 30 de la Ley N° 11.764, de 27.12.54, se refiere a la obligación de que los poderes o cartas-poderes para el cobro de pensiones sean autorizados por el ministro de fe que indica y a que dicha autorización sea gratuita en el caso que señala.

(104) El art. 12 de la Ley N° 19.403, de 21.08.95, sobre aumento extraordinario a pensiones de vejez establece que no tendrán derecho a las bonificaciones que indica quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional, incluido el seguro social de esta ley.

(105) El inciso 2° del art. 13 de la Ley N° 19.398, de 4.08.95, establece que será de cargo de las Mutualidades de Empleadores de esta ley, el reajuste extraordinario de un 10%, a partir del 1° 09.95, a las pensiones que no exceden de \$ 100.000 mensuales y que el Ministerio de Hacienda dispondrá de la entrega de las cantidades necesarias para el pago del reajuste que no pueda financiarse con sus recursos o excedentes.

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

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

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

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

Artículo 41.- Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan. ⁽¹⁰⁸⁾⁽¹⁰⁹⁾

Continuación notas (106) y (107)

(106) El art. 23 de la Ley N° 19.775, de 30.11.2001, concede a los pensionados (de 70 o más años de edad) del INP, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 cuyas pensiones tengan carácter de mínimas con garantía estatal y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. N° 869/75, un bono de invierno de \$28.727 que se pagará en mayo de 2002.

(107) El art. 24 de la Ley N° 19.775, de 30.11.2001, concede en el 2002 aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad por \$9.067 y \$10.400, respectivamente, a los pensionados y beneficiarios que indica. Dicha cantidad se incrementará en \$4.667 y 5.871, respectivamente, por cada causante de asignación familiar o maternal acreditada.

(108) El art. 23 de la Ley N° 19.595, de 2.12.98, concede por una sola vez a los pensionados que indica de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, un bono de invierno de \$25.126 pagadero en mayo de 1999. El art. 24 de la misma ley concede a dichos pensionados un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$7.930 para 1999.

(109) El art. 25 de la Ley N° 19.595, citada en la nota anterior, establece que los referidos aguinaldos serán de cargo de las mencionadas Mutualidades y que el Ministerio de Hacienda entregará las cantidades necesarias, si no pudiere financiarlos en todo o en parte con sus recursos o excedentes.

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

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

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

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

PARRAFO V

Prescripciones por supervivencia

Artículo 43.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido o pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes. ⁽¹¹⁰⁾⁽¹¹¹⁾

(110) El art. 12 de la Ley N° 19.403, de 21.08.95, sobre aumento extraordinario a pensiones de viudez establece que no tendrán derecho a las bonificaciones que indica quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional, incluido el seguro social de esta ley.

(111) El inciso 2° del art. 13 de la Ley N° 19.398, de 4.08.95, establece que será de cargo de las Mutualidades de Empleadores de esta ley, el reajuste extraordinario de un 10%, a partir del 1°.09.95, a las pensiones que no exceden de \$100.000 mensuales y que el Ministerio de la a-

Artículo 44.- La cónyuge superviviente mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

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

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

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

Artículo 45.- La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derechohabientes. ⁽¹¹²⁾⁽¹¹³⁾

Continuación nota (111)

cienda dispondrá de la entrega de las cantidades necesarias para el pago del reajuste que no pueda financiarse con sus recursos o excedentes.

(112) Ver art. 2° del D.L. N° 3.360, de 15.05.80, que incrementa las pensiones a que se refiere este artículo.

(113) Ver letra e) del art. 2° del D.F.L. N° 150, de Previsión Social, de 25.03.82, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares contenidas en el D.L. N° 307, de 7.02.74.

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

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

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

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

Artículo 47.- Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte. ⁽¹¹⁴⁾

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

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieren 18 años de edad.

(114) El artículo 47 fue modificado, como aparece en el texto, por el art. 8° N° 4 de la Ley N° 19.454, de 8.05.96.

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

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

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

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

PARRAFO VI

Cuota mortuoria

Artículo 51.- Derogado. ⁽¹¹⁵⁾

PARRAFO VII

Normas generales

Artículo 52.- Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, en

(115) Este artículo fue derogado por el art. 12 del D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.10.79, que estableció el régimen previsional de asignación por muerte.

tre aquellas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal. ⁽¹¹⁶⁾

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

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

Los pensionados por invalidez parcial que registren, con posterioridad a la declaración de invalidez, 60 o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el inciso precedente.

Artículo 54.- Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas coti-

zaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

Artículo 55.- Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajuste, revalorización y montos mínimos rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. ⁽¹¹⁷⁾

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

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

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

Artículo 57.- El reglamento de terminará la forma en que habrán de concurrir al pago de las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los distintos organismos administradores en que, desde la

(116) El art. 11 de la Ley N° 17.252, de 6.12.69, reemplazado por el D.L. N° 1.026, de 22.05.75, dispone lo siguiente: "Las prestaciones de pensión y cuota mortuoria que establece la Ley N° 16.744 son compatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. No obstante lo anterior, si la adición de las pensiones o de las cuotas mortuorias, excediere de la cantidad que corresponda a dos pensiones máximas señaladas en los incisos 1° y 2° del artículo 26 de la Ley N° 15.386, tales prestaciones deberán rebajarse proporcionalmente, de modo que la suma de ellas equivalga a dicho límite. El tope indicado en el inciso anterior no será aplicable en aquellos casos en que el monto de cualquiera de estos beneficios, individualmente considerados, lo excediere, debiendo, en tal circunstancia, otorgarse el que resultare mayor".

(117) El art. 20 de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, se refiere a la obligación de las Mutualidades de Empleadores de financiar los mejoramientos extraordinarios de las pensiones que se indica.

fecha de vigencia de esta ley haya estado afiliado al enfermo. ⁽¹¹⁸⁾

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

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

TÍTULO VI

Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

Artículo 58.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones. ⁽¹¹⁹⁾⁽¹²⁰⁾

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

(118) El artículo 57 fue reemplazado, como aparece en el texto por el N° 4 del art. único de la Ley N° 18.269, de 28.12.83.

(119) El artículo 58 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 5 del art. único de la Ley N° 18.268, de 28.12.83.

(120) Los arts. 87 y 88 del Código Sanitario se refieren a las funciones de los Servicios de Salud relacionadas con la recopilación y análisis de los datos estadísticos de los accidentes y enfermedades profesionales y a la determinación, en cada caso, de las incapacidades permanentes debidas a accidentes o enfermedades profesionales.

Artículo 59.- Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Artículo 60.- Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamento las clasificará y graduará, asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo. ⁽¹²¹⁾

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades en los casos de incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado. ⁽¹²²⁾

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente. ⁽¹²³⁾

(121) El D.S. N° 109, de Previsión Social, de 7.06.68, contiene el reglamento a que se refiere este artículo. El citado D.S. N° 109 ha sido modificado por los siguientes D.S. de Previsión Social: 27, de 4.03.74; 63, de 20.09.78; 45, de 20.07.84; 27, de 23.04.88.

(122)(123) Los incisos 2° y 3° del artículo 60 fueron reemplazados, como aparecen en el texto, por el N° 6 del art. único de la Ley N° 18.269, de 28.12.83.

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

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 62.- Procederá, también, a hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen profesional.

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

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

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento. ⁽¹²⁴⁾

(124) Este reglamento está contenido en el D.S. N° 109, de Previsión Social, de 7.06.68. El citado D.S. N° 109 ha sido modificado por los si-

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

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

Al practicarse la nueva evaluación se tendrán de tener también en cuenta las nuevas posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

TITULO VII

Prevención de riesgos profesionales

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

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

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las inspecciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones como tales organismos otorguen las presta-

Continuación nota (124)

guientes D.S. de Previsión Social: N° 27, de 4.03.74; N° 63, de 20.09.78; N° 45, de 20.07.84; N° 27, de 23.04.88.

ciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen. ⁽¹²⁵⁾ ⁽¹²⁶⁾ ⁽¹²⁷⁾ ⁽¹²⁸⁾ ⁽¹²⁹⁾

Artículo 66.- En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones: ⁽¹³⁰⁾ ⁽¹³¹⁾

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;

(125) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

(126) El D.S. N° 40, de Previsión Social, de 7.03.69, contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. El citado D.S. N° 40 ha sido modificado por los siguientes D.S. de Previsión Social: 20, de 5.05.80; 50, de 21.07.88; 95, de 16.09.95.

(127) El D.S. N° 173, de Salud, de 20.10.82, reglamenta la autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

(128) Ver D.S. N° 594, de Salud, de 29.04.2000, que aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

(129) El D.S. N° 48, de Salud, de 12.05.84, aprobó el Reglamento de calderas y generadores de vapor.

(130) El art. 289 del Código del Trabajo, regula las prácticas desleales del empleador y establece que las conductas que alude se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

(131) El art. 6° de la Ley N° 19.345, de 7.11.94, establece que el reglamento de este artículo se refiere al funcionamiento y constitución de los departamentos de prevención de riesgos profesionales, y comités paritarios para los trabajadores del sector público que señala.

3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores. ⁽¹³²⁾

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités. ⁽¹³³⁾

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios. ⁽¹³⁴⁾

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

(132) Los incisos 4° y 5° del art. 243 del Código del Trabajo, se refieren al fuero laboral para cada uno de los representantes titulares de los trabajadores en el respectivo Comité Paritario.

(133) El D.S. N° 54, de Previsión Social, de 11.03.69, contiene el reglamento referido en este inciso. Dicho D.S. N° 54 ha sido modificado por los siguientes D.S. de Previsión Social: 186, de 19.08.69; 206, de 6.08.70; 30, de 13.06.88; 3, de 3.02.90.

(134) La Resolución N° 575, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de 28.05.93, autoriza la realización de cursos para la formación de expertos en prevención de riesgos de la industria extractiva minera.

la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978. ⁽¹³⁵⁾ ⁽¹³⁶⁾

Artículo 67.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo. ⁽¹³⁷⁾

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

(135) Este inciso fue agregado por el art. 8° de la Ley N° 18.011, de 1° 07.81.

(136) La referencia al citado art. 162-A del D.L. N° 2.200 debe entenderse hecha al art. 96 del Código del Trabajo.

(137) La referencia a la citada parte del Código del Trabajo debe entenderse hecha a los arts. 153 y siguientes del nuevo Código del Trabajo.

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

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

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad. ⁽¹³⁸⁾

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

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescrip-

(138) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud, de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

ciones del derecho común, incluso el daño moral. ⁽¹³⁹⁾ ⁽¹⁴⁰⁾

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

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

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

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

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

(139) De acuerdo a lo expresado en la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 10.07.95, insertada en Gaceta Jurídica N° 181, julio de 1995, pág. 138, debe entenderse tácitamente derogada en esta letra, la referencia al derecho común debido a lo establecido en el Código del Trabajo vigente. Dicha sentencia reconoció el derecho a indemnizaciones por lucro cesante de un trabajador fallecido en accidente del trabajo.

(140) Ver art. 420, letra f) del Código del Trabajo, que establece la competencia de los Juzgados del Trabajo en los juicios sobre responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo.

TITULO VIII

Disposiciones finales

PARRAFO I

Administración de la vida

Artículo 72.- Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones. ⁽¹⁴¹⁾

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos: ⁽¹⁴²⁾

- a) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- c) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asu-

(141) Por D.S. del Ministerio del Trabajo, Subsecretaría de Previsión Social, que generalmente se publica en el Diario Oficial durante el primer trimestre, se establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para cada año.

(142) De acuerdo al art. 8° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. N° 51, de Justicia, de 13.02.82, fijó la tabla de conversión de sueldos vitales en ingresos mínimos, el que es aplicable a las cuantías, penas o sanciones administrativas. Sin embargo, los factores indicados en esta tabla pueden ser ilustrativos para la conversión, que de acuerdo al citado art. 8°, debe efectuarse en este artículo.

men, ante los organismos previsionales, que hubieren de legado la adm inistración, y

- d) Contar con el o los Com ités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 66.

Los organismos adm inistradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un de terminado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el reglam ento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los demás organismos adm inistradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglam ento.

Artículo 73.- Los organismos adm inistradores podrán tam bién convenir con organismos intermedios o de base que éstos realicen, por adm inistración delegada, alguna de sus funciones, especialm ente las relativas a otorgam iento de prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el Reglam ento.

Artículo 74.- Los servicios de las entidades con adm inistración delegada serán supervisados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias. ⁽¹⁴³⁾

Artículo 75.- Las delegaciones de que trata el artículo 72 deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud. ⁽¹⁴³⁾

(143) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.07.79.

PARRAFO II

Procedim iento y recursos

Artículo 76.- La entidad em pleadora deberá denunciar al organismo adm inistrador respectivo, inm ediatam ente de producido todo accidente o enferm edad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enferm o o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enferm edad, com o igualmente el Com ité Paritario de Seguridad, tendrán, tam bién, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo adm inistrador, en el caso de que la entidad em pleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos adm inistradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enferm edades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglam ento. ⁽¹⁴⁴⁾

Artículo 77.- Los afiliados o sus derechos habientes así com o tam bién los organismos adm inistradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enferm edades Profesionales de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestion es de hecho que se refieran a materias de orden médico. ⁽¹⁴⁵⁾⁽¹⁴⁶⁾⁽¹⁴⁷⁾

(144) Ídem nota anterior.

(145) El artículo 77 fue modificado, com o aparece en el texto, por el N° 7 del art. único de la Ley N° 18.269, de 28.12.83; el art. 62 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89; el N° 1 del art. único de la Ley N° 19.394, de 21.06.95.

(146) Las decisiones a que se refiere este inciso son adoptadas por las Com isiones de Evaluación de

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

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

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

Continuación notas (146) y (147)

Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, creadas por el Servicio Nacional de Salud en virtud de la facultad conferida por el art. 4º del D.S. N° 109, de Previsión Social, de 7.06.68. En la actualidad tales funciones las ejercen las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 217 del D.S. N° 42, de 9.12.86, que aprobó el reglamento orgánico de los Servicios de Salud.

(147) Ver arts. 216 y siguientes del D.S. N° 42, de Salud de 9.12.86.

y reem bolsos, si procedieren, que establece este artículo. ⁽¹⁴⁸⁾

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si

(148) El artículo 77 bis fue agregado, por el N° 2 del art. único de la Ley N° 19.394, de 21.06.95.

dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.⁽¹⁴⁹⁾

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

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Artículo 78.- La Comisión Médica de Reclamaciones de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:⁽¹⁵⁰⁾

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;⁽¹⁵¹⁾
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y⁽¹⁵¹⁾
- d) Un abogado.

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

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

PARRAFO III

Prescripción y sanciones

Artículo 79.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

(149) La citada Ley N° 18.010, de 27.06.81, se refiere a las operaciones de crédito de dinero y a la determinación del interés.

(150) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

(151) El art. 20 transitorio del D.S. N° 101, de Previsión Social, de 7.06.68, agregado por el D.S. N° 53, de Previsión Social, de 18.06.88, señala que durante el año 1988 el Supremo Gobierno designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de esta ley, sin sujeción al procedimiento contemplado en el art. 82 del citado D.S. N° 101.

Artículo 80.- Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores. ⁽¹⁵²⁾

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

PARRAFO IV

Disposiciones varias

Artículo 81.- Fusi6nase la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que ser6 su continuador legal y al cual se transferir6 el activo y pasivo de esa Caja.

El Fondo de Garantía que actualmente administra la Caja, se transferir6 tambi6n, al Servicio de Seguro Social e ingresar6 al respectivo Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes del Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o m6dicos en general y a la prevenci6n de riesgos profesionales, ser6n transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud. ⁽¹⁵³⁾

Las transferencias a que se refiere este art6culo estar6n exentas de todo impuesto, as6 como tambi6n del pago de los derechos notariales y de inscripci6n.

(152) De acuerdo al art. 8° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos m6nimos reajustables. El D.S. N° 51, de Justicia, de 13.02.82, fij6 la tabla de conversi6n de sueldos vitales en ingresos m6nimos, aplicable a las cuantías, penas o sanciones administrativas.

(153) Las referencias al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud, de acuerdo a los arts. 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

Artículo 82.- El personal que trabaja en la Caja de Accidentes del Trabajo en funciones relacionadas con atenci6n m6dica, hospitalaria y t6cnica de salud, higiene y seguridad industrial, pasar6 a incorporarse al Servicio Nacional de Salud. El resto del personal se incorporar6 a la planta del Servicio de Seguro Social. Con motivo de la aplicaci6n de la presente ley no se podr6n disminuir remuneraciones, grados o categorías ni suprimir personal o alterarse el r6gimen previsional y de asignaciones familiares que actualmente tienen. Asimismo, mantendr6n su representaci6n ante el Consejo del organismo previsional correspondiente por un plazo de dos a6os.

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo y Administrativa de Accidentes del Trabajo en las Compa6as de Seguros, ser6 absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempe6e, a medida que las Compa6as de Seguros empleadoras lo vaya desahuciando por terminaci6n de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales ser6n incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuar6n recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el a6o 1967, con m6s un 15%, si la incorporaci6n les fuere hecha durante 1968, o la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969, el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporaci6n es hecha durante el curso del a6o 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habr6 correspondido adem6s por aplicaci6n de la Ley N° 7.295. ^{(154) (155)}

El personal de la Planta de Servicios Menores de la Caja de Accidentes del Trabajo, actualmente imponente del Servicio de Seguro Social, pasar6 a ser imponente de la Caja

(154) Ídem nota anterior.

(155) La citada Ley N° 7.295, de 22.10.42, fue derogada por el N° 10 del art. 1° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81.

Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

Artículo 83.- El Servicio de Minas del Estado continuará ejerciendo en las faenas extractivas de la minería las atribuciones que en materia de seguridad le fueron conferidas por la letra i) del artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 152, de 1960, y por el Reglamento de Policía Minera aprobado por Decreto N° 185, de 1946, del Ministerio de Economía y Comercio y sus modificaciones posteriores. ⁽¹⁵⁶⁾

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

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

Para los efectos de futuros concursos de antecedentes para optar a cargos médicos, de dentistas, farmacéuticos, administrativos o de cualquier otro, en el Servicio Nacional de Salud o en el Servicio de Seguro Social, los años de antigüedad y la categoría de los cargos desempeñados en la Caja de Accidentes del Trabajo serán computados con el mismo valor en puntaje que actualmente se asignan a tales antecedentes en el Servicio Nacional de Salud y en el Servicio de Seguro Social. ⁽¹⁵⁷⁾

(156) Este inciso fue reemplazado, como aparece en el texto, por el art. 200 de la 16.840, de 24.05.68.

(157) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud, de acuerdo a los arts. 16 y 17 de D.L. N° 2.763, de 3.08.79.

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

Los profesionales funcionarios se mantendrán en sus cargos de planta que tengan a la fecha de publicación de la presente ley, rigiéndose en lo futuro por las disposiciones del Estatuto Médico-Funcionario. ⁽¹⁵⁸⁾⁽¹⁵⁹⁾

Artículo 85.- Reemplázase el artículo transitorio N° 3 de la Ley N° 8.198 por el siguiente: ⁽¹⁶⁰⁾

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

Artículo 86.- Derogado. ⁽¹⁶¹⁾

(158) Ídem nota anterior.

(159) La citada Ley N° 15.076, de 8.01.63, cuyo texto refundido está contenido en el D.S. N° 252, de Salud de 26.11.76, contiene el Estatuto Médico-Funcionario.

(160) El número de la ley que se cita fue reemplazado, por el que aparece en el texto, por el art. 24 de la Ley N° 17.365, del 6.10.70.

(161) Este artículo introducía modificaciones al art. 62 de la Ley N° 16.395, el que fue derogado por la letra b) del art. 11 del D.L. N° 786, de 4.12.74.

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

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

Artículo 89.- En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

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

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

TÍTULO IX ⁽¹⁶²⁾

Modificaciones a leyes de seguridad social ⁽¹⁶³⁾

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

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

En caso de pérdida o naufragio de una nave, de muerte por sumersión o por otro accidente marítimo o aéreo, si no ha sido posible recuperar los restos del imponente, podrá acreditarse el fallecimiento, para todos los efectos de esta ley, con un certificado

expedido por la Dirección del Litoral y de Marina Mercante o la Dirección de Aeronáutica, según proceda, que establezca la efectividad del hecho, la circunstancia de que el causante formaba parte de la tripulación o del pasaje y que determine la imposibilidad de recuperar sus restos, y que permita establecer que el fallecimiento se ha producido a consecuencia de dicha pérdida, naufragio o accidente".

Artículo 93.- Agrégase el siguiente inciso a continuación del inciso primero del artículo 33 de la Ley N° 6.037: ⁽¹⁶⁴⁾

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

Artículo 94.- Introdúcese las siguientes modificaciones al artículo 30 de la Ley N° 10.662:

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

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

(162) El Diario Oficial del 1° 02.68, en el que se publica esta ley, no indica de nominación alguna para este título.

(163) Esta denominación fue agregada por el autor de las notas y comentarios del texto actualizado de la Ley N° 16.744.

(164) El art. 140 de la Ley N° 16.840, de 24.05.68, agregó al inciso 2° del art. 33 de la Ley N° 6.037, agregado por este artículo 93, la siguiente frase final: "El aumento que signifique la presente disposición se hará con cargo al Fondo Común de Beneficios".

Artículo 96.- ⁽¹⁶⁵⁾**Artículo 97.-** ⁽¹⁶⁵⁾

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

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

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

Artículo 99.- Facúltase a los Consejos de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos para condonar los saldos de las deudas hipotecarias que hubiesen tenido con la institución, al 30 de septiembre de 1967, los imponentes desaparecidos en el naufragio de la nave Santa Fe, siempre que dichas deudas no hayan estado afectas a seguro de desgravamen.

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

(165) El contenido de estos artículos no se inserta porque se refiere a una modificación introducida al Art. 40 de la Ley N° 15.386 y fijaba una fecha de vigencia que ha dejado de tener aplicación.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Las personas que hubieren sufrido accidente del trabajo o que hubieren contraído enfermedad profesional, con anterioridad a la fecha de la presente ley, y que a consecuencia de ello hubieren sufrido una pérdida de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, de 40% o más, y que no disfruten de otra pensión, tendrán derecho a una pensión asistencial que se determinará en la forma que este artículo establece. ⁽¹⁶⁶⁾

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

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

Las pensiones a que se refiere este artículo se otorgarán por el Servicio de Seguro Social, y su monto será fijado por el Consejo Directivo del mismo, y no podrá ser inferior al 50% de las pensiones mínimas que correspondan a los accidentados o a sus viudas, de acuerdo con la presente ley, ni exceder del 100% de las mismas.

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad y se encuentren, a la fecha de la publicación de la presente ley, como activos

(166) Por D.S. del Ministerio del Trabajo, Subsecretaría de Previsión Social, que generalmente se publica en el Diario Oficial durante el primer trimestre, se establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para cada año.

en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base de terminado en la forma preceptuada por la Ley N° 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base. ⁽¹⁶⁷⁾

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% del ingreso global anual del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para este efecto, los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al de terminado por el Servicio. ⁽¹⁶⁸⁾

Un reglamento que dictará el Presidente de la República fijará las normas y demás requisitos para el otorgamiento de estos beneficios; como, también, la forma y condiciones en que podrán tener derecho a otros beneficios previsionales en sus calidades de pensionados del Servicio de Seguro Social. ⁽¹⁶⁹⁾

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

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

Artículo 2°.- El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, que se crea por

(167) La citada Ley N° 10.383, de 8.08.52, contiene el Régimen de Pensiones del Servicio de Seguro Social.

(168) El inciso 6° del artículo 1° transitorio fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del art. 7° de la Ley N° 18.754, de 28.10.88.

(169) El reglamento a que se refiere este inciso está contenido en el D.S. N° 208, de Previsión Social, de 9.10.68.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

derivados de la aplicación de la presente ley como afiliados, a partir desde su vigencia, en el Servicio de Seguro Social o en la Caja de Previsión respectiva, o en la Mutualidad de que se trate.

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

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

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

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

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

REG LAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 16.744, QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

DECRETO SUPREMO N° 101

Núm. 101.- Santiago, 29 de abril de 1968.- Vistos, lo dispuesto en la Ley N° 16.744, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 1968 y de acuerdo con la facultad que me confiere el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

D e c r e t o:

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

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

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

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por los siguientes decretos supremos de Previsión Social: 120, de 1968, D.O. 9.7.68; 143, de 1968, D.O. 30.7.68; 176, de 1969, D.O. 22.8.69; 236, de 1969, D.O. 27.10.69; 205, de 1970, D.O. 24.10.70; 26, de 1974, D.O. 23.3.74; 282, de 1975, D.O. 6.8.75; 75, de 1978, D.O. 18.12.78; 179, de 1979; D.O. 14.4.80, 202 (art. 51), de 1981, de Salud, D.O. 13.10.41; 85, de 1982, D.O. 3.8.82, 79, de 1983, D.O. 4.11.83; 3, de 1984, de Salud, D.O. 28.5.84; 45, de 1984, D.O. 19.2.85; 47, de 1984; D.O. 31.10.84; 86, de 1985, D.O. 21.1.86; 53, de 1988, D.O. 18.6.88; 50, de 1990, D.O. 23.11.91; 116, de 1992, D.O. 20.11.92; 61, de 1993, D.O. 4.8.93, y 131, de 1994, D.O. 23.11.94, y 5, D.O. 10.3.2000.

(2) La Contraloría General se abstuvo de dar curso regular a este decreto y, por Oficio N° 27.589, de 15.5.68 dirigido al Ministro del Trabajo y Previsión Social, se hizo presente que así procedía por las siguientes razones:

"I.- El artículo 50 del Reglamento, al señalar que los beneficios del artículo 29 de la ley serán los

Continuación nota (2)

únicos a que tendrán derecho las víctimas de accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producidos intencionalmente por ellas, vulnera los términos del artículo 6° de la Ley N° 16.744, que faculta a los Consejos de los organismos administradores del Seguro para acordar el otorgamiento de todos los beneficios establecidos en ella cuando, en el caso de accidentes debidos a fuerza mayor, el afiliado haya debido residir necesariamente en el lugar de siniestro.

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

III.- Para los efectos de conceder el aumento de pensiones contemplado en el artículo 49 de la ley no es posible establecer, como lo hace el Reglamento en su artículo 58, que "se entenderán faltar el padre y la madre cuando, en el caso de los hijos, no hubiere cónyuge sobre viviente", ya que tales términos comprendían exclusivamente el caso de los hijos legítimos, en circunstancias de que ese beneficio corresponde también a los hijos naturales e ilegítimos, quienes podrían considerarse con derecho a él aun cuando tuvieran

TÍTULO I

De definiciones y afiliación

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

Continuación notas (2) a (3)

padre o madre vivos, porque jurídicamente no podría darse nunca a su respecto la existencia de cónyuge sobreviviente. (*)

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

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

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

No obstante por Decreto de Insistencia N° 119, de 31.5.68, D.O. 7.6.68, se ordenó la toma de razón de este decreto.

* Con la dictación de la Ley N° 19.585, D.O. 26.10.98, vigente a contar de 1.26.10.99, que modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación, desaparecen las calidades de "legítimo", "ilegítimo" y "natural". La oración final del nuevo texto del artículo 33 del Código Civil, prescribe: "la ley considera iguales a todos los hijos".

- (3) El artículo 65 del Decreto N° 3, de 1984, de Salud, D.O. 28.5.84, que aprobó el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional, y que derogó el Decreto N° 202, de 1981, sobre la misma materia, derogó, entre otras, las disposiciones del presente Decreto N° 101, de 1968, en lo que le fuere contrarias o incompatibles. Cabe mencionar que el Decreto N° 202, contenía la misma derogación que el referido artículo 65 del Decreto N° 3, de 1984, que se publica en el siguiente volumen.

- a) Por "trabajador" a toda persona, sea empleado, obrero, aprendiz, servidor doméstico o que en cualquier carácter preste servicios a las "entidades empleadoras" de finidas por el artículo 25 de la ley y

Continuación nota (4)

- (4) Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional de Salud, deben entenderse hechas al Servicio de Salud correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, D.O. 3.08.79, que reorganizó el Ministerio de Salud y creó los Servicios de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud. Asimismo, las referencias al Servicio de Seguro Social y a las Cajas de Previsión deben entenderse hechas al Instituto de Normalización Previsional, (INP). En efecto, el artículo 1° de la Ley N° 18.689, D.O. 20.01.88, prescribe:

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

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

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

por los cuales obtenga una remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica; ⁽⁵⁾

- b) Por "trabajadores por cuenta ajena" a todos los trabajadores cuyas relaciones laborales con las entidades empleadoras,

Continuación nota (4)

Posteriormente se fusionaron al INP, las siguientes instituciones:

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

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

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

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

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

Este agregado se puede tomar del mismo libro, sección "Ley N° 16.744", pág. 10.

- (5) El Capítulo I del Título II, del Libro I del Código de Trabajo (arts. 78 a 86), contenido en el D.F.L N° 1, de 1994, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 24.1.94, contiene las normas aplicables al contrato de aprendizaje, y el Capítulo IV del mismo Título y Libro del citado cuerpo legal (arts. 146 a 152), contiene las reglas y conceptos relativos al contrato de trabajadores de casa particular, antes llamados "servidores domésticos".

de cualquier naturaleza que sean, se rijan por las disposiciones del Código de Trabajo y leyes complementarias;

- c) por "trabajadores independientes" a todos aquellos que ejecutan algún trabajo o desarrollan alguna actividad, industria o comercio, sea independientemente o asociados o en colaboración con otros, tengan o no capital propio y sea que en sus profesiones, labores u oficios predominen el esfuerzo intelectual sobre el físico o éste sobre aquél y que no estén sujetos a relación laboral con alguna entidad empleadora, cualquiera sea su naturaleza, derivada del Código de Trabajo o estatutos legales especiales, aun cuando estén afiliados obligatoria o voluntariamente a cualquier régimen de seguridad social; ⁽⁶⁾

- d) por "Servicio", el Servicio de Seguro Social; y por "Departamento", al Departamento de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social; ⁽⁷⁾

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

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

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

publicada en el Diario Oficial N° 26.957, de 1° de febrero de 1968.

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

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

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

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

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

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

Artículo 6°.- Las garantías y/o retenciones establecidas y/o que se establezcan para caucionar el cumplimiento de las obligaciones previsionales derivadas de la ejecución de contratos de construcción de obras, reparación, ampliación o mejoras, comprenderán las

(8) La Ley N° 18.833, D.O. 26.989 estableció un nuevo Estatuto General para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), sustitutivo del actual, contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 1978, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La Ley N° 18.833 mencionada, ha sido modificada por las Leyes N° 18.840 (ART. SEGUNDO, N° IV), D.O. 10.10.89; 18.899 (art. 81), D.O. 30.12.89, y 19.221 (art. 13), D.O. 1.6.93.

cotizaciones fijadas para el financiamiento del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

TÍTULO II

Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

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

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

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

Artículo 9°.- Las expresiones "a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales", empleadas por el inciso 3° del artículo 5° de la ley, comprenden no sólo los accidentes ocurridos durante la faena y en sitio en que ella o las actuaciones sindicales se realizaban, sino también los acaecidos antes o después, fuera de dichos lugares, pero directamente relacionados o motivados por las labores gremiales que el dirigente va a cumplir o ha cumplido.

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

Artículo 10.- En el caso a que se refiere el artículo 6° de la ley y luego que el Consejo respectivo haya acordado conceder los beneficios, el organismo previsional correspondiente practicará una liquidación de las prescri-

nes de diversa naturaleza e incompatibles a las establecidas en la ley que habrían correspondido al afiliado accidentado, y la someterá a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social. Esta liquidación será puesta en conocimiento de la Superintendencia dentro de los 30 días siguientes a la fecha de acuerdo del Consejo del organismo administrador. En su aprobación, la Superintendencia ordenará efectuar el traspaso de fondos que corresponda.

Artículo 11.- Las condiciones y modalidades que regirán para la calificación de las enfermedades profesionales serán de terminadas en un reglamento especial para facilitar la revisión ordenada por la ley. ⁽⁹⁾

TÍTULO III

Administración del seguro

Artículo 12.- El seguro será administrado:

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

Artículo 13.- El Servicio cumplirá sus fines a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el cual tendrá a su cargo; ⁽¹⁰⁾

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

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

- a) de terminar y conceder las prestaciones de orden económico establecidas en la ley para caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con excepción de los subsidios;
- b) organizar y mantener en coordinación con el Servicio Nacional de Salud, estadísticas completas sobre los diversos aspectos relacionados con la aplicación de la ley, en lo que se refiere a los afiliados al Servicio;
- c) preparar la parte del proyecto de presupuesto del Servicio que se refiere al Fondo del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- d) proponer las medidas de fiscalización que podrá adoptar el Servicio en las materias que la ley o los reglamentos entregan a su competencia;
- e) realizar los estudios que se le encomiendan o estime convenientes en orden a perfeccionar el sistema de seguro;
- f) organizar fuentes permanentes de información técnica tanto en lo nacional como en lo internacional;
- g) disponer la suspensión del pago de las pensiones en los casos a que se refiere el artículo 42 de la ley; y,
- h) las demás funciones que, en razón de su especialidad, le asigne el Director del Servicio.

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

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

- a) otorgar las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal a los afiliados al Servicio;

- b) otorgar las prestaciones médicas a los imponentes de las Cajas de Previsión con quienes hubiese celebrado convenios para este fin. La celebración de estos convenios le será obligatoria respecto de aquellas Cajas de Previsión que lo soliciten y no cuenten con adecuados servicios médicos propios.

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

- c) administrar el producto de las cotizaciones y demás recursos que le correspondan o deba entregársele en la forma y para los fines señalados en la ley y en los reglamentos;
- d) emitir los informes a que estuviere obligado, como en el caso del inciso final del artículo 7° de la ley y proporcionar, al Servicio y a las Cajas de Previsión cuyos imponentes atienda, los antecedentes que sean necesarios para el otorgamiento de las prestaciones que a ellos correspondan y con fines estadísticos y de control;
- e) desempeñar todas las funciones de atención y fiscalización que le encomiendan la ley y los reglamentos; y
- f) requerir de los demás organismos administradores, administradores de legados y organismos intermedios o de base todos los antecedentes e informaciones que estime convenientes para fines estadísticos y de control.

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

vección de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

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

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

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

Artículo 19 .- Derogado ⁽¹¹⁾

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

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

Artículo 22.- También administrarán el seguro las Mutualidades de Empleadores que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros

adheridos a ellas, cuando cumplan con las exigencias establecidas en la ley y en el Estatuto Orgánico que se dicte al efecto. ⁽¹²⁾

Artículo 23.- Las entidades empleadoras que, según informe de la Dirección del Trabajo, ocupen habitualmente en sus faenas 2.000 o más trabajadores, y cuyo capital y reservas sea superior a siete mil sueldos vitales anuales (escala A) del departamento de Santiago, podrán actuar como administradores delegados del seguro previa autorización de la Superintendencia, en las siguientes condiciones: ⁽¹³⁾

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

El Servicio Nacional de Salud fiscalizará e informará la subsistencia de las condiciones indicadas en las letras anteriores al

(12) Véase el D.F.L. N° 285, de 1968, de Previsión Social, Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores.

(13) El artículo 6º, N° 10 de la Ley N° 18.018, D.O. 14.8.81, derogó la Ley N° 7.295, D.O. 22.10.42, con lo que desapareció el concepto de sueldo vital. El artículo 8º de la ley citada, dispuso:

"Todas las sumas expresadas en sueldos vitales o en porcentajes de ellos, sea en normas de carácter legal o reglamentario o en contratos individuales o colectivos, actas de avenimiento, fallos arbitrales o resoluciones o acuerdos de comisiones tripartitas, a la fecha de vigencia de la presente ley, se reducirán a la cantidad numérica que representen a la misma fecha, cantidad que en seguida se expresará en ingresos mínimos reajustables o en porcentajes de ellos según correspondiere.

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

La tabla de conversión fue fijada por Decreto N° 51 de 1982, de Justicia, D.O. 13.2.82, el que estableció el sueldo vital como equivalente a 22,2757% del ingreso mínimo mensual.

(11) El N° 1 del Decreto N° 144, D.O. 30.7.68, derogó el artículo 19.

- Servicio o Cajas que hubiere n de legado su adm inis tración y a la Super int endencia;
- c) de berán otorgar be neficios iguales o superiores a los que conce da el de legante ;
 - d) no podrán otorgar ni pagar pensiones . Estas pres taciones se seguirán otorgan do y pagando por el Servicio o Caja de Pre visión res pectivos ;
 - e) de berán cons tituir, para asegurar el fiel cum plim iento de las obligaciones que asu men, una garantía que cons istirá en un depó sito al contado y en dinero ef ec tivo, hec ho en el Servicio o Caja de Pre visión de legante , equiva lante a dos meses de las cotizaciones que les hubiere corres pondido en te rar en conform idad a la ley ;
 - f) de berán contar con el o los Com ités Pari tarios a que se re fiere el artículo 66 de la ley ;
 - g) de berán incluir en la protección que otorguen a la totalidad de sus trabajadores para lo cual ges tionarán la de legación ante las di versas ins tituciones de pre visión a que és tos puedan es tar afiliados . En caso de des acue rdo, res olverá la Super int endencia de Seguridad Social sien do su decisión obligatoria para las ins tituciones de pre visión; y
 - h) no podrán de ducir sum a alguna de l apor te a que se re fiere el artículo 25 para ga tos de adm inis tración.

Las Em presas de l Es tado podrán sus tituir el depó sito a que se re fiere la le tra e) de l inciso anterior por pólizas de garantías de un valor equiva lante em itidas por el Ins tituto de Se guros de l Es tado ^{(14) (15)}

(14) El N° 1 de l De cre to N° 205, D.O. 24.10.70, agre gó el inciso final del artículo 23, inserto en este tex to.

(15) El artículo 2° de la Ley N° 18.679, D.O. 31.12.87, que dispuso la reorganización de l Ins tituto de Se guros de l Es tado (ISE) y autorizó la actividad em presarial de l Es tado en ma teria de se guros y

Artículo 24.- El sueldo vital a que se re fiere el inciso 1° de l artículo 23 será el que hubiere regido el año in me dia ta men te ante rior a aque len que se so licit are la de legación; y el monto de l capital y res er vas se de ter m inará en base al balance correspondiente al mismo año. ⁽¹⁶⁾

Artículo 25.- Las entidades em pleadoras que tengan la calidad de adm inis tradores de legados no es tarán obligadas a ef ec tuar las cotizaciones gene rales que es table ce la ley. En su lugar, aportarán al Servicio o Caja de Pre visión de legante el por cen ta je que es tablezca el Pre sidente de la Re pú blica, de acue rdo con las pautas que se señalen en el reglamen to que se dicte con arreglo al inciso 3° de l artículo 72 de la ley.

Artículo 26.- Las condiciones a que se re fiere el artículo 23 de berán subsis tir duran te todo el tiempo que los adm inis tradores de legados desem pe ñen las funcio nes de tales. La falta de una cualquiera de ellas, en cualquier momento que se produzca, dará m argen para que la Super int endencia re vo que la de legación.

El mismo ef ec to señalado en el inciso anterior producirá la m ora o el sim ple re tar do en el en te ro del apor te men cionado en el artículo 25.

Artículo 27.- Re vocada la de legación, el Servicio, Servicio Nacional de Salud o Caja de Pre visión de legante asum irá res pecto de sus correspondientes afiliados o im pone ntes todas las obligaciones que le im pone la ley. Igualm en te, las entidades a quienes se hubie-

Continuación nota (15)

re aseguros, de ter m inó que el Fisco y la CO RFO cons tituyan dos socie da des anóni mas de se guros que se re girán por el D.F.L N° 1, de 1931 y por la Ley N° 18.046. Las em presas form adas son "ISE Cía. de Se guros Gene rales S.A.", e "ISE, Cía de Se guros de Vida S.A. (D.O. 1.7.88). La Ley N° 18.679 ha sido m odificada por las Leyes N°s. 18.737 (art. 12), D.O. 1.9.88, y 18.814 (art. quinto), D.O. 28.7.89.

(16) Vé ase nota 14 de l artículo 23, pre ce de nte .

ren revocado la delegación de berán efectuar todas las cotizaciones establecidas para el financiamiento del seguro.

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

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

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

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

Artículo 29.- El organismo de legante invertirá la garantía que se le depositare en certificados de ahorro reajutable del Banco Central de Chile, en cuotas de ahorro para la vivienda en la Corporación de la Vivienda o en depósitos en alguna Asociación de Ahorro y Prestitos, o en Valores Hipotecarios Reajustables o en Pagares Reajustables de la Caja Central de Ahorro y Prestitos. Los reajustes que se produzcan incrementarán el monto de la garantía, y los intereses tendrán el destino indicado en el inciso 3º de este artículo. ⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾

(17) El Decreto N° 236, D.O. 27.10.69, agregó a continuación de la primera parte del inciso primero del artículo 29, sustituyendo el punto (.) colocado después de las expresiones "Asociación de

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

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

Artículo 30.- Los organismos intermedios o de base podrán ser autorizados por el Servicio, Servicio Nacional de Salud, las Cajas de Previsión y las Mutualidades para el otorgamiento de determinadas prestaciones del seguro, siempre que tengan un número de

Continuación notas (17) a (19)

Ahorro y Prestitos" por una (.), la frase que sigue, inserta en este texto.

(18) El artículo 3º del D.L. N° 1.305, de 1975, D.O. 19.2.76, fusionó las Corporaciones de Servicios Habitacionales, de Mejoramiento Urbano, de la Vivienda y de Obras Urbanas, estableciendo un Servicio Regional de Vivienda y Urbanismo, en cada una de las regiones del país, los que podrán usar la sigla SERVIU, agregando la mención de la región a que corresponden. De acuerdo al artículo 26 del decreto ley mencionado, los Servicios Regionales y Metropolitano de Vivienda y Urbanismo, son sucesores legales de las Corporaciones fusionadas y por tanto tienen todas las facultades y obligaciones de esas Corporaciones, en el ámbito de su Región.

(19) La Ley N° 18.900, D.O. 16.1.90, puso término a la existencia legal de la Caja Central de Ahorros y Prestitos y a la autorización de existencia a la Asociación Nacional de Ahorro y Prestitos.

Por su parte, el artículo 1º de la Ley N° 19.229, D.O. 16.7.93, traspasó a dominio fiscal, de pleno derecho, los bienes raíces y la cartera de créditos hipotecarios que no fueron enajenados o liquidados por la Caja Central de Ahorro y Prestitos en liquidación.

afiliados no inferior a 200, cuenten con personalidad jurídica y constituyan, en los términos señalados en los artículos 23 y 28 una garantía cuyo monto fijará el organismo administrador.

La autorización a que se refiere el inciso anterior deberá ser acordada, en todo caso, por los Consejos Directivos y Directorios, según correspondiere, del Servicio, Cajas de Previsión o Mutualidades.

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

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

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

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

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

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

por el Consejo Directivo o Directorio de uno de los organismos administradores, en su caso.

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

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

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

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

Artículo 36 bis.- Los administradores del seguro y los administradores de legados estarán obligados a mantener las estadísticas y la contabilidad del sistema en la forma que determine la Superintendencia de Seguridad Social. ⁽²⁰⁾

TITULO IV

Cotizaciones y financiamiento

Artículo 37.- Los porcentajes de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley y señalados

(20) La letra a) del Decreto N° 176, D.O. 22.8.69 agregó el artículo 36 bis, inserto en este texto.

en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se sumarán a la cotización básica general del 1%,⁽²¹⁾ es ta-

(21) El artículo 25 de la D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15, de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general en 1%, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90", que actual y transitoriamente es de 0,95. En efecto, el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578, D.O. 29.7.98, establece a contar del 1° de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto del año 2004, una cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador, a favor del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744. Agrega la citada disposición que las empresas que tienen la calidad de administradoras de legados del indicado seguro, enterarán la referida cotización, en su totalidad, en el Instituto de Normalización Previsional, conjuntamente con los aportes que deben realizar en este conforme a la legislación vigente. En relación con esta materia la Circular N° 1.663, de 31.7.98, de la Superintendencia de Seguridad Social expresa lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

La ampliación o recargo, la reducción y exención de las cotizaciones adicionales a que se refieren los artículos 16 y 7° transitorio de la ley, serán materia de un reglamento especial.⁽²²⁾

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

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

(22) La letra b) del Decreto N° 176, D.O. 22.8.69, reemplazó el artículo 37 por el inserto en este texto.

Los presupuestos a que se refiere el inciso anterior estarán sujetos a la revisión e informe de la Superintendencia, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395. ⁽²³⁾

Artículo 40.- Las Mutualidades deberán, además, formar con arreglo al Estatuto Orgánico, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y sus futuros reajustes. ⁽²⁴⁾

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

- a) el porcentaje de las cotizaciones establecidas en las letras a) y b) del artículo 15 de la ley que el Servicio debe entregar al Servicio Nacional de Salud, conforme a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 21 de la misma;
- b) el porcentaje de los ingresos que los organismos administradores a que se refiere la letra g) del artículo 1°, con excepción del Servicio de Seguro Social, deben entregar al Servicio Nacional de Salud, para los fines señalados en el inciso 2° del artículo 21 de la ley. Respecto de las Mutualidades de Empleadores, el porcentaje a que se refiere este inciso será de hasta el dos por ciento de sus ingresos. ⁽²⁵⁾

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

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

(23) La Ley N° 16.395, D.O. 28.1.66, fijó el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

(24) Véase nota 12 del artículo 22 del presente reglamento.

(25) El N° 1 del Decreto N° 45, D.O. 19.2.85, agregó a la letra b) del inciso primero del artículo 41, la oración que sigue al punto seguido, inserta en este texto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO V

Prestaciones

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

No obstante, el cálculo del sueldo base sobre la renta indicada como efectivamente percibida sólo se hará cuando existiere informe favorable de la Fiscalía o Departamento Jurídico del organismo administrador, que atribuya a la prueba rendida mérito bastante para establecerla, y a contar de la fecha de dicho informe.

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

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

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

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

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

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

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes de trabajo ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el empleador en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al organismo administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo consulado en

que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate. ⁽²⁶⁾

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

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

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

Durante el período en que el asegurado goce de subsidio se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social, disfrutando de todos los beneficios que rijan en ella. Estos beneficios gravarán a la institución de previsión correspondiente, aun cuando no sea la llamada a pagar el subsidio. Para los efectos anteriores y el registro del tiempo durante el que se pague el subsidio el organismo que lo otorgue deberá comunicarlo mensualmente a la Caja de Previsión respectiva. ⁽²⁷⁾

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

nios colectivos del trabajo, debiendo pagarse el reajuste a partir de la fecha en que comienza a regir dicha alza.

Artículo 54.- En la determinación de las indemnizaciones y cuotas mortuorias se tendrá por sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago, el vigente a la época del nacimiento del derecho. ⁽²⁸⁾

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

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

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

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

Artículo 58.- Para los efectos de conceder el aumento de pensiones contemplado en el artículo 49 de la ley, se entenderá faltar el padre y la madre cuando, en el caso de los hijos, no hubiere cónyuge sobreviviente y, en la situación de los demás descendientes, tal circunstancia sea anterior a la fecha de fallecimiento del asegurado. ⁽²⁹⁾

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Las prestaciones indicadas en el artículo 51 de la ley favorecerán, exclusivamente, a los beneficiarios señalados en dicho artículo cuando el fallecimiento se produzca antes de que el trabajador haya obtenido derecho a pensión. ⁽³⁰⁾

En los demás casos, regirán las disposiciones sobre cuotas mortuorias vigentes en

(30) El artículo 51 de la Ley N° 16.744, fue derogado por el artículo 12 de la D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.1.79.

las instituciones de previsión respectivas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 54 de la ley.

Artículo 63.- En el caso del inciso 3° del artículo 51 de la ley la suma de cuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, se dividirá entre los descendientes y ascendientes que vivían a expensas del fallecido por partes iguales. ⁽³¹⁾

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

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

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

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

La pensión de vejez extinguirá, a contar de la fecha de su vigencia, la pensión del seguro, sea ésta pagada por el mismo orga-

(31) Ídem nota anterior.

nismo administrador que la conceda o por otro diverso.

En ningún caso la pensión de vejez podrá ser inferior a la que sustituye ni al monto que resulte del siguiente cálculo: 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión del seguro, amplificado de acuerdo con el artículo 26 de la ley en relación a los sueldos vitales (escala A) del departamento de Santiago vigentes a esa fecha, y a aquella en que se cumplió el requisito para obtener pensión de vejez. La suma resultante se incrementará en la forma prevenida por el artículo 41 de la ley en consideración al número de hijos del beneficiario a la fecha en que hubiere cumplido la edad necesaria para tener pensión de vejez. Este incremento no podrá exceder del 20% del sueldo base amplificado, sin perjuicio del incremento de gran invalidez, si procediere, y será aumentado o disminuido en los términos establecidos en el inciso 3° del artículo 41 citado. ⁽³²⁾

El pago de la pensión de vejez será de cargo del organismo administrador que la conceda, sin perjuicio de las concurrencias que correspondan de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes. ⁽³³⁾

Artículo 68.- En el caso de los pensionados por invalidez parcial, a que se refiere el inciso 3° del artículo 53 de la ley, regirán las mismas normas establecidas en el artículo anterior, pero el sueldo base que servirá para calcular la nueva pensión estará constituido por la suma de la renta de actividad imponible y la pensión del seguro que percibían al cumplir la edad requerida.

Artículo 69.- Los pensionados del seguro que reciben el beneficio de alguna Mutualidad quedarán obligados a efectuar las cotizaciones a que se refiere el artículo 54 de la ley en la institución previsional correspondiente, la

que a su vez les otorgará las prestaciones señaladas en dicho artículo.

Las Mutualidades tendrán la obligación de efectuar los descuentos correspondientes e integrar los en la institución previsional, dentro de los plazos establecidos, pudiendo operar, cuando sea procedente, los sistemas de compensación.

Artículo 70.- Las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedades profesionales serán pagadas en su totalidad, por el organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre acogida la víctima al tiempo de adquirir el derecho a pensión o indemnización.

Las concurrencias se calcularán en relación con el tiempo de impositividades existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización fijado de acuerdo con las normas de este seguro.

Tratándose de una pensión, los organismos concurrirán al pago del monto del beneficio que otorgue el organismo pagador del mismo.

Con respecto a las indemnizaciones, deberán enterarse las concurrencias que procedieren, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de recepción del requerimiento y efectuado por el organismo pagador del beneficio.

Las empresas de administración de legada concurrirán también, en la forma y oportunidad que se ha señalado, al pago de las correspondientes indemnizaciones. Igualmente, los organismos administradores concurrirán al pago de las indemnizaciones concedidas por las empresas de administración de legada.

Trimestralmente los organismos deberán compensar los valores pagados que correspondan a la parte proporcional de las pensiones con las cuales contribuyen a la pensión

(32) En relación a los sueldos vitales, véase nota 14 del artículo 23 del presente reglamento.

(33) Véase nota 2, IV, puesta al comienzo del presente texto.

total, debiendo liquidarse las diferencias que resultaren.

En cuanto al reajuste de pensiones se observará lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 15.386.^{(34) (35)}

TÍTULO VI

Reclamaciones y procedimientos

Artículo 71.- Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio Nacional de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio

(34) El N° 2 del Decreto N° 45, de 1984, D.O. 19.2.85, reemplazó el artículo 70, por el inserto en este texto.

(35) El artículo 10 de la Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, que estableció el sistema de revalorización de pensiones y creó el Fondo de Revalorización de Pensiones, prescribe:

"En los casos de concurrencia de dos o más entidades al pago de una pensión, el derecho a la revalorización o a otro sistema de reajuste se determinará según las disposiciones aplicables a la entidad que concedió la pensión y sobre el monto total de ésta. El mayor gasto por revalorización o reajuste, se distribuirá entre las entidades concurrentes en proporción a sus cuotas iniciales de concurrencia. En los casos en que se aplique la revalorización complementaria dispuesta en el inciso 2° del artículo 1°, el aumento derivado de este beneficio será también de cargo proporcional de cada una de las instituciones concurrentes".

A propósito de la disposición transcrita cabe tener presente que el artículo 1° de la Ley N° 18.250, D.O. 5.10.83, suprimió las transferencias de recursos entre las instituciones de previsión social afectas o que que den afectas al D.L. N° 1.263, de 1975, D.O. 28.11.75, que fijó la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado.

de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique.^{(36) (37)}

Artículo 72.- La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio Nacional de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas.

- 1.- Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 71 del presente reglamento;
- 2.- La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- 3.- La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y será responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermedad profesional.
- 4.- La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lu-

(36) Véase nota 2, VI, puesta al comienzo del presente reglamento.

(37) El artículo 119 del Decreto N° 15, de 1992, del Ministerio de Obras Públicas, D.O. 6.04.92, que aprobó el Reglamento para contratos de Obras Públicas, establece la obligación del contratista de efectuar la denuncia de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales en conformidad con las disposiciones legales, debiendo informar a la inspección fiscal de la respectiva obra los hechos ocurridos, haciendo entrega cuando corresponda, de tales denuncias. La norma impone sanciones especiales para el incumplimiento de la contratista.

gar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad de la denuncia o la existencia de la enfermedad profesional.

Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio. ⁽³⁸⁾

Artículo 73.- Corresponde al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º de l Título VIII de la ley.

Artículo 74.- El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 72 de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

Las informaciones a que se refiere el inciso 3º del artículo 76 de la ley se proporcionarán por trimestres calendarios y en el mismo formulario indicado en el artículo 72 del reglamento.

Artículo 75.- La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

Artículo 76.- Corresponde, exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

(38) El N° 2 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, sustituyó el artículo 72, por el inserto en este texto.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes de trabajo corresponderá a estas instituciones. ⁽³⁹⁾

Artículo 77.- La Comisión Médica de Reclamaciones de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad autónoma y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 78.- La Comisión Médica de Reclamaciones de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud. ⁽⁴⁰⁾

Artículo 79.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. ⁽⁴¹⁾

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones en tabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Areas del

(39) El N° 3 del Decreto N° 45, de 1984, D.O. 19.2.85, agregó el inciso final del artículo 76, inserto en este texto.

(40) El Decreto N° 179, de 1979, D.O. 14.4.80, reemplazó el artículo 78, inserto en este texto.

(41) El N° 4 del Decreto N° 45, D.O. 19.2.85, intercaló en el inciso primero del artículo 79, entre las expresiones "Servicio Nacional de Salud", y "recaídas", la frase "y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados", inserta en este texto.

Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 80.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección de Trabajo. En este último caso, el Inspector de Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección de Trabajo, y si se la entregado personalmente, a la fecha en que conste que se la recibió en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección de Trabajo.

Artículo 81.- El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 82.- Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo

que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de Circulación Nacional. ⁽⁴²⁾

La Superintendencia remitirá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o de empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades. ⁽⁴³⁾⁽⁴⁴⁾

Artículo 83.- El abogado integrante de la Comisión Médica será designado libremente por el Presidente de la República.

Artículo 84.- Los miembros de la Comisión Médica durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. ⁽⁴⁵⁾

La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, sólo se hará por el resto del período que habría correspondido servir al reemplazado.

Los cargos de médicos integrantes de la Comisión Médica serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva y de la Comisión Central de Reclamos de Medicina Preventiva.

(42) El artículo 1° N° 1 del Decreto N° 61, D.O. 4.8.93, sustituyó, en el inciso tercero del artículo 82, la frase "de aviso publicado en el Diario Oficial" por "de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional", inserta en este texto.

(43) El artículo 1° N° 2 del Decreto N° 61, D.O. 4.8.93, agregó el inciso final del artículo 82, inserto en este texto.

(44) El artículo 1° del Decreto N° 116, D.O. 20.11.92, sustituyó el artículo 82 por el inserto en este texto, al cual se han incorporado las modificaciones a que aluden las notas 42 y 43 precedentes.

(45) El artículo 1° del Decreto N° 50, D.O. 23.11.91, sustituyó el inciso 1° del artículo 84, inserto en este texto.

Artículo 85.- La Comisión Médica será convocada por su Presidente cada vez que tenga asuntos que tratar y funcionará, en primera citación, con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará en segunda situación con los que asistan.

Artículo 86.- La Comisión Médica deberá presentar al Director del Servicio Nacional de Salud una terna con puesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos nombres el Director designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a remuneración.

Artículo 87.- Los miembros de la Comisión Médica gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales. ⁽⁴⁶⁾⁽⁴⁷⁾

Artículo 88.- El Secretario de la Comisión Médica tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se podrán hacer también por algún empleado del Servicio Nacional de Salud o personal de Carabineros a quien se encomendare la diligencia, quienes procederán con sujeción a las instrucciones que se le impartan, de jantes timonio escrito de su actuación.

Artículo 89.- Los gastos que demande el funcionamiento de la Comisión Médica serán

(46) El Decreto N° 5, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 10.3.2000, sustituyó en el artículo 87, la palabra "trimestralmente" por "mensualmente" y la cifra "dos" por "cuatro".

(47) El Decreto N° 47, D.O. 31.10.84, reemplazó el artículo 87 por el inserto en este texto, al que se le han incorporado las modificaciones a que alude la nota precedente.

de cargo del Servicio Nacional de Salud y se imputarán a los fondos que le corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 90.- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) a virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395. ⁽⁴⁸⁾
- b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 91.- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

Artículo 92.- La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los organismos administradores, o directamente de los servicios que de ellos dependan o establezcan, de los Comités Paritarios, y de los propios afectados, todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Artículo 93.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado,

(48) En relación con la Ley N° 16.395, véase nota 23 del artículo 39 del presente Reglamento.

por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

Artículo 94.- Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80 de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. ⁽⁴⁹⁾

TÍTULO VII

Disposiciones transitorias

Artículo 1º.- Las entidades empleadoras efectuarán, a partir de la vigencia de la ley y ante las instituciones de Previsión Social que correspondan, las cotizaciones que el Presidente de la República fije de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la misma ley, sobre las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, cuyos riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no estén asegurados al 1º de mayo de 1968, sea por sistema de pólizas, afiliación a mutualidades o por autoseguro.

Las instituciones de previsión social condicionarán la recepción del pago de cotizaciones que las entidades empleadoras deban hacer por el mes de mayo del año actual, a la entrega por parte de éstas de una declaración jurada ante notario que contendrá los siguientes datos:

- a) actividad, entendiéndose por tal aquella que constituye el objeto principal de la entidad empleadora. En el caso de pluralidad de actividades, éstas se enunciarán según su orden de importancia, de teminada por el número de trabajadores por

cuenta ajena que presten servicios en cada una de ellas;

- b) número de trabajadores asegurados por los que estén exentos de cotizar con expresión del monto global de sus remuneraciones imponibles. Para estos efectos, se tendrán por remuneraciones imponibles las de teminadas en el artículo 17 de la ley, y
- c) fecha de expiración de las respectivas pólizas con indicación de las remuneraciones de los trabajadores en la forma indicada en el número anterior.

La falta de oportuno entero de las cotizaciones derivadas de la condición im puesta en el inciso 2º, no liberará a las entidades de los intereses, sanciones y multas establecidas sobre la materia por las leyes vigentes.

Artículo 2º.- Se entenderá que han dado cumplimiento a las disposiciones de la ley y de su reglamento las entidades empleadoras que al 1º de mayo de 1968, tengan contratos de seguro vigentes sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en compañías mercantiles o en la Caja de Accidentes del Trabajo, y hasta el término de los respectivos contratos. Vencidos éstos, las entidades empleadoras quedarán sometidas a todas las disposiciones de la ley y sus reglamentos.

Lo dispuesto en el inciso anterior será también aplicable a las entidades empleadoras actualmente afiliadas a una mutualidad o al sistema de nom inado de autoseguro.

Artículo 3º.- Dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial", los organismos administradores que no posean servicios médicos adecuados deberán convenir e otorgamiento de las prestaciones médicas.

En tanto se perfecciona el convenio respectivo, el Servicio Nacional de Salud estará obligado a proporcionar las prestaciones mé-

(49) El N° 3 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, sustituyó el artículo 94, por el inserto en este texto.

dicas con cargo a las Cajas de Previsión, las que deberán cancelarse de acuerdo con las tarifas del "Arancel de Prestaciones Asistenciales" de dicho Servicio.

Artículo 4°.- Los excedentes a que se refieren los artículos 42, 43 y 44 de este reglamento y que correspondan al ejercicio de 1968, serán de terminados por el Presidente de la República en el decreto que dicte con arreglo al inciso 1° del artículo 37 de este reglamento. En dicho decreto se establecerá también la oportunidad y forma en que se harán efectivos los aportes correspondientes.

Artículo 5°.- Todos los beneficios acordados o establecidos con anterioridad a la ley, y que no se encuentren en las situaciones previstas en los artículos 1° y 6° transitorios de ella, subsistirán en igual forma.

Artículo 6°.- Las Compañías de Seguros darán cumplimiento a los contratos a que se refiere el artículo 5° transitorio de la ley en los términos estipulados, entendiéndose incorporadas a ellos, las leyes vigentes al tiempo de su celebración.

Artículo 7°.- Reconócese, para los efectos del seguro, las Mutualidades de entidades empleadoras que, al 1° de mayo de 1968, se hallaban legalmente constituidas.

Los trabajadores de las entidades empleadoras que, a la señalada fecha, estuvieren asegurados en alguna de dichas Mutualidades, se considerarán afiliados al sistema de seguro instituido en la ley a partir de ese momento y tendrán derecho a la totalidad de las prestaciones que en ella se establecen.

Estos organismos deberán exigir de sus afiliados las mismas cotizaciones generales establecidas en la ley, a contar desde su vigencia, sin perjuicio de observar las estipulaciones de los contratos o convenios celebrados con anterioridad a esa fecha, en la forma establecida en el artículo 5° transitorio de la ley para las compañías privadas de seguros.

Las referidas Mutualidades deberán dar cumplimiento a los requisitos establecidos en los artículos 12 y 13 de la ley y en el Estatuto Orgánico que para ella se dicte en la fecha que éste se determine.⁽⁵⁰⁾

Las entidades empleadoras podrán asegurar en las Mutualidades a que se hallen adheridas a sus nuevos trabajadores. Las Mutualidades podrán, también, aceptar la adhesión de nuevas entidades empleadoras.⁽⁵¹⁾

Artículo 8°.- No podrán crearse nuevas Mutualidades en tanto no sea dictado por el Presidente de la República el Estatuto Orgánico respectivo.

Artículo 9°.- Reconócese la calidad de administradores de legados del seguro a las entidades empleadoras que al 1° de mayo de 1968 se hallen otorgando prestaciones por el sistema de nombrado de autoseguro.

A partir de la indicada fecha, dichos administradores de legados que darán someteridos en todas sus partes a las prescripciones de la ley y de sus reglamentos, especialmente en lo relativo a aportes y a prestaciones.

Dentro del plazo de seis meses, contado desde el 1° de mayo de 1968, deberán celebrar nuevos convenios que contemplan debidamente la totalidad de los requisitos exigidos por el sistema de seguro. Sin embargo, si al suscribirse el nuevo convenio se comprueba que el administrador de legado no puede cumplir con las exigencias de número de trabajadores y de capital y reservas mínimas establecidas en el inciso 1° del artículo 23 del reglamento, el Presidente de la República podrá autorizar su subsistencia, previo informe favorable de la Superintendencia y mientras den cumplimiento a los demás requisitos. La

(50) Véase nota al artículo 22 del presente reglamento.

(51) El N° 2 del Decreto N° 143, D.O. 30.7.68, reemplazó el inciso final del artículo 7° transitorio, por el inserto en este texto.

garantía a que se refiere la letra e) del artículo 23 de este reglamento se constituirá a la suscripción del nuevo convenio.

Las entidades empleadoras que, con anterioridad al 1° de mayo de 1968, hubieren estado otorgando prestaciones por el sistema de autoseguro y no desearan continuar haciéndolo, deberán comunitarlo al Servicio Nacional de Salud y a los organismos administradores que corresponda dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial".

Artículo 10.- Los ingresos que corresponden al Fondo de Garantía, que es absorbido por el Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de acuerdo con el artículo 81 de la ley, continuarán efectuándose en este último, el que, a su vez, tendrá a su cargo todos los compromisos que gravaban al Fondo de Garantía.

De consiguiente, el Fondo de Accidentes continuará percibiendo los aportes de carácter permanente, como los que debe hacer el Fisco en conformidad a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la Ley N° 14.688, el producto de las primas provenientes de las pólizas contratadas por la Caja de Accidentes del Trabajo con anterioridad a la vigencia de la ley; y, en general, los demás recursos asignados al Fondo de Garantía.

Artículo 11.- Las garantías constituidas directa o indirectamente por las entidades empleadoras en los casos a que se refiere el artículo 22 de la Ley N° 4.055, podrán ser rescatadas en los términos del inciso 2° del artículo 4° transitorio de la ley.

El monto del capital representativo que, en tal caso, deberán pagar el Servicio, será calculado actuarialmente por éste y estará sujeto a la aprobación de su Consejo Directivo.

Artículo 12.- Al Jefe del Departamento del Servicio le corresponderá, hasta tanto dicho cargo sea servido por el funcionario que al 1° de mayo de 1968 tenía el carácter

de Vicepresidente Ejecutivo de la Caja de Accidentes del Trabajo.

- a) seguir integrando el Consejo de la Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile, y
- b) seguir integrando el Consejo Consultivo del Ministerio de Salud Pública.

Artículo 13.- El Servicio designará, en lo sucesivo, a sus representantes ante el Directorio de la Compañía de Seguros Generales "El Trabajo", S.A.C. Uno de ellos deberá ser el ex Vicepresidente de la Caja de Accidentes del Trabajo, mientras desempeñe el cargo de Jefe del Departamento.

Artículo 14.- Las obras de reparación y construcción efectuadas o iniciadas con fondos provenientes del artículo 104 de la Ley N° 14.171, se proseguirán en la misma forma hasta su total terminación.

Los fondos respectivos serán puestos a disposición del Servicio de Seguro Social, quien los contabilizará separadamente.

Artículo 15.- Los empleadores a que se refiere el artículo 6° transitorio de la ley deberán comunitar al Servicio, dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial", los nombres de los trabajadores comunitados en el seguro que tengan vigente.

Respecto de los demás trabajadores, deberán efectuar en los organismos administradores que corresponda la totalidad de las cotizaciones ordenadas por la ley a contar desde la fecha de su vigencia.

Artículo 16.- Cuando el seguro que tuvieron vigente los empleadores a que se refiere el artículo anterior sólo cubriera indemnizaciones calculadas sobre una renta inferior a la percibida realmente por el trabajador, deberán enterarse las cotizaciones establecidas por la ley sobre la diferencia existente entre ambas rentas, desde la fecha de su vigencia.

Artículo 17.- El Supremo Gobierno, durante el año 1978, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵²⁾

Artículo 18.- El Supremo Gobierno durante los años 1974 y 1975, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵³⁾

Artículo 19.- El Supremo Gobierno, durante los años 1982, 1983, 1985 y 1986 designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. ⁽⁵⁴⁾

(52) El artículo 17 transitorio, que fue agregado por el Decreto N° 26, D.O. 23.3.74, fue modificado por el Decreto N° 282, D.O. 6.8.75, en el sentido de sustituir la expresión "el año 1974" por "los años 1974 y 1975", inserta en este texto.

(53) El Decreto N° 75, D.O. 18.12.78, agregó el artículo 18 transitorio, inserto en este texto.

(54) El artículo 19 transitorio, agregado por Decreto N° 85, D.O. 3.8.82, fue modificado primero por el Decreto N° 79, D.O. 4.11.83, y en seguida por el Decreto N° 79, de 1985, D.O. 21.1.86.

Artículo 20.- El Supremo Gobierno, durante el año 1988, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente Decreto. ⁽⁵⁵⁾

Artículo 21.- Prorrógase por 8 meses la duración de las funciones de los miembros de la actual Comisión Médica de Reclamaciones, a que se refiere el artículo 84 del presente Reglamento. ⁽⁵⁶⁾

Artículo 22.- Prorrógase por seis meses la duración de las funciones de los miembros de la actual Comisión Médica de Reclamaciones, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley 16.744. ⁽⁵⁷⁾

Artículo 23.- Convalídese la designación del miembro de la Comisión Médica de Reclamaciones a que se refiere la letra d) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, hasta el 30 de junio de 1994. ⁽⁵⁸⁾

(55) El Decreto N° 53, D.O. 18.6.88, agregó el artículo 20 transitorio, inserto en este texto.

(56) El artículo 2° del Decreto N° 116, D.O. 20.11.92, agregó el artículo 21 transitorio inserto en este texto.

(57) El artículo 2° del Decreto N° 61, D.O. 4.8.93, agregó el artículo 22 transitorio, inserto en este texto.

(58) El Decreto N° 131, D.O. 23.11.94, agregó el artículo 23 transitorio, inserto en este texto.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACIÓN ADICIONAL DIFERENCIADA

DECRETO N° 7 ^(*) ^(**) (1)

Núm. 67.- Santiago, 24 de noviembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

TÍTULO I

De las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional por siniestralidad efectiva

Artículo 1°.- Las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional a que se

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

(**) Publicado en el D.O. 7.03.00.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por Decreto N° 34, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 11.8.2001.

refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744, se determinarán por las Mutualidades de Empleadores respecto de las entidades empleadoras adheridas a ellas y por los Servicios de Salud respecto de las demás entidades empleadoras, incluso de aquellas que tengan la calidad de administradoras delegadas. Lo anterior se efectuará en relación con la magnitud de la siniestralidad efectiva, de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 2°.- Para los efectos de este decreto se entenderá por:

a) Siniestralidad Efectiva:

Las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Quedan excluidas las incapacidades y muertes originadas por los accidentes a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 5° de la Ley N° 16.744.

Se excluyen además, las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada, o por enfermedades profesionales contraídas como consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada.

da, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. Estas incapacidades y muertes deberán considerarse en la evaluación de la entidad empleadora en que ocurrió el accidente o se contrajeron las enfermedades, siempre que ello haya ocurrido dentro de los cinco años anteriores al 1° de julio del año en que se efectúe el Proceso de Evaluación.

b) Entidad Empleadora:

Las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 16.744 y los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por dicha ley.

c) Período Anual:

El lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de junio de un año y el 1° de julio del año precedente.

d) Período de Evaluación:

Los tres períodos anuales inmediatamente anteriores al 1° de julio del año respectivo. Tratándose de entidades empleadoras que hubieran estado adheridas al seguro de la Ley N° 16.744 por menos de tres años, se considerarán sólo dos períodos anuales.

e) Proceso de Evaluación:

Proceso por el cual los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores determinan la magnitud de la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora en el Período de Evaluación.

f) Promedio Anual de los Trabajadores:

El que resulte de la suma del número de trabajadores, con remuneración o renta sujeta a cotización, de cada uno de los meses de un Período Anual, dividida por doce y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor

superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Cualquiera que sea el número de contratos que un trabajador suscriba en el mes con la misma entidad empleadora se le deberá considerar, para estos efectos, como un solo trabajador.

g) Día Perdido:

Aquel en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

h) Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

Es el cociente entre el total de días perdidos en un Período Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

i) Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

Es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado sin decimales, elevándolo al entero inmediatamente superior si el primer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el primer decimal si fuere inferior a cinco.

j) Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes:

Es la que se determina conforme al siguiente procedimiento:

- 1.- A cada incapacidad se le asignará según su grado de invalidez, el valor que le corresponda según la siguiente tabla:

Grado de Invalidez	Valor
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran Invalidez	2,00

- 2.- Por la muerte corresponderá el valor 2,50.

- 3.- La suma de los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada Período Anual se multiplicará por cien y se dividirá por el Promedio Anual de Trabajadores y se expresará con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco. Este cociente se denominará Factor de Invalideces y Muertes.

- 4.- Al promedio de Factores de Invalideces y Muertes de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado con dos decimales y ajustado a la centésima más próxima en los términos señalados en la letra h), corresponderá el valor que se denominará Tasa de Sinies tralidad por Invalideces y Muertes, señalado en la siguiente tabla:

Promedio de Factores de Sinies tralidad por Invalideces y Muertes	Tasa de Invalideces y Muertes
0,00 a 0,10	0
0,11 a 0,30	35
0,31 a 0,50	70
0,51 a 0,70	105
0,71 a 0,90	140
0,91 a 1,20	175
1,21 a 1,50	210
1,51 a 1,80	245
1,81 a 2,10	280
2,11 a 2,40	315
2,41 a 2,70	350
2,71 y más	385

k) Tasa de Sinies tralidad Total:

Es la suma de la Tasa Prom edio de Sinies tralidad por Incapacidades Tem porales y la Tasa de Sinies tralidad por Invalide ces y Muertes.

Artículo 3°.- Para el cálculo de la Tasa de Sinies tralidad por Invalide ces y Muertes se considerarán aquellas invalide ces de claradas por primera vez en el Período de Evaluación siempre que sean iguales o superiores al 15%.

En caso de aumento del grado de incapacidad en el Período de Evaluación, para la aplicación de la tabla contenida en el número 1 de la letra j) del artículo anterior, se considerará el nuevo grado de invalidez profesional y al valor que le corresponda en dicha tabla deberá descontarse el valor que se hubiere computado anteriormente. ⁽²⁾

En el caso que el aumento del grado de incapacidad se produzca en una entidad empleadora distinta a aquella en que se originó la anterior incapacidad, para los efectos de la aplicación de la tabla de la letra j), número 1.- del artículo anterior, el grado de invalidez profesional a considerar, será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

La muerte se considerará siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada de la sinies tro que la causó.

Artículo 4°.- La magnitud de la sinies tralidad efectiva existente en la entidad empleadora se medirá en función de la Tasa de Sinies tralidad Total.

Artículo 5°.- La Tasa de Sinies tralidad Total calculada conforme a los artículos ante-

(2) El artículo único N° 1 del Decreto N° 34, D.O. 11.8.2001 reemplazó al final del inciso segundo del artículo 3°, la frase "en un anterior Proceso de Evaluación", por la palabra "anteriormente", como figura en el texto.

riores de terminará la exención de cotización adicional, su rebaja o recargo conforme a la siguiente tabla:

Tasa de Sinies tralidad Total		Cotización Adicional (%)
0 a	32	0,00
33 a	64	0,34
65 a	96	0,68
97 a	128	1,02
129 a	160	1,36
161 a	192	1,70
193 a	224	2,04
225 a	272	2,38
273 a	320	2,72
321 a	368	3,06
369 a	416	3,40
417 a	464	3,74
465 a	512	4,08
513 a	560	4,42
561 a	630	4,76
631 a	700	5,10
701 a	770	5,44
771 a	840	5,78
841 a	910	6,12
911 a	980	6,46
981	y más	6,80 ⁽³⁾

Si durante el Período de Evaluación en una entidad empleadora hubiere ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el respectivo Organismo Adm inistrador deberá investigar las causas de los siniestros y, si se form are la convicción de que éstos se han originado por falta de prevención por parte del empleador, la tasa de Cotización Adicional resultante del Proceso de Evaluación se elevará al porcentaje inmediateamente superior de la tabla precedente.

TITULO II

Procedim iento de evaluación

(3) El artículo único, N° 2 de l Decreto N° 34, D.O. 11.8.2001 reemplazó la tabla contenida en el inciso prim ero de l artículo 5° por la inserta en este texto.

Artículo 6°.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores evaluarán cada dos años la sinies tralidad efectiva ocurrida en las respectivas entidades empleadoras en el Período de Evaluación. Dich o proceso se realizará durante el segundo semestre de l año calendario que corresponda efectuar la evaluación.

La evaluación la efectuarán obligatoriamente respecto de todas las entidades empleadoras con las solas excepciones que se indican en este Reglamento.

Respecto de aquellas entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Norm alización Previsional, la evaluación que realice n los Servicios de Salud, se hará teniendo en cuenta e l informe emitido por dich o Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde. Este informe deberá ingresar a los Servicios de Salud a más tardar e l 15 de agosto de l año en que se realice la evaluación.

Para la emisión de l informe por parte de l Instituto de Norm alización Previsional, los Servicios de Salud proporcionarán a aquél, semestralmente, la información respecto de l número de días de subsidio otorgados por ellos conforme a la Ley N° 16.744, desglosado por entidad empleadora y dentro de ésta por trabajador, indicando en cada caso e l período a que corresponde cada subsidio. La información anterior deberá ingresar al Instituto de Norm alización Previsional, a más tardar e l 15 de l mes siguiente al término de l semestre al cual corresponda.

Artículo 7°.- Sólo deberá evaluarse la sinies tralidad efectiva en las entidades empleadoras que, al 1° de julio de l año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Adm inistrador de la Ley N° 16.744 o tengan la calidad de adm inistradores de legados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Períodos Anuales consecutivos.

Las entidades empleadoras cuya sinies-tralidad efectiva no pueda evaluarse confor-me a lo dispuesto en el inciso precedente, mantendrán, hasta el 31 de diciembre del año subsiguiente, la cotización adicional a que se encontrasen afectas.

No obstante, si la entidad empleadora deriva de otra que podría ser evaluada y de la cual tenía carácter de sucursal o dependencia, será evaluada si mantiene la misma actividad, considerando los antecedentes estadísticos de los tres períodos anteriores al 1° de julio del año respectivo, correspondientes a esa última entidad.

Artículo 8°.- Las rebajas y exenciones de la cotización adicional procederán sólo respecto de las entidades empleadoras que hayan acreditado ante el Organismo Administrador, al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744;
- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto, y
- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Períodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades empleadoras que no puedan acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional por

no haber dado cumplimiento a lo requerido en el inciso anterior y que lo hagan con posterioridad pero antes del 1° de enero del año siguiente, tendrán derecho a que la tasa de cotización adicional de terminada en el Proceso de Evaluación se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Artículo 9°.- Cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en sus planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones.

Si la entidad empleadora no declare sus cotizaciones en uno o más meses del Período Anual, el Promedio Anual de Trabajadores se obtendrá dividiendo por doce el número total de Trabajadores declarados en los restantes meses del Período.

Artículo 10.- Las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán enviar en el mes de octubre del año en que se realice la evaluación, al Instituto de Normalización Previsional o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, las copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Períodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes Períodos Anuales.⁽⁴⁾

(4) El artículo único, N° 3 del Decreto N° 34, D.O. 11.8.2001, reemplazó en el artículo 10, la frase "cada entidad empleadora deberá" por "las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán", con o figura en el texto.

Artículo 11.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores remitirán por carta certificada a las respectivas entidades empleadoras, o por carta entregada personalmente al representante legal de ellas, a más tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación, el Promedio Anual de Trabajadores y una nómina de sus trabajadores que durante el Período de Evaluación hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. La nómina señalará respecto de cada trabajador, el número de Días Perdidos y los grados de invalideces.

Además, en dicha carta los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación, y a las que pudieran acceder a rebaja o exención de la cotización adicional se lo señalarán expresamente y les comunicará, además, los requisitos que deben acreditar para acceder a dicha rebaja o exención, indicándoles el plazo para ello.⁽⁵⁾

No regirá esta obligación respecto de las entidades empleadoras que no cumplan el requisito para ser evaluadas, señalado en el artículo 7°. Sin embargo, en tales casos los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores emitirán una resolución fundada acerca de las causas por las que no procede la evaluación, la que notificarán a la correspondiente entidad empleadora.

La entidad empleadora podrá solicitar la rectificación de los errores de hecho en que hayan incurrido el Servicio de Salud respectivo o la Mutualidad de Empleadores, dentro de los quince días siguientes a la recepción de la carta certificada o a la notificación personal efectuada al representante legal, a que se refiere el inciso primero de este artículo. Para tales efectos, se entenderá que la carta certi-

ficada ha sido recibida al tercer día de recibida por la Oficina de Correos de Chile.

Artículo 12.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores notificarán a las respectivas entidades empleadoras durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, la resolución mediante la cual hayan fijado la cotización adicional a la que quedarán afectas, para lo cual deberán considerar la información señalada en el artículo anterior actualizada considerando los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social que incidan en ella. Junto a dicha resolución les remitirán todos los antecedentes que hayan considerado para el cálculo de la Tasa de Sinietralidad Total.

Remitirán, asimismo, a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8° para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido.

Artículo 13.- La cotización adicional regirá entre el 1° de enero del año siguiente al del respectivo Proceso de Evaluación y el 31 de diciembre del año subsiguiente al de dicho Proceso, no obstante la existencia de los recursos pendientes en contra de las resoluciones dictadas por el Servicio de Salud correspondiente o la Mutualidad de Empleadores.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de recursos cuya resolución no haya alcanzado a ser considerada en la fijación de la tasa de cotización adicional y que incidan en el Período de Evaluación, el Servicio de Salud o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, deberá proceder a efectuar en su oportunidad el recálculo pertinente, fijando la nueva tasa en reemplazo de la anterior con su misma vigencia, debiendo notificar de ello a la entidad empleadora.

Artículo 14.- El aporte que deberán efectuar las empresas administradoras de legados del seguro, en cumplimiento de lo dispuesto

(5) El artículo único, N° 4 del Decreto N° 34, D.O. 11.8.2001, reemplazó el inciso segundo del artículo 11 inserto en este texto.

en el artículo 72 de la Ley N° 16.744, será el porcentaje que se establezca en el decreto que apruebe el presupuesto anual de esa ley, el que se calculará sobre la suma de la cotización básica y la cotización adicional que resulte de la aplicación de las disposiciones del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de este Reglamento. (6)

TÍTULO III

Recargos por incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene

Artículo 15.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores, de oficio, o por denuncia del Instituto de Normalización Previsional, cuando corresponda, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante o de cualquier persona, podrán, además, imponer recargos de hasta un 100% de las tasas que establece el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las causales que más adelante se indican. Dichos recargos deberán guardar relación con la magnitud del incumplimiento y con el número de trabajadores de la entidad empleadora afectada con el mismo.

Las causales por las que se podrá imponer el recargo a que alude este artículo son las siguientes:

- a) La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo;
- b) La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los respectivos Organismos Administradores del Seguro o por el Servicio de Salud correspondiente;

- c) La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente mediante resolución o reglamento.
- d) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos haya excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, de finidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Los recargos señalados en este artículo, se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16.- El recargo a que se refiere el artículo anterior regirá a contar del 1° de mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirá mientras la entidad empleadora no justifique ante el Servicio de Salud o Mutualidad a la que se encuentre adherida, según corresponda, que cesaron las causas que lo motivaron. Para este último efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito a la entidad competente las medidas que ha adoptado. El Servicio de Salud o la Mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

En todo caso, estos recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acredi-

(6) El artículo único, N° 5 del Decreto N° 34, D.O. 11.8.2001, sustituyó el artículo 14 por el inserto en este texto.

tado que cesaron las causas que le dieron origen. Para estos efectos, dicho plazo se contará a partir de la fecha en que el Servicio de Salud o la Mutualidad reciba la comunicación escrita de la entidad empleadora a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 17.- Las variaciones que experimente la cotización adicional de una entidad empleadora, como consecuencia de la evaluación de su siniestralidad efectiva, no afectará al recargo impuesto conforme al artículo 15. A quella cotización se sumará a este recargo, pero si la suma excede el 6,8% se bajará dicho recargo hasta alcanzar ese porcentaje. En caso que la sola cotización adicional por siniestralidad efectiva alcance al 6,8% que dará sin efecto el recargo imposito de acuerdo al artículo 15.

TITULO IV

Notificaciones, plazos y recursos

Artículo 18.- Las resoluciones a que se refiere este decreto se notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora o personalmente al representante legal de la misma. Si se hubiere notificado por carta certificada se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida dicha carta en la Empresa de Correos de Chile.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una Mutualidad de Empleadores, su domicilio será para estos efectos el que hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquélla, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo con unicación especial mente des tinada al efecto.

Tratándose de las demás entidades empleadoras, su domicilio será el que hayan consignado ante el respectivo Organismo Adm inistrador.

Artículo 19.- En contra de las citadas resoluciones procederá el recurso de reconsi-

deración, el que deberá interponerse ante el Servicio de Salud o la Mutualidad que emitió la resolución, dentro de los quince días siguientes a su notificación, señalando las razones que fundamentan la reconsideración solicitada. Dicho recurso deberá resolverse dentro de los treinta días siguientes a su interposición.

Lo anterior, es sin perjuicio del recurso de reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social, establecido en el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744. La Superintendencia podrá solicitar, si lo es pertinente, informe del Servicio de Salud correspondiente, el que deberá informar en el plazo de quince días.

En caso de haberse solicitado la reconsideración de la resolución, el plazo para interponer la reclamación correrá a contar desde la notificación de la resolución que se pronuncie sobre la reconsideración.

Artículo 20.- Las diferencias de cotización originadas al resolverse un recurso, se restituirán o integrarán, según corresponda, durante el mes siguiente al de la notificación respectiva, sin reajuste, ni intereses, ni multas.

TITULO V

Disposiciones varias

Artículo 21.- Las entidades empleadoras no podrán cambiar de Organismo Adm inistrador durante el segundo semestre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Asimismo, no podrán cambiarse de Organismo Adm inistrador entre el 1° de enero y el 31 de marzo del año siguiente al de la aplicación de un Proceso de Evaluación, las entidades empleadoras a las que, como resultado de dicho Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les correspondían en conformidad con el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 22.- Cuando una entidad empleadora cambie de Organismo Administrador, el anterior Organismo Administrador deberá proporcionar al nuevo los antecedentes estadísticos necesarios para la aplicación de este Reglamento y la tasa de cotización adicional a que se encuentra afectada, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

Artículo 23.- Las referencias que las normas legales o reglamentarias hagan a las disposiciones del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se entenderán hechas a las del presente decreto.

Artículo 24.- Este Reglamento regirá a contar del 1° de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se deroga el Decreto Supremo N° 173, de 1970, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

No obstante, el inciso primero del artículo 9° entrará en vigencia a contar del primer día del tercer mes siguiente al mes de la publicación en el Diario Oficial de este Reglamento.

Artículo 25.- Las resoluciones sobre fijación de la cotización adicional dictadas por los Servicios de Salud y Mutualidades de Empleadores conforme al Decreto Supremo N° 173 en consideración a la tasa de riesgo, que se encuentren vigentes al 1° de julio del año 2001, regirán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- El primer Proceso de Evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que se efectúe conforme a este Reglamento, se hará a contar del 1° de julio del año 2001 sobre las bases de los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores, vale decir, de los comprendidos entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2001; entre el 1° de julio de

1999 y el 30 de junio de 2000 y entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999. En caso que el Período de Evaluación deba considerarse sólo dos Períodos Anuales, éstos correspondrán a los dos primeros indicados. Para tales efectos, las nóminas a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento correspondrán, según el caso, a las de los tres o dos períodos a que se refiere este artículo.

No estarán afectas a la aplicación del primer Proceso de Evaluación, precisado en el inciso anterior, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados sólo a los trabajadores de casa particular, ni los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por la Ley N° 16.744, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2001 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al segundo Proceso de Evaluación.⁽⁷⁾

Las cotizaciones adicionales a que dé lugar el primer Proceso de Evaluación regirán a partir del 1° de enero del año 2002.

No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 21, las entidades empleadoras a las que, como resultado del primer Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les correspondían en conformidad con el citado D.S. N° 110, de 1968, no podrán cambiar de Organismo Administrador hasta el segundo semestre del año siguiente.

Artículo 2°.- En los cálculos de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes correspondientes a los Procesos de Evaluación

(7) El artículo único, N° 6 del Decreto N° 34, D.O. 11.8.2001, agregó el inciso segundo del artículo primero transitorio, pasando los primeros incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente.

se excluirán las incapacidades permanentes y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1º del mes siguiente al de la publicación de este Reglamento.

Asimismo, en el primer Proceso de Evaluación a que se refiere el artículo anterior, en el cálculo de la Tasa de Sinietralidad por Invalideces y Muertes, se excluirán las invalideces y muertes causadas por enfermedades profesionales, evaluadas, en su caso, con menos de un 40% de incapacidad antes de la fecha indicada en el inciso anterior.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar al Instituto de Normalización Previsional a solicitud de éste, la información sobre número de trabajadores de la empresa y de días sujetos a pago de subsidio, que se requiera para efectuar el primer Proceso de Evaluación.

Tómese razón, com úníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ -TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro de Trabajo y Previsión Social.- Alex Figue roa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricio Tom bolini Vé liz, Subsecretario de Previsión Social. Eugenia agner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

DEL DIARIO OFICIAL

25 - Abril

- Ley N° 19.798. Modifica el D.L. N° 1.757, de 1977, estableciendo beneficios a favor de los miembros de los Cuerpos de Bomberos.
- Ley N° 19.801. Precisa el régimen tributario aplicable al mayor valor de la enajenación de acciones de sociedades anónimas abiertas.

27 - Abril

- Ley N° 19.803. Establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal.
- Decreto N° 250, de 12.12.01, de la Subsecretaría de Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 28 de la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía (*publicado en este Boletín*).

30 - Abril

- Resolución N° 1.010 exenta, de 22.04.02, del Servicio de Registro Civil e Identificación. Señala características y fijaciones de los pasaportes y documentos de viaje que expida el Servicio de Registro Civil e Identificación.

3 - Mayo

- D.F.L. N° 1-19.704. Fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Extracto de Circular N° 31, de 26.04.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto del N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 19.768 que incorporó un nuevo artículo a la Ley de la Renta, signado como artículo 42 bis, y además, a través del N° 5 del mismo artículo, le agregó un nuevo inciso tercero al artículo 50 de la ley precitada (*tratamiento tributario que tendrán los depósitos de ahorro previsional voluntario o las cotizaciones voluntarias efectuadas en conformidad a lo establecido en el N° 2 del Título III del D.L. N° 3.500, de 1980*).

4 - Mayo

- Extracto de Circular N° 33, de 29.04.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto del artículo único de la Ley N° 19.801 que modificó el inciso primero del artículo 18 ter de la Ley de la Renta.
- Extracto de Circular N° 34, de 2.05.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones actualizadas sobre la determinación y declaración de tributos que gravan a los vehículos motorizados que utilicen como combustible gas natural comprimido o gas licuado de petróleo.

8 - Mayo

- Resolución N° 3.414 exenta, de 25.03.02, del Ministerio de Educación. Aprueba bases del proceso de postulación a la acreditación para percepción de la asignación de excelencia pedagógica Ley N° 19.715.

10 - Mayo

- Resolución N° 5.311 exenta, de 7.05.02, del Ministerio de Educación. Modifica bases del proceso de postulación a la acreditación para percepción de la asignación de excelencia pedagógica Ley N° 19.715, aprobadas por Resolución exenta de Educación N° 3.414, de 2002.

13 - Mayo

- Decreto N° 89, de 12.03.02, de la Subsecretaría de Trabajo. Designa nuevos miembros titulares y suplente del Consejo del Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical.

16 - Mayo

- Decreto N° 102, de 6.02.02, del Ministerio de Hacienda. Reglamenta Ley N° 19.749, que establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares (*publicado en este Boletín*).
- Decreto N° 344 exento, de 26.04.02, del Ministerio de Educación. Aprueba programas de estudio para los Subsectores del Plan de Formación Diferenciada para 4° año de Enseñanza Media, Humanístico-Científica.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

REFORMA LABORAL. RECURSO DE PROTECCION. HORAS EXTRAORDINARIAS. FACULTAD LEGAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO DE INTERPRETAR ADMINISTRATIVAMENTE LA LEGISLACION LABORAL. RECURSO DESECHADO

Conforme lo prescribe el artículo 2º inciso final del Código de Trabajo se le asigna al Estado la obligación y, por ende, la facultad de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios, función que el Estado asume, primordialmente, a través de la Dirección de Trabajo. En virtud de su ley orgánica —el D.F.L. N° 2 de 1967— esta institución pública ejerce dos esenciales funciones: fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral e interpretar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo. Por lo anterior, se ajusta a Derecho el Ordinario N° 332/23, de 30 de enero de 2002, sobre normas relativas a horas extraordinarias contenidas en la Ley N° 19.759, sobre Reforma Laboral

Comentario

En prescripción del rubro Restaurant deduce recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo a fin de que se deje sin efecto dictamen contenido en el Ordinario N° 332/23, de 30 de enero del presente año, el que se pronunció sobre diversos aspectos relativos a normas sobre horas extraordinarias introducidas en virtud de la Ley N° 19.759 sobre Reforma Laboral, especialmente el punto 5 del mencionado pronunciamiento que sostiene que la falta de pacto escrito constituirá siempre infracción susceptible de ser sancionada administrativamente. Abunda en sus argumentos el recurrente en el sentido de que con la dictación de tal pronunciamiento la Dirección del Trabajo se ha excedido en sus atribuciones, toda vez que, en lo sustancial del argumento del recurrente, ha hecho caso omiso de las normas contenidas en el artículo 32 incisos 1º y 2º del Código de Trabajo, al presumir de derecho que constituye una infracción laboral el sólo hecho de que la tarjeta de asistencia del trabajador

registre un lapso superior a la jornada laboral, no existiendo pacto escrito al respecto. A mayor abundamiento, y en lo concerniente a la infracción constitucional del citado ordinario, se conculcarían con él las garantías de no ser juzgado por comisiones especiales, la libertad de contratación y el derecho de propiedad, contenidas ellas en los números 3, 16 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política, respectivamente.

Por su parte la institución fiscalizadora recurrida, sostiene que la labor interpretativa se ha efectuado en función de facultades legales y que la exigencia de un pacto escrito constituye hoy una formalidad para el trabajo extraordinario según lo prescribe la ley.

Argumentando la Corte sobre el rechazo del recurso deducido, sostiene que el ordinario recurrido de la Dirección del Trabajo se ha dictado en base a facultades que emanan,

primera mente, del artículo 2º inciso final del Código del Trabajo, el que le asigna al Estado la facultad de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios, función que el Estado asume a través de la Dirección del Trabajo y sus facultades reguladas en su ley orgánica, el D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En virtud de tal cuerpo legal, a dicho órgano es totalmente asistido, fundamentalmente, las funciones de fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral y de interpretar por medio de dictámenes su sentido y alcance.

A la luz de las precedentes facultades, la dictación del Ordinario recurrido pertenece a la órbita de las funciones interpretativas asignadas por ley, mediante las cuales se forman pautas de índole general, abstractas, dirigidas a un sinnúmero de personas y situaciones que pudieren en el futuro resultar afectadas con las modificaciones introducidas por la reciente Reforma Laboral. Corresponde, entonces, dicho pronunciamiento administrativo al ejercicio de funciones de hermenéutica perfectamente definidas y situadas por el sistema normativo en el área de la competencia de la autoridad que lo expidió. Por lo demás, carece de arbitrariedad el acto administrativo en cuestión, por cuanto no es resultante de la inflexión, obcecación o mínimo de alterar el ordenamiento jurídico, sino que, por el contrario, del afán de contribuir a su racional y uniforme aplicación por los órganos de fiscalización, a establecer condiciones de certeza jurídicas.

Por los anteriores fundamentos jurídicos la Corte de Santiago estimó rechazar el recurso de protección, de decisión confirmada por la Corte Suprema al conocer del recurso de apelación deducido en contra del fallo de primer grado.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago.

Santiago, 23 de abril de 2002.

Visitos y teniendo presente:

Primero: Que don Andrés Alvear Valdés, abogado, en representación de la Sociedad Restaurant Quick-bis-tres Limitada, del giro de su denominación, ambos con domicilio, para estos efectos, en calle Santa Elena N° 1761, Santiago, comparece, a fs. 33 y siguientes, deduciendo recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo, representada por su Directora doña María Ester Ferrer Nazarala, abogado, ambas domiciliadas en calle Agustinas N° 1253, Santiago, a fin de que se deje sin efecto el Ordinario N° 0332/0023 de 30 de enero de 2002, por haber ésta incurrido al dictarlo en una actuación arbitraria e ilegal;

Segundo: Que, fundamentando su pretensión, expone la recurrente que, en el marco de la normativa de la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 5 de octubre de 2001, que modificó el Código del Trabajo y que entró en vigencia el 1º de diciembre de ese año, la Dirección del Trabajo emitió con fecha 30 de enero de 2002 el Ordinario N° 0332/0023, mediante el cual se pronunció sobre diversos aspectos que dicen relación con el trabajo en horas extraordinarias, "uno de los cuales, signado con el N° 5, señala: "El sobre tiempo laborado en ausencia de pacto escrito constituirá siempre una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente, en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes".

Agrega el recurrente que, acorde con semejante instructivo y con lo señalado en otros dictámenes expedidos con antelación por la misma autoridad administrativa en materia de horas extraordinarias —las Circulares N° 319 de 19 de enero de 1993 y 1.676/97 de 14 de abril de 1998—, y, especialmente, con lo dispuesto en la Circular N° 88 de su Departamento de Fiscalización, que establece el Manual de Procedimientos de Fiscalización a que deben atenerse los Inspectores del Trabajo en su actividad contralora, éstos, al constatar en los registros de asistencia cualquier sobre tiempo laborado sin pacto es-

crito, aunque se trate de un solo minuto, por considerarse ello una infracción, según el mencionado Ordinario N° 0332/023, deberán cursarla como tal al empleador, quien se hará así posible de multas fluctuantes entre 1 y 60 Unidades Tributarias Mensuales;

Tercero: Que, con las instrucciones a que se ha hecho mención —prosigue la recurrente— la señora Directora de Trabajo, se ha excedido en sus atribuciones, haciendo caso omiso de las normas contenidas en el artículo 32 incisos 1° y 2° del Código de Trabajo, al presumir de derecho que constituye una infracción laboral el solo hecho de que la tarjeta de asistencia del trabajador registre un lapso de tiempo superior a la jornada laboral, no existiendo pacto escrito al respecto; puesto que, para que tenga lugar una jornada extraordinaria, es preciso que dicho exceso de tiempo haya sido efectivamente laborado por aquél y que ello haya ocurrido con conocimiento del empleador, puntos ambos que deben ser debidamente acreditados;

Cuarto: Que, al establecer la presunción a que se viene de hacer alusión —en concepto de la recurrente— el acto administrativo de que se trata ha incurrido en ilegalidad, con abierta transgresión a los principios que en este aspecto establecen los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, dado que se atribuye funciones que son privativas de los órganos jurisdiccionales y legales. Y ello porque, si bien el artículo 476 del Código de Ramo reconoce a la Directora de Trabajo facultades vinculadas a la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y a la interpretación de la norma, el ejercicio de las funciones inspectivas debe entenderse supeditado, como lo ha exigido la jurisprudencia judicial, a la existencia de infracciones manifiestas o evidentes de la normativa laboral, no pudiendo en caso alguno dicha agente de la administración arrogarse en esta materia atribuciones propias de los órganos jurisdiccionales.

Por otra parte, la autoridad administrativa, en cuanto por la señalada circular pres-

cribe como condición indispensable para acordar horas extraordinarias la existencia de un pacto escrito, de roga tácitamente la norma contenida en el inciso 2° del artículo 32 del Código de Trabajo, obrando de tal manera como un ente legislador;

Quinto: Que, la circular en cuestión —prosigue el recurrente— resulta, además, arbitraria, habida cuenta que ella se emitió con ocasión de las reformas que al Código de Trabajo introdujo la referida Ley N° 19.759, en circunstancias de que el artículo 32 inciso 2° del Código de Trabajo no fue objeto de modificación alguna por parte de dicho cuerpo legal, sin perjuicio, todavía, de que la legislación laboral de los últimos 25 años ha aceptado la obligación de los empleadores en orden a pagar a sus trabajadores las horas extraordinarias laboradas por éstos, aún en ausencia de pacto escrito que las establezca; exigencia ésta que no se ha considerado constitutiva de infracción alguna. A mayor abundamiento, el requisito de pacto escrito para toda jornada extraordinaria, bajo amenaza de sanción, implica vulnerar la norma contenida en el artículo 5° del Código de Trabajo, que permite a las partes modificar por mutuo consentimiento los contratos en todas aquellas materias en que hubieren podido convenir libremente;

Sexto: Que —finaliza el recurrente— el Ordinario N° 0332/0023 constituye un acto arbitrario e ilegal que amenaza vulnerar las siguientes garantías consagradas en el artículo 19 de la Constitución Política de la República: a) Aquélla de la N° 3 inciso 4°, en cuanto a no ser juzgado por comisiones especiales sino que por el tribunal que señale la ley, al amenazar, por un lado, con la aplicación de multas como consecuencia de una interpretación administrativa respecto del contenido de los contratos de trabajo celebrados por la recurrente y sus trabajadores, sin mediar en plazamiento ni proceso alguno y de clarar por el otro, como infracción, hechos no previstos como tales en la ley, actuaciones ambas en que la Dirección de Trabajo asume funciones que pertenecen a la competencia exclusiva de los Tribunales

de Justicia; b) La del N° 16, sobre libre contratación, pues pretende forzar un acuerdo entre ella y sus trabajadores, faltando la voluntad de las partes; y, c) Aquéllas del N° 24, por cuanto la amenaza de la referida circular con obligarla a desembolsar de terminadas sumas de dinero por concepto de multas administrativas, amenaza gravemente su derecho de propiedad;

Séptimo: Que, fundada en los mismos antecedentes y esgrimiendo idénticos argumentos, a los que se acaba de exponer, se hizo parte en el recurso, a fs. 83 y siguientes, la Federación Gremial de la Industria Hotelera y Gastrónomica de Chile, II O TELGA;

Octavo: Que, mediante el informe que corre agregado entre las fs. 72 y 79, la señora Directora del Trabajo impetró el rechazo del recurso, aduciendo para ello razones que guardan relación con la admisibilidad y con el fondo de dicho arbitrio cautelar;

Noveno: Que, bajo el primer rubro de argumentaciones, señala que el recurso de protección no constituye el mecanismo jurídico idóneo para impugnar decisiones administrativas como la que se cuestiona en autos, pues con tal finalidad el legislador ha instituido un arbitrio específico en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, que entrega competencia a los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer de las reclamaciones que procedan en contra de las resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;

Décimo: Que, incursionando, en seguida, sobre las cuestiones relacionadas con el fondo del recurso, expone la autoridad administrativa que el Ordinario N° 0332/0023 de 30 de enero de 2002, cuya finalidad consistió en interpretar diversos aspectos concernientes al trabajo en horas extraordinarias introducidos al artículo 32 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001, fue el resultado de un completo estudio de los an-

tecedentes y estuvo sujeto, con anterioridad a su expedición, a diversas revisiones, escuchándose la opinión de des tacados juristas, integrantes del Consejo Técnico Consultivo creado mediante Resolución exenta N° 1.161 de 8 de noviembre de 2001, razón por la cual, todas las materias en él reguladas arriban a conclusiones respaldadas en fundamentos serios y suficientes, que permiten descartar cualquier atisbo de arbitrariedad.

Añadando sobre esta materia, puntualiza que el trabajo en horas extraordinarias requiere de un pacto que debe constar por escrito, constituyendo esta formalidad una garantía de que el trabajo extraordinario no constituya el resultado de una imposición unilateral del empleador, sino la consecuencia del mutuo consentimiento de las partes.

La circunstancia de que este precepto no haya sido modificado por la Ley N° 19.759 no significa —aduce el informe— que no quepa interpretarlo en el nuevo contexto establecido por dicho cuerpo normativo, cuyo objeto fue regular con mayor rigurosidad y establecer límites al trabajo extraordinario, para lo cual dispuso que éste se convenga para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, que dicho pacto conste por escrito y tenga una vigencia transitoria no superior a tres meses (inciso 1° del señalado artículo 32).

Bajo semejante perspectiva, añade la informante, si bien la omisión de pacto escrito, requisito obligatorio en materia de jornada de sobre tiempo —según la normativa citada supra—, no impide considerar como tal el tiempo trabajado por sobre el horario normal y hacer exigible la remuneración correspondiente, ello no significa que la ausencia de convención escripturada no importa en sí una infracción al precepto legal que lo consagra como un requisito o condición imperativa, cuyo desacato trae como consecuencia una sanción condigna;

Undécimo: Que, tanto por estos razonamientos —continúa la informante— como por

el hecho de que su origen haya estado condicionado por la imperiosa necesidad que existía de interpretar una materia que había sido "fuertemente modificada" por la Ley N° 19.759 y que planteaba muchas dudas que dificultaban el rol fiscalizador de los inspectores del Servicio, el Ordinario N° 0332.0023 no puede tildarse de arbitrario, producto de un capricho del agente administrativo que lo elaboró, sino como un dictamen sustentado en una fundamentación prudente y racional;

Duodécimo: Que, concluye el informe, tan poco es admisible reprochar ilegalidad a dicho acto administrativo por cuanto la Dirección del Trabajo obró con estricta sujeción al ordenamiento legal vigente sobre la materia, entre cuyas normas cita al artículo 1°, letra a) del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Estatuto Orgánico de la Dirección del Trabajo y el artículo 476 del Código del Ramo, que asignan a dicho organismo la función de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, normas a las que cabe sumar el artículo 5°, letra b) del mismo D.F.L. N° 2 que entrega al Director del Trabajo "la facultad de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social" y los artículos 2° inciso final y 5° inciso 2° del Código del Trabajo que, respectivamente, establecen que corresponde al Estado velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios y disponen que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo;

Decimotercero: Que, el argumento previo sobre inadmisibilidad del presente recurso esgrimido por la Dirección del Trabajo y que funda en la existencia de un procedimiento específico para reclamar ante los Juzgados del Trabajo en contra de las resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales a lo establecido en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, que haría improcedente abordar este mismo tipo de materias a través de un mecanismo cautelar de urgencia como lo es el

arbitrio protectorio ejercido en autos, resulta inaceptable, puesto que tanto la historia fidedigna del establecimiento de la norma constitucional que insaura el recurso de protección como la redacción textual dada por el constituyente al artículo 20 de la Carta Fundamental que lo consagra positivamente con las expresiones: "sin perjuicio de los demás derechos que puede hacer valer ante la autoridad"; conducen a aceptar la compatibilidad de este instrumento cautelar de origen constitucional con los mecanismos de índole ordinaria o especial que el sistema normativo pone a disposición de las personas con miras a dispensarles resguardo o amparo ante la violación de sus derechos por parte de terceros; motivo por el que será rechazada la solicitud de inadmisibilidad;

Decimocuarto: Que, afrontando, enseguida, el análisis concerniente a la legalidad de tantas veces mencionado Ordinario N° 0332.0023, cuestionada en el recurso, debe empezarse por recordar una norma matriz sobre la materia: el artículo 2° inciso final del Código del Trabajo que asigna al Estado la obligación —y la facultad consiguiente— de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios función que el Estado asume, primordialmente, a través de la Dirección del Trabajo, institución regulada por el D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 29 de septiembre de 1967;

Decimoquinto: Que, de acuerdo con el mencionado estatuto orgánico, las dos principales funciones que debe satisfacer la Dirección del Trabajo consisten en: a) fiscalizar la aplicación de la legislación laboral y previsional, esto es, inspeccionar, controlar y vigilar para que la normativa de esa especie sea efectivamente cumplida en la práctica, arbitrando las medidas idóneas y adecuadas a tal propósito, entre las que se incluye, para el evento de infracciones a dicho ordenamiento, la imposición de sanciones administrativas (artículos 474 y 476 del Código del

Trabajo, 1º letra a), 5º letra c), 32 y 33 del D.F.L. N° 2 precitado; y b) interpretar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo (artículo 5º letra b) del mismo D.F.L. N° 2);

Decimosexto: Que estas dos funciones del órgano administrativo, aunque de diferente naturaleza y contenido —operación en esencia intelectual la última expresada en un quehacer de razonamiento lógico que procura desentrañar el sentido y alcance de un precepto legal, función empírica la primera orientada a inspeccionar, verificar y vigilar la aplicación práctica de la norma, la forma como ésta logra concretarse en la realidad—, ambas actividades se encuentran, empero, relacionadas entre sí por un doble vínculo de precedencia en el tiempo e instrumentalidad, pues la labor de interpretación se gesta con anterioridad a aquella de fiscalización y, en cuanto sienta criterios destinados a esclarecer el sentido de la ley y establecer de tal manera una doctrina homogénea sobre los diversos aspectos que forman su contenido, orienta y focaliza la tarea que, más tarde, han de desarrollar los agentes a cargo de fiscalizar y velar por la aplicación de la norma;

Decimoséptimo: Que la circular expresada en el Ordinario N° 0332/0023 pertenece al ámbito de las funciones de interpretación administrativa encomendadas por el legislador a la Dirección del Trabajo y, en tal carácter, se limita a formular pautas de índole general, abstractas, dirigidas a un sinnúmero de personas y situaciones que pudieren en el futuro resultar afectadas con las modificaciones introducidas al artículo 32 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759. Corresponde, entonces, el dictamen en cuestión al ejercicio de funciones herméticas perfectamente definidas y situadas por el sistema normativo en el área de competencia de la autoridad administrativa que lo expidió;

Decim octavo: Que, además, el dictamen en cuestión no es un acto arbitrario porque no ha quedado de manifiesto que se a conse-

cuencia de la inflexión, obcecación o mínimo de alterar el ordenamiento jurídico, sino que, por el contrario, del afán de contribuir a su racional y uniforme aplicación por los órganos de fiscalización, a establecer condiciones de certeza jurídicas;

Decimonoeno: Que, en la misma línea de razonamientos conducentes al rechazo del recurso, cabe agregar que, dado el carácter general, prescindente de cualquier situación práctica con que se conciben y redactan los dictámenes interpretativos —categoría a la que según se ha expresado pertenece la circular en análisis—, no se advierte en qué forma pudieren sus enunciados agraviar los derechos que se invocan por la recurrente ni si quiera en grado de amenaza, es decir, como presagio de un mal a ocurrirle en el porvenir, pues para que una amenaza se perfile como presupuesto de la acción de amparo, se requiere, al menos, que ella sea cierta, no ficticia o aparente, actual o inminente al tiempo de la formulación del recurso, y precisa, planteada en términos claros e inteligibles, caracteres, exigencias o requerimientos que no se vislumbren en la presentación de la recurrida de autos;

Vigésimo: Que, no concurriendo en la especie el primero de los presupuestos contemplados en el artículo 20 de la Carta Fundamental para la configuración del recurso de protección: la existencia de un comportamiento contrario a derecho, por vía de ilegalidad o arbitrariedad; —como se ha des tacado en los razonamientos 17º y 18º precedentes—, procede, sin necesidad de adentrarse en el análisis de otros aspectos vinculados al tema propuesto en el recurso, optar por desestimarlo.

Y de conformidad, además con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de fecha 9 de junio de 1998, se declara que se rechaza el deducido a fojas 33 y siguientes por la sociedad Res taurant Quick Bis Limitada, al

que adhirió posteriormente, la Federación Gremial de la Industria Hotelera y Gastrónomica de Chile.

Se previene que la Ministra señora Pérez no comente íntegramente el razonamiento decimotercero, porque en su opinión el recurso de protección es inadmisible en algunas de las circunstancias en que el afectado dispone de un procedimiento específico para instar respecto del acto de que se trate; y que concurre al rechazo de la petición de inadmisibilidad teniendo únicamente presente la circunstancia de tratarse de un acto de aplicación general que sólo, al decir de los

recurrentes, amenaza diversas garantías constitucionales, situación en que no es posible exigir que se accione por otros medios.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad, archívese.

Redacción del Ministro señor Adalís Oyarzún Miranda.

Dictada por los Ministros señor Adalís Oyarzún Miranda, señora Gabriela Pérez Paredes y señor Heraldo Brito Cruz.

Rol N° 831-2002.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES. APLICACION DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA O.I.T. SOBRE LIBERTAD SINDICAL, EN VIRTUD DEL ARTICULO 5º INCISO 2º DE LA CONSTITUCION POLITICA QUE LOS ELEVA A RANGO CONSTITUCIONAL. CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL

Convenios de la O.I.T. sobre libertad sindical, en su calidad de acuerdos multilaterales suscritos por un conjunto de Estados con la finalidad de regular principios universales de carácter laboral, constituyen tratados internacionales que versan sobre derechos fundamentales de la persona, en conformidad a lo prescrito en el artículo 5º inciso segundo de la Constitución Política. En tal contexto jurídico, la libertad sindical, como principio esencial del Derecho Laboral, no sólo comprende la facultad de constituir sindicatos, afiliarse a los mismos, constituir organizaciones mayores, e tc., sino que también, y con la misma fuerza e importancia, comprende, además, la facultad de que dichas organizaciones realicen todas las acciones legítimas, sin intervención de terceros ni del Estado, las que no son otras que la defensa de los intereses de los trabajadores (derecho a la actividad sindical)

Comentario

Directiva sindical deduce denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa en la que laboran. Fundan su pretensión en el hecho de que producto de la próxima caducidad del convenio colectivo la empresa habría presionado a los trabajadores para que prorrogaran el convenio en los mismos términos del vigente, y de ese modo no se negociara colectivamente. Los actos de presión anti-sindical se habrían manifestado a través de amenazas de despido y presiones para renunciar al sindicato. Agregan que la empresa tenía modelos de cartas de desafiliación al sindicato, siendo la jefa de personal la encargada de tramitar la desafiliación ante la organización sindical denunciante. Por ello, solicitan al tribunal de claré que la acción tendiente a alterar el quórum sindical, mediante la desafiliación de los asociados es ilegal.

Se tuvo por evacuado el traslado de la empresa denunciada en su rebeldía y sin que haya rendido prueba alguna en el juicio.

A la luz de los antecedentes aportados al tribunal y razonando para resolver el conflicto sometido a su conocimiento, se estableció que los Convenios de la O.I.T. 87 y 98 sobre libertad sindical, constituyen tratados internacionales que versan sobre derechos fundamentales de la persona, por lo que conforme lo dispone el artículo 5º inciso segundo de la Constitución ostentan rango constitucional, sin perjuicio de mencionar que al igual conclusión se arriba al analizar los números 16 y 19 del artículo 19 de la Carta Fundamental. En consideración a los preceptos constitucionales citados, debe establecerse, además, que la libertad sindical, como

principio esencial del Derecho del Trabajo, no sólo ha de comprender la facultad de constituir sindicatos, de afiliarse o desafiarse de los mismos o de constituir organizaciones de grado superior, sino que también de realizar todas las acciones legítimas en defensa de los intereses de los trabajadores.

Finalmente, y habiéndose acreditado en el proceso la existencia de presiones directas e indirectas para obtener la desafiliación de los trabajadores al sindicato, hechos estos de suma gravedad y que se enmarcan plenamente dentro de aquellas conductas sancionadas por el artículo 291 letra a) del Código del Trabajo, se acoge la denuncia por práctica antisindical, condenándose a la empresa demandada al pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ascendente a 75 Unidades Tributarias Mensuales.

Sentencia

Antofagasta, 28 de febrero de 2002.

Vis tos :

Comparecen a fojas 30, Mauricio Javier Tapia Sulantay, Rubén Frank Rozas Bustos y Dino Luciano de Filippi Pluzzi, trabajadores, Presidente, Secretario y Tesorero, respectivamente del Sindicato Empresa P&O A lfin Catering S.A. Es tablecimiento Escondida, todos con domicilio para estos efectos en calle Carlos Ovidio Cavada 3651, población Oriente de esta ciudad, quienes interponen denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa Com pass Catering S.A., legalmente representada por don Jaime Ramírez González, ambos con domicilio en Catorce de la Familia 2841, de la comuna de Conchalí Santiago y/o Hermógenes Alfaro 2841 de esta ciudad. Fundan su demanda en que se mantiene vigente por parte de Com pass Catering S.A., desde el 10 de febrero de 1999 un convenio colectivo con los trabajadores que caduca el 31 de enero de 2002, y la empresa solicitó a los dirigentes sindicales mediar ante los trabajadores a objeto de saber si éstos estaban o no de acuerdo en hacer efectiva la extensión de dicho instrumento colectivo, sin hacerle nin-

guna modificación; los dirigentes, previa consulta a la asamblea, respondieron a la empresa que los trabajadores no estaban de acuerdo en ello, y querían esperar que el convenio caducara para negociar colectivamente, haciendo presente que su organización agrupa al 75% de trabajadores que prestan servicios en dependencias de faena Minera Escondida Ltda. Señalan que ante la respuesta dada por los dirigentes, de no hacer extensivo el convenio colectivo y negociar colectivamente en las fechas dispuestas por la ley, la empresa procedió a negociar con todos los trabajadores tanto los afiliados como los no afiliados al Sindicato y haciendo uso de presiones morales, como llevarlos a gerencia, dejarlos sin empleo, ha logrado que los trabajadores firmen el acuerdo respectivo, y a los trabajadores que se negaron, procedieron entonces a amenazarlos con que primero tenían que firmar el convenio colectivo y segundo, renunciar al sindicato, de lo contrario se quedarían sin empleo, imputando estos hechos a los señores José Cas tillo (supervisor general área aseo), Luis Maluenda (líder del grupo, área aseo Villa San Lorenzo) y Juan Flores (líder del grupo área aseo mina nocteros). Agregan que la empresa en la oficina de personal, tenía cartas modelo de desafiliación al sindicato y así el socio solicitaba la carta y la firmaba y era la misma encargada de personal de Eures t A lfin (Escondida) Karla Cavalle ro, la encargada de recepcionar y entregar las cartas a la organización sindical. Por lo que solicitan en definitiva se declare por el tribunal que la acción de querer alterar el quórum sindical, mediante la desafiliación de los asociados, haciendo uso de amenazas de pérdida de empleo a los trabajadores y así conseguir que la organización no tuviera fuerza para poder negociar colectivamente más adelante, es ilegal.

A fojas 42, rola informe de la Directora Regional del Trabajo de Antofagasta, en que en lo pertinente, se expresa que la investigación se centró en la alteración de quórum del Sindicato por medio de presiones tendientes a obtener desafiliación sindical, y que en el período corrido entre los meses de diciembre

de 2000 a julio de 2001, la disminución de los trabajadores afiliados al Sindicato, alcanzó aproximadamente un 21%, lo que podría deberse a tres situaciones específicas: primero, despidos que han afectado a trabajadores sindicalizados; segundo, voluntad de los propios trabajadores en orden a desafiarse de la organización por no compartir las políticas del Directorio de la misma; y tercero, presiones efectuadas por la propia empresa con la finalidad de disminuir el número de afiliados a la Organización, obstaculizando así una mayor representatividad de la misma, así como el desarrollo de las actividades que les son propias. Concluye el informe que el estado de las relaciones laborales en la empresa Compass Catering, no puede, en ningún caso, calificarse como idóneo, y la empresa denunciada presenta a nivel regional un alto grado de conflictividad laboral, asociada a la gran infraccionalidad de normas legales y conductas moralmente cuestionables de gestión empresarial, y que dentro de tal escenario los hechos denunciados por la Organización Sindical afectada, se circunscriben en un contexto general y como parte de una conducta habitual de ejercicio abusivo de prerrogativas patronales y de escaso respeto de los derechos laborales.

A fojas 62, se tuvo por evacuado el traslado conferido a la empresa denunciada, en su rebeldía.

A fojas 63, se hace parte como coadyuvante del actor la Directora Regional de Trabajo Subrogante, expresando que conforme al artículo 23 del Código de Procedimiento Civil, le asiste interés actual en el resultado de este juicio que compromete derechos laborales de trascendencia social, cuales son los derechos y libertades sindicales.

A fojas 75, se llamó a las partes a una conciliación, la cual no se produjo.

A fojas 76, se recibió la causa a prueba.

A fojas 79, roló el avenimiento por parte del Sindicato Empresas P&O Alfin Caterings

S.A., Establecimiento Escondida y Orlando Morales Barraza, Gerente de Recursos Humanos y Servicios de Compass Catering S.A.

A fojas 82, la Dirección Regional de Trabajo de Antofagasta evacuó el traslado conferido a su parte del avenimiento presentado por las partes directas.

A fojas 87 vuelta, se citó a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que la parte demandante presentó denuncia por práctica antisindical, solicitando se declare ilegal la acción de querer alterar el quórum sindical mediante la desafiliación de los asociados, haciendo uso de amenazas de pérdida de empleo a los trabajadores y así conseguir que la organización no tuviera fuerza para poder negociar colectivamente a futuro.

Segundo: Que a fojas 79, consta el avenimiento entre el Sindicato Empresas P&O Alfin Caterings S.A., Establecimiento Escondida y Orlando Morales Barraza, Gerente de Recursos Humanos y Servicios de Compass Catering S.A.

Tercero: Que a objeto de acreditar sus pretensiones, la parte demandante rindió la siguiente prueba: I.- Documental: a fojas 1 y 2, copia de acta de elección; de fojas 3 a 28 y 65 a 74, copias de cartas de renuncia al Sindicato Eures t Alfin; y a fojas 29, carta dirigida por el Sindicato a la encargada de personal Eures t (Escondida), de 13 de junio de 2001.

Cuarto: Que por su lado, la Dirección de Trabajo de Antofagasta, emitió el informe de que se da cuenta en la parte expositiva del presente fallo, acompañando al mismo los documentos rolantes de fojas 51 a fojas 59, consistentes en el informe de fiscalización, copias de comunicaciones enviadas por el Sindicato a la Inspección de Trabajo e información también enviada por el Sindicato al

Servicio relativa al número de afiliados y su disminución; y seis declaraciones de trabajadores de la empresa que se encuentran custodiados en la Secretaría del Tribunal.

Quinto: Que la parte demandada no se valió de prueba alguna en el proceso.

Sexto: Que en primer término se hace estrictamente necesario señalar que los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), invocados por la Dirección del Trabajo, en su calidad de acuerdos multilaterales suscritos por un conjunto de Estados con la finalidad de regular principios universales de carácter laboral, constituyen tratados internacionales que versan sobre derechos fundamentales de la persona, por lo que de conformidad con lo establecido en el inciso 2° del artículo 5° de la Constitución Política de la República tiene rango constitucional. A la misma conclusión se arriba al analizar los numerales 16 y 19 del artículo 19 de la misma Constitución, referido a la libertad de trabajo y su protección el primero, consagrando entre otros, el derecho fundamental de los trabajadores a la negociación colectiva; y el segundo; referido a la libertad de sindicación, entregando a la ley los mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales, esto es, consagrando también como derecho fundamental, la libertad sindical.

Séptimo: Que establecido lo anterior y haciendo propios los principios y regulaciones contenidas en dichos convenios, el concepto de libertad sindical, —bien jurídico involucrado en esta denuncia—, no sólo comprende la facultad de constituir sindicatos, de afiliarse a los mismos, de constituir organizaciones mayores, e tc., sino que también y con la misma fuerza e importancia comprende la facultad de que dichas organizaciones realicen todas las acciones legítimas, sin intervención de terceros ni del Estado, tendientes a la consecución de sus fines, los que no son otros que la defensa de los intereses de los trabajadores. En otros términos, no sólo ha de considerarse el contenido orgánico del concepto, sino que también su contenido funcional, recibien-

do este último la denominación doctrinaria de derecho de actividad sindical.

Octavo: Que en la especie, se imputa a la empresa denunciada como constitutiva de práctica antisindical, el que reñalte rarel quórum sindical mediante la desafiliación de los asociados al Sindicato haciendo uso de presiones morales para ello, restándole así fuerza al Sindicato para negociar colectivamente.

Noveno: Que al respecto, los documentos folios 3 a folios 28, dan cuenta de que entre el 14 de mayo de 2000 y el 9 de agosto de 2001, 26 trabajadores afiliados al Sindicato denunciante, renunciaron al mismo, presentando las correspondientes cartas de renuncia.

Décimo: Que a folios 29 rola carta enviada por el Sindicato a la encargada de personal de Eures t (Escondida), por la que se le informa cuáles son los conductos por los cuales un socio debe renunciar al sindicato y haciéndole presente que ya no se recibirán cartas de renuncias en las que actúe como intermediaaria la empresa Eures t.

Undécimo: Que por otra parte, la Dirección Regional del Trabajo hace presente en su informe de la existencia de un formato computacional de renuncia al Sindicato que los trabajadores han hecho llegar al mismo, lo que haría suponer a dicho Servicio que éste era facilitado por la empresa a los trabajadores que querían renunciar al Sindicato, cuestión que se hace evidente al analizar las cartas de folios 3 a folios 13, todas ellas de igual formato.

Duodécimo: Que de otro lado, el informe de fiscalización efectuado por la Inspección del Trabajo, específicamente por la fiscalizadora doña Gladys Molina Bustamante, de folios 51 y siguiente, indica que revisado el movimiento de socios del Sindicato en el período diciembre de 2000 a junio de 2001, se constató que se había producido una disminución de participantes en la organización de aproximadamente un 21%, de los cuales, 8 trabajadores renunciaron por el término de

sus contratos y el resto se produce por renunciaciones voluntarias al Sindicato, entre viéndose a 5 trabajadores, los que manifestaron que sus renunciaciones habían sido absolutamente voluntarias. Además, indica que un entrevistado declaró haber presenciado situaciones de presión (amenazas de despido) de parte de supervisores del área de aseo para que los trabajadores renunciaran al Sindicato.

Decimotercero: Que custodiadas en la Secretaría del Tribunal se encuentran las declaraciones efectuadas por 6 trabajadores de la empresa denunciada ante la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Dos de estos trabajadores, declaran haber renunciado voluntariamente al Sindicato al no ver resultados favorables de su gestión. Otro, señaló en forma expresa que recibió la sugerencia de un supervisor de la empresa, de renunciar al Sindicato a cambio de mantener su trabajo por el lapso de un año más y que al responder negativamente, el supervisor le contestó: "entonces atente a las consecuencias". Otros 2, señalan que en una reunión con la empresa donde se trató el tema de la extensión del convenio colectivo, se les hizo presente a los trabajadores que en el área de atención no se había despedido gente, ni se les habían reducido otros beneficios como la colación, frase que ellos sintieron como una presión por parte de la empresa. Además, uno de estos mismos trabajadores, agregó en su declaración, que le había tocado presenciar situaciones de presión por parte de supervisores del área de aseo (amenazas de despido) para que los trabajadores renunciaran al Sindicato. Finalmente, el último de ellos, declaró no haber recibido "directamente" presiones por parte de la empresa para renunciar al Sindicato, pero sí manifiesta haber participado en reuniones masivas donde la empresa mencionó la disponibilidad de gente con la que contaba en caso de que a los trabajadores vigentes no les agraden las condiciones que se plantean.

Decimocuarto: Que apreciados estos antecedentes en conciencia, se llega al convencimiento de que en la especie efectivamente la empresa denunciada incurrió en prácticas

antisindicales. En efecto, se acreditaron en la litis, la existencia de presiones directas e indirectas para obtener la desafiliación de los trabajadores al Sindicato, hechos éstos de suma gravedad y que se enmarcan plenamente dentro de aquellas conductas sancionadas por el artículo 291 letra a) del Código del Trabajo. Además, se acreditó la existencia de una intromisión de la empresa en la actividad sindical, reflejada en haber facilitado a los trabajadores un formato de carta de renuncia al sindicato, cuestión que por lo demás, también constituye una forma de presión para que los trabajadores renuncien al Sindicato. De esta forma, se acogerá la denuncia planteada en autos, teniendo presente para los efectos de regular la cuantía de la multa que se aplicará a la empresa infractora, la gravedad de las infracciones aludidas, ello de conformidad al artículo 292 del mismo cuerpo de leyes.

Y vistos además, lo dispuesto en los artículos 1º, 291, 292, 294, 420 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil; 5º Inc. 2º, 19 N° 16 y 19 de la Constitución Política de la República; Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo;

Se declara:

I.- Que se acoge la denuncia por práctica antisindical interpuesta a fojas 30 y siguientes por el Sindicato Empresa P&O Alfín Catering S.A. Es tablecimiento Escondida, en contra de la Compañía Compass Catering S.A. —ambas partes ya individualizadas—, condenándose a dicha empresa al pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ascendente a 75 (setenta y cinco) Unidades Tributarias Mensuales.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Anótese, regístrese, notifíquese a las partes y archívese la causa en su oportunidad.

Dictada por la Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, señora Pamela Ponce Valenzuela.

DICTAMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

INDICE TEMÁTICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Censo. Corporaciones Municipales. Atención primaria de salud. Participación. Obligación.	1.246/69	18.04.02	102
Censo. Corporaciones Municipales. Atención primaria de salud. Participación. Remuneración. Procedencia.	1.246/69	18.04.02	102
Comités Paritarios. Representantes. Cesación en el cargo. .	1.428/78	9.05.02	122
Contrato Individual. Legalidad de cláusula. Horas extraordinarias.	1.376/74	6.05.02	110
Contrato individual. Modificaciones.	1.398/75	8.05.02	112
Contrato individual. Regla de la conducta.	1.427/77	9.05.02	117
Descanso Compensatorio. Malls. Censo. Obligación de laborar.	1.238/68	18.04.02	99
Descanso Compensatorio. Malls. Censo. Procedencia.	1.238/68	18.04.02	99
Dirección del Trabajo. Actas de comparencia. Mérito ejecutivo.	1.248/71	19.04.02	105
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final. Ley N° 19.378.	1.432/82	9.05.02	135
Estatuto de Salud. Asignación de mérito.	1.431/81	9.05.02	130
Estatuto de Salud. Contrato a plazo fijo. Fuero.	1.374/72	6.05.02	107
Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo. Calificación. Procedencia.	1.431/81	9.05.02	130
Estatuto de Salud. Corporaciones Municipales. Ambito de aplicación.	1.431/81	9.05.02	130
Estatuto de Salud. Instrumento Colectivo. Extensión de beneficios. Procedencia.	1.247/70	19.04.02	104

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estaduto de Salud. Instrumento Colectivo. Extensión de beneficios. Aporte Sindical. Procedencia.	1.247/70	19.04.02	104
Estaduto de Salud. Normativa aplicable.	1.431/81	9.05.02	130
Estaduto de Salud. Terminación de Contrato. Causales. Invocación.	1.431/81	9.05.02	130
Jornada de trabajo. Capacitación. Descanso semanal. Capacitación.	1.429/79	9.05.02	125
Negociación Colectiva. Aporte Sindical. Procedencia.	1.375/73	6.05.02	108
Negociación Colectiva. Aporte Sindical. Procedencia.	1.467/83	14.05.02	136
Organizaciones sindicales. Actividad sindical. Dependencias de la empresa.	1.428/78	9.05.02	122
Organizaciones sindicales. Finalidades.	1.428/78	9.05.02	122
Organizaciones Sindicales. Permiso Sindical. Beneficios. Cláusula tácita.	1.429/79	9.05.02	125
Protección a la Maternidad. Salas Cunas. Infracción. Sanción.	1.399/76	8.05.02	114
Protección a la Maternidad. Salas Cunas. Irrenunciabilidad.	1.399/76	8.05.02	114
Protección a la Maternidad. Salas Cunas. Obligación. Cumplimiento.	1.399/76	8.05.02	114
Registro de Asistencia. Sistema especial.	1.430/80	9.05.02	128
Registro de Asistencia. Ubicación.	1.430/80	9.05.02	128

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

DESCANSO COMPENSATORIO. MALLS. CENSO. OBLIGACION DE LABORAR. PROCEDENCIA.

1.238/68, 18.04.02.

- 1) Los trabajadores que se desempeñan en malls, centros comerciales, grandes tiendas, etc., cuya jornada laboral incluye los días domingo y festivos, se encuentran obligados a prestar servicios el día 24 de abril próximo, día del censo nacional, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir sobre el particular. Quedan excluidos de tal obligación, los dependientes que, no obstante laborar en malls o centros comerciales, se desempeñan en cines, teatros, restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías, bares, clubes y en todos aquellos establecimientos en que se vendan artículos alimenticios o de bebidas, los cuales podrán laborar a partir de las 18 horas de ese día, en la medida que la jornada diaria convenida contemple el trabajo en el lapso restante.
- 2) Los trabajadores a que se refiere el N° 1 precedente, tienen derecho a imputar un día de descanso en compensación por las actividades desarrolladas el día 24 de abril, salvo que las partes acuerden laborarlo, en cuyo caso deberá pagarse dicho día con un recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración convenida.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35 y 38. Ley N° 17.374, artículos 43 y 44.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores que prestan servicios en malls, centros comerciales, grandes tiendas, etc., se encuentran obligados a prestar servicios el día 24 de abril próximo, en que se llevará a efecto el censo nacional.

Sobre el particular, cumple e informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 17.374, Orgánica del Instituto Nacional de Estadísticas I.N.E., en su artículo 43, incorporado por el artículo 1° de la Ley N° 19.790, publicada en el Diario Oficial de 1° .02.2002, en su inciso 1°, establece que tendrá el carácter de feriado legal el día

en que debe procederse al levantamiento de los censos oficiales.

A su vez, el inciso 2° del mismo precepto prescribe que la fecha del censo será determinada por resolución del Director Nacional de dicha entidad, el cual, haciendo uso de tal facultad, fijó para tales efectos el día 24 de abril del año en curso.

Por su parte, el artículo 44 de la Ley N° 17.374, incorporado por el artículo 1° de la Ley N° 19.790, establece:

“Quedan prohibidas, desde las 6 hasta las 18 horas del día mencionado en el artículo anterior, las actividades, espectáculos y reuniones públicas al aire libre o en recintos cubiertos, las funciones teatrales, exhibiciones cinematográficas, competencias deportivas y eventos similares a los indicados.”

“La misma prohibición se extenderá al funcionamiento de los restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías, bares, clubes, y, a todo comercio de venta de artículos alimenticios y de bebidas, todos los cuales deberán permanecer cerrados hasta la hora indicada”.

Del precepto legal antes transcrito fluye que la ley ha prohibido expresamente que entre las 6 y las 18 horas del día en que deba procederse al levantamiento de los censos oficiales, como es el caso del día 24 de abril, se realicen, entre otras, funciones teatrales y exhibiciones cinematográficas, agregando su inciso segundo que dicha prohibición se extenderá al funcionamiento de restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías, bares, clubes y, en general, a todo establecimiento de venta de artículos alimenticios y bebidas.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

Por su parte, el artículo 38 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1°, N° 7, y 2°, establece:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores, los trabajadores que se desempeñan:

“7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realizan dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo”.

“Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como

extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes anotadas fluye que los trabajadores que laboran, entre otros, en establecimiento de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos establecido en el citado artículo 35, estando facultados, por ende, los respectivos empleadores para distribuir su jornada normal de trabajo en forma que incluya tales días. Se infiere asimismo, que las horas trabajadas en dichos días no da a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, sino que sólo adquirirán tal carácter y deberán pagarse como tales, en la medida que con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida.

Ahora bien, si se tiene presente, que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, preciso es convenir que los mismos se encuentran obligados a prestar servicios en dichos días, por constituir éstos, a su respecto, días normales de trabajo.

De este modo, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, forzoso resulta concluir que los dependientes que se desempeñan en malls, centros comerciales, grandes tiendas, etc., cuya jornada ordinaria laboral incluye los días domingo y festivos, se encuentran obligados a prestar servicios el 24 de abril próximo, día del censo nacional, sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir sobre el particular. Quedan excluidos de tal obligación los dependientes que laboran en las actividades y establecimientos a que se refiere el artículo 44 de la Ley N° 17.374, antes analizado, quienes sólo podrán laborar a partir de las 18 horas de dicho día, en la medida que la jornada diaria convenida incluya el trabajo en el lapso restante.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso 3°, prescribe:

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro, por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores”.

A su vez, el inciso 5° del mismo artículo, dispone:

“Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32”.

De las citadas disposiciones legales se infiere que los trabajadores que se desempeñan en actividades exceptuadas del descanso dominical tienen derecho a un día de descanso en la semana por cada domingo laborado y a otro, por cada festivo trabajado, descansos que podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turnos.

De las mismas normas se deduce igualmente que en el evento de que en una semana se acumule más de un día de descanso, las partes pueden acordar una especial forma de remuneración o de distribución que excedan de uno semanal y que, en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Armonizando todo lo expuesto, dable resulta afirmar que los trabajadores por los cua-

les se consulta que les corresponda trabajar y que laboren efectivamente el festivo correspondiente al 24 de abril próximo, tienen derecho a impletrar un día de descanso en compensación por las actividades desarrolladas en ese día, el cual, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, deberá otorgarse dentro de los 7 días siguientes a aquél, salvo que las partes acuerden laborarlo o convengan una especial forma de distribución, debiendo precisarse que, en el primer caso, deberá pagarse dicho día con un recargo del 50% sobre la remuneración convenida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores que se desempeñan en malls, centros comerciales, grandes tiendas, etc., cuya jornada laboral incluye los días domingo y festivos, se encuentran obligados a prestar servicios el día 24 de abril próximo, día del censo nacional, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir sobre el particular. Quedan excluidos de tal obligación, los dependientes que, no obstante laborar en malls o centros comerciales, se desempeñan en cines, teatros, restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías, bares, clubes y en todos aquellos establecimientos en que se vendan artículos alimenticios o de bebidas, los cuales podrán laborar a partir de las 18 horas de ese día, en la medida que la jornada diaria convenida contemple el trabajo en el lapso restante.
- 2) Los trabajadores a que se refiere el N° 1 precedente, tienen derecho a impletrar un día de descanso en compensación por las actividades desarrolladas el día 24 de abril, salvo que las partes acuerden laborarlo, en cuyo caso deberá pagarse dicho día con un recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración convenida.

CENSO . CORPORACIONES MUNICIPALES . ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD . PARTICIPACIÓN . OBLIGACIÓN . REMUNERACIÓN . PROCEDENCIA .

1.246/69 , 18.04.02.

- 1) El personal que se desempeña en las Corporaciones Municipales que operan y administran la atención primaria de salud municipal, no está obligado a participar activamente en el censo del día 24 de abril de 2002.
- 2) El mismo personal que acepta participar activamente en el referido censo, a requerimiento de su empleador, tiene derecho a que se remunere ese día con descanso compensatorio o con el recargo legal contemplado para horas extraordinarias.

Fuentes: Ley N° 17.374, artículos 19 y 43. Decreto N° 236, de 2001, de Economía.

Concordancias: Dictamen N° 9 08/49 , de 22.03.2002.

Se ha solicitado pronunciamiento acerca de si los funcionarios de la salud que prestan servicios en las Corporaciones Municipales de Salud, regidas por la Ley N° 19.378, se encuentran obligados a participar activamente en el censo que se llevará a efecto el día 24 de abril de 2002, y cuál sería la forma de remunerar las horas laboradas en dicho día por tal concepto, y si en estas materias es aplicable el Dictamen N° 9 08/49 , de 22 de marzo de 2002.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 9 08/49 , de 22 de marzo de 2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "1) *Los profesionales que prestan servicios en las Corporaciones Municipales, no se encuentran obligados a participar activamente en el censo que se llevará a efecto el día 24 de abril de 2002.* 2) *Los docentes que, voluntariamente y a requerimiento del empleador participen activamente en el censo a realizarse el día 24 de abril de 2002,*

tienen derecho a que se les remunere dicho día con el recargo legal previsto para las horas extraordinarias".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 19 de la Ley N° 17.374, Orgánica del Instituto Nacional de Estadísticas, 3° del D.S. N° 2.236, de 2001, Reglamento General del Censo, y 43 de la Ley N° 19.790, que establece el carácter de feriado legal que tiene el día 24 de abril de 2002, por una parte, el personal aludido se encuentra liberado de prestar los servicios pactados en sus respectivos contratos como, asimismo, de la carga pública de participar activamente en el censo, por lo que las Corporaciones Municipales empleadoras están impedidas de obligar a su personal docente a participar en la actividad censal.

Por otra, el mismo pronunciamiento precisa que, si el trabajador acepta participar el día 24 de abril de 2002 en el referido censo, a requerimiento de su empleador, dicho día debe ser remunerado por este último con el recargo legal del 50% sobre el sueldo pactado, por exceder la jornada y las demás condiciones que señala el dictamen en comento.

En la especie, se consulta si dicho pronunciamiento es aplicable al personal que labora en el sistema de atención primaria de salud municipal, tanto en lo referente a la

obligación de participar en el censo como a la forma de pagar la remuneración, si acepta participar en él y a requerimiento del empleador.

De acuerdo con el adagio "donde existe la misma razón existe la misma disposición", y considerando que el personal regido por la Ley N° 19.378 labora para las mismas Corporaciones Municipales a que se refiere el dictamen invocado, aquel pronunciamiento les resulta plenamente aplicable toda vez que dichas entidades administradoras constituyen personas jurídicas de derecho privado y, por ende, el personal que en ellas se desempeña no tiene la condición de funcionario municipal ni de funcionario público.

En efecto, en Dictamen N° 6.598/298, de 28.11.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las Corporaciones Municipales de Derecho Privado, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el alcance propio de los servidores de organismos públicos"*.

Lo anterior, porque como lo refiere la Contraloría General de la República en Dictamen N° 29.730 de 21.09.95, las Corporaciones constituidas por las municipalidades para administrar establecimientos de salud en los términos que prevé el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063 de 1980, del Ministerio del Interior, como las instituciones privadas sin fines de lucro a las que se haya entregado dicha administración de acuerdo con el mismo precepto, son entidades de derecho privado, por lo que no puede atribuirse a dicho personal el carácter de funcionario público propiamente tal, puesto que esta condición sólo es atribuible al trabajador que preste servicios para un organismo público.

De ello se deriva que las entidades administradoras de salud primaria municipal, están impedidas de obligar a su personal a

participar en el censo del próximo 24 de abril de 2002.

Sin embargo, si el mismo personal acepta participar en el censo en cuestión, a requerimiento de su empleador, tiene derecho a que se le remunere el día 24 de abril de 2002 con el recargo legal previsto para las horas extraordinarias, porque como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.192/178, de 2.06.97, "Las horas desempeñadas por los funcionarios de atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivo, tienen el carácter de trabajos extraordinarios y deben compensarse con descanso complementario o pagarse con un veinticinco o un cincuenta por ciento de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo, según sea el caso", porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 63, 64 y 65 de la Ley N° 18.883, aplicable supletoriamente por el artículo 4° de la Ley N° 19.378, los trabajos realizados por dicho personal en sábado, domingo y festivos o en horario nocturno, tienen el carácter de extraordinarios por el solo hecho de efectuarse en los días u horarios indicados, aun cuando con ello se cumpla la jornada máxima de 44 horas semanales que establece la ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) El personal que se desempeña en las Corporaciones Municipales que operan y administran la atención primaria de salud municipal, no está obligado a participar activamente en el censo del día 24 de abril de 2002.
- 2) El mismo personal que acepta participar activamente en el referido censo, a requerimiento de su empleador, tiene derecho a que se remunere ese día con descanso compensatorio o con el recargo legal contemplado para horas extraordinarias.

ESTATUTO DE SALUD. INSTRUMENTO COLECTIVO. EXTENSION DE BENEFICIOS. PROCEDENCIA. APOORTE SINDICAL.

1.247/70, 19.04.02.

Las asociaciones de funcionarios, federaciones y confederaciones constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, no pueden exigir el aporte del 75% del valor de la cuota mensual que contempla el artículo 346 del Código de Trabajo, respecto de beneficios contemplados en acuerdos o convenios marcos celebrados por esas organizaciones con entidades públicas donde se encuentran constituidas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 304 y 306. Ley N° 19.378, artículo 4°.

Concordancias: Dictamen N° 6.773/341, de 7.11.97.

Se consulta si es aplicable el principio de adhesión y extensión de beneficios estipulados en instrumentos colectivos, a los acuerdos o convenios que emanan del accionar de las Asociaciones, Federaciones o Confederaciones de funcionarios de la Administración Pública, considerando que esta es una norma de protección al derecho de asociación y, en ese sentido, específicamente se requiere saber si es posible exigir el aporte a la organización respectiva del 75% de la cotización mensual ordinaria a quienes se les haga extensivo los beneficios y no sean socios de la organización respectiva, ya sea durante la vigencia del acuerdo o las modificaciones del mismo, que será deducible de la manera prevista por la ley para la cotización gremial.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 6.773/341, de 7.11.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto "2) *No procede la extensión de beneficios contenidos en un instrumento colectivo a los mismos funcionarios, por cuanto las normas sobre negociación colectiva no son aplicables a los trabajadores regi-*

dos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no estará afecto a las normas que regulan la negociación colectiva, por lo que resulta improcedente hacer extensivo los beneficios contenidos en un instrumento colectivo a trabajadores que no han suscrito este tipo de instrumentos y, en todo caso, porque no le son aplicables las normas de la negociación colectiva al referido personal.

En la especie, se consulta si resulta procedente exigir el aporte del 75% del valor de la cuota mensual, por parte de las asociaciones, federaciones y confederaciones de funcionarios de la Administración Pública que hubieren establecido beneficios en acuerdos o convenios marcos celebrados con las entidades públicas en que se hayan constituido esas organizaciones gremiales.

De acuerdo con la precisa normativa que regula la materia consultada y el informe evaluado por el Departamento de Relaciones Laborales, los funcionarios que laboran en el sector público en general, están impedidos de negociar colectivamente según lo dispuesto en el artículo 304 del Código del Trabajo y, específicamente en el área de la salud municipal la Ley N° 19.378 ha reiterado dicho impedimento.

De ello se sigue que, si el sector de trabajadores afectados está impedido de negociar colectivamente, significa entonces que no existe la causa para exigir el aporte del 75% de la cuota mensual que pretenden los ocurrentes.

En otros términos, para la aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo se requiere de la existencia de un instrumento colectivo y, por ende, el derecho a negociar colectivamente, lo que no tiene lugar cuando se trata de entidades o reparticiones públicas, y cuyo es el caso de los Servicios de Salud.

Consecuente con lo anterior, la Ley N° 19.296 que regula las asociaciones de funcionarios, tampoco contempla norma alguna sobre negociación colectiva entre esas organizaciones y los organismos públicos donde se encuentren constituidas.

De ello se deriva que en la situación planteada, no concurren los presupuestos legales para hacer aplicable el artículo 346 del Código del Trabajo y exigir el aporte del 75% del valor de la cuota mensual respecto de beneficios contemplados en acuerdos o convenios marcos celebrados por esas organizaciones de funcionarios públicos con entidades públicas en que estén constituidas.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmpleme informar que las asociaciones de funcionarios, federaciones y confederaciones constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, no pueden exigir el aporte del 75% del valor de la cuota mensual que contempla el artículo 346 del Código del Trabajo, respecto de beneficios contemplados en acuerdos o convenios marcos celebrados por esas organizaciones con entidades públicas donde se encuentran constituidas.

**DIRECCION DEL TRABAJO. ACTAS DE COMPARENCIA.
MERITO EJECUTIVO.**

1.248/71, 19.04.02.

El Acta de Comparencia que motiva la presente consulta, suscrita por las partes ante un fiscalizador de la Inspección de Trabajo de Talagante, tiene mérito ejecutivo en conformidad a lo previsto por el artículo 462 del Código de Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 462. Código Civil, artículos 1448 y 2160.

Se ha solicitado un pronunciamiento tendiente a determinar si tiene mérito ejecutivo, de acuerdo a lo que señala el artículo 462 del Código del Trabajo, el Acta de Comparencia, suscrita ante un Inspector del Trabajo, que da cuenta de un reconocimiento de deuda a favor del trabajador, por quien comparece en representación del empleador, la que posteriormente no es pagada en una segun-

da audiencia, debido a desacuerdos en cuanto al monto.

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

El artículo 462 del Código del Trabajo, dispone:

“Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por

las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo".

De la norma legal antes transcrita se desprende que las actas que den cuenta de acuerdos alcanzados entre empleadores y trabajadores ante los Inspectores del Trabajo respecto de una determinada obligación laboral, tienen mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo, en la medida que las mismas se encuentren firmadas por las partes y autorizadas por los referidos funcionarios. De la citada norma se infiere igualmente, que el legislador asigna también tal mérito, a las copias de dichos documentos debidamente certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

Como es dable apreciar, para que las señaladas actas puedan ser consideradas como títulos a que la ley da fuerza ejecutiva, esto es, aquéllos a los cuales se les atribuye suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de la o las obligaciones que en ellos se contienen, es menester la concurrencia de los requisitos copulativos antes referidos, circunstancia que permite afirmar que sólo en ese caso éstas podrán ser invocadas como tales ante los Juzgados de Letras del Trabajo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que el caso por el cual se consulta fue atendido en la Inspección del Trabajo de Talagante, donde se celebró un comparendo con fecha 23 de julio de 2001, ante el fiscalizador Sr. H. A. B. C., al que asistieron el reclamante Sr. E. S. G. y en representación del empleador Sr. ..., don Manuel Jesús Garay Moya. En dicha audiencia el mandatario del empleador reconoció la relación laboral existente con el trabajador, asimismo, la causal de despido por el artículo 161 del Código del Trabajo y las cantidades adeudadas por concepto de remuneraciones, feriado proporcional e indemnización por años de servicio, estando de acuerdo ambas partes en una suma a

descontar del total que el trabajador reconoció adeudar a la empresa, ya que existían documentos que avalaban el crédito. No hubo acuerdo respecto a otra suma a descontar, que no tenía documento alguno firmado por el trabajador. Por contener los acuerdos señalados, el fiscalizador actuante dejó constancia que dicho documento tenía mérito ejecutivo de acuerdo a la ley. Así lo hizo saber a las partes, citándolas para una próxima audiencia para el día 3 de agosto a las 15:00 horas. El referido documento fue firmado por el trabajador y el mandatario del empleador.

De los señalados antecedentes aparece, que el Sr. ... confirió poder al Sr. ... para que lo representara en la Inspección del Trabajo de Talagante, con las facultades del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil.

En los mismos documentos tenidos a la vista, consta que, posteriormente, a la audiencia del día 3 de agosto de 2001, asistieron el reclamante, Sr. ... y el reclamado, ..., personalmente, quien se negó a pagar la cantidad acordada en acta anterior aduciendo como causa el hecho de que el trabajador había recibido materiales de construcción, que adeudaba a la empresa. Por tal circunstancia, se instruyó al dependiente para que iniciara las acciones legales pertinentes y se aplicó multa administrativa al empleador por el no pago de remuneraciones y feriado proporcional.

Ahora bien, en relación con la materia que nos ocupa, cabe tener presente que el artículo 1448 del Código Civil, dispone:

"Lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley para representarla, produce respecto del representado iguales efectos que si hubiese contratado el mismo".

Por su parte, el artículo 2160 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"El mandante cumplirá las obligaciones que a su nombre ha contraído el mandatario dentro de los límites del mandato".

“Será, sin embargo, obligado el mandante si hubiere ratificado expresa o tácitamente cualesquiera obligaciones contraídas a su nombre”.

De los preceptos legales transcritos precedentemente es posible inferir que si una persona actúa a nombre de otra, encontrándose facultada por ella, lo que ejecuta en esa calidad produce respecto del representado los mismos efectos que si hubiese contratado el mismo, de suerte que se encuentra obligado a cumplir las obligaciones que a su nombre ha contraído el mandatario dentro de los límites del respectivo mandato.

Analizados los antecedentes referidos, a la luz de las disposiciones legales transcritas y comentadas en párrafos que anteceden, posible resulta sostener que en el caso en análisis el mandatario actuó a nombre del mandante, con poder suficiente para transigir, de manera que obligó a este último frente al trabajador con quien él contrató y a éste con su mandante. Asimismo, es posible afirmar que en la especie se re-

únen los requisitos que contiene el artículo 462 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en acápites que anteceden, toda vez que la primera de las actas citadas contiene un acuerdo de las partes ante el fiscalizador actuante respecto a determinadas obligaciones laborales, y ésta se encuentra debidamente autorizada por dicho funcionario, careciendo de relevancia que con posterioridad el empleador se haya negado a pagar, por diferencias en el monto de finitivo, al que quería deducirle una eventual deuda del trabajador. Lo anterior, autoriza para concluir que dicha acta tiene mérito ejecutivo en conformidad al mencionado precepto legal, respecto al acuerdo allí contenido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el Acta por la cual se consulta, suscrita por las partes ante un fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Talagante, tiene mérito ejecutivo en conformidad a lo previsto por el artículo 462 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO A PLAZO FIJO. FUERO.

1.374/72, 6.05.02.

Las funcionarias que laboran en salud primaria municipal sujetas a contrato a plazo fijo, tienen derecho al fuero maternal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 194.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.881/158, de 11.05.2000 y 2.969/143, de 6.08.2001.

Se consulta si, en el marco de la Ley N° 19.378, rige el fuero maternal en el caso de trabajadoras dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navía están sujetas a contrato de plazo fijo,

que les fuera prorrogado el 28 de marzo de 2002 con vencimiento al 31 de mayo de 2002, y que si es aplicable en su caso el Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000, de la Dirección del Trabajo que en la respuesta 1), señala que el personal sujeto a contrato de reemplazo tiene derecho al fuero maternal.

Al respecto, cumpla e informe lo siguiente:

En Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000, la Dirección del Trabajo ha

resuelto que *“En el sistema de salud municipal, el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas”*.

Ello, porque en lo pertinente, y según lo dispuesto por el artículo 194 del Código del Trabajo, las disposiciones relativas a la Protección a la Maternidad, se aplican a todas las entidades, servicios y empresas, sean públicas y privadas, comprendiendo las sucursales, establecimientos o dependencias y no obstante estar contenidas dichas normas en el Código del Trabajo, el efecto universal de las mismas que les reconoce el legislador, beneficia a todas las trabajadoras sujetas a un contrato de trabajo, de cualquier actividad de empresa, servicio o establecimiento, sea público o privado.

En la especie, se consulta si rige el fuero maternal en el caso de trabajadoras regidas por la Ley N° 19.378, que laboran

en salud primaria municipal pero con contrato de plazo fijo.

De acuerdo con la normativa citada, según se ha señalado, las disposiciones relativas a la protección a la maternidad son de aplicación universal, de manera que la mujer sujeta a un contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es titular de los derechos y beneficios que la ley contempla para la trabajadora que se embaraza durante la existencia del contrato.

De ello se deriva que la funcionaria sujeta a un contrato a plazo fijo, por el solo hecho de existir esa relación laboral, está amparada por las normas de protección a la maternidad y, por ende, tiene derecho al fuero maternal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumplo en informar que las funcionarias que laboran en salud primaria municipal sujetas a contrato a plazo fijo, tienen derecho al fuero maternal.

NEGOCIACION COLECTIVA. APOORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

1.375/73, 6.05.02.

Niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 124/02, de 11.01.2002 que concluye que “los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo”.

Fuentes: Código del Trabajo: artículo 346.

Se ha remitido a esta Dirección del Trabajo, la presentación del Presidente del Sindicato de Profesionales de ..., a través de la

cual solicita la reconsideración del Dictamen N° 124/02, de 11.01.2002 que concluye que *“los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco*

por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo”.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que no habiéndose aportado antecedentes nuevos que permitan modificar el criterio contenido en él, no es posible acceder a la petición de reconsideración que se formula.

En efecto, el recurrente funda su petición en el hecho de estimar que la norma contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo “vulnera el principio de libertad sindical y la libre asociación de las personas”. Agrega, asimismo, que este precepto “provocará un desmedro económico a quienes deciden voluntariamente y por razones de índole laboral o personal cambiarse de Sindicato”. Señala, por último, que el dictamen, en cuestión, “no ayuda a mejorar las relaciones y la convivencia sindical al interior de la empresa”.

Tales afirmaciones, a juicio de la suscrita, resultan equivocadas toda vez que el legislador, precisamente lo que ha pretendido salvaguardar mediante la modificación introducida por la Ley N° 19.759 al artículo 346 del Código del Trabajo, es el principio de

libertad sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de nuestra Carta Fundamental y Convenios N°s. 87 y 98, de la Organización Internacional del Trabajo.

En efecto, la conclusión a que se ha arribado en el Dictamen N° 124/02, de 11.01.2002, encuentra su fundamento jurídico en la circunstancia que el pago de la cotización sindical tiene como causa directa la afiliación voluntaria de un trabajador a una organización sindical. Por su parte, el aporte aludido en el artículo 346, del Código del Trabajo, constituye una obligación impuesta por la ley a los trabajadores que se benefician con las remuneraciones y condiciones de trabajo obtenidos en una negociación colectiva llevada a cabo por un sindicato.

Siguiendo con el razonamiento anterior es posible concluir que atendido que las obligaciones analizadas tienen distinta causa y origen pueden coexistir en forma independiente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen 124/02, de 11.01.2002, por encontrarse ajustado a derecho.

CONTRATO INDIVIDUAL LEGALIDAD DE CLÁUSULA. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.376/74, 6.05.02.

La cláusula primera del pacto sobre jornada extraordinaria suscrito, mediante anexo de contrato individual de trabajo, por la empresa ... y sus dependientes, no se ajusta a derecho, toda vez que en ella no se especifican las situaciones o necesidades temporales de la empresa que harían procedente el trabajo extraordinario de los respectivos dependientes. Asimismo, no se ajusta a derecho la cláusula de renovación automática que contempla dicho pacto, atendido que para que proceda tal renovación es necesario de terminar, en la oportunidad correspondiente, la permancia de las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen, lo que no resulta factible a través de una estipulación como la analizada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32.

Concordancias: Dictamen N° 332/23, de 30.01.2002.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto del pacto sobre jornada extraordinaria suscrito por la empresa ... y sus dependientes, a través de anexo del contrato individual de trabajo.

Lo anterior por cuanto, en opinión del recurrente, con la suscripción de dicho pacto se infringe la norma contemplada por el artículo 32 del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759, vigente a contar del 1° de diciembre de 2001, toda vez que aquél no contempla las situaciones o necesidades temporales de la empresa que harían procedente el trabajo extraordinario de los dependientes de que se trata y, además, contiene una cláusula de renovación automática del referido pacto, por períodos sucesivos e iguales, si las partes no manifiestan su voluntad de ponerle término, vulnerando con ello el carácter especial de vigencia transitoria establecido por la referida disposición legal.

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

El inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 19.759, vigente a contar del 1° de diciembre de 2001, dispone:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán contar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

De la norma precitada se infiere que a partir de la entrada en vigor de la citada ley, esto es, a partir del 1° de diciembre de 2001, podrán laborarse horas extraordinarias sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo acordarse su ejecución a través de un pacto escrito, cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Como es dable apreciar, la nueva normativa, que regula la materia, innovando respecto a la legislación anterior, introduce la

exigencia de que el trabajo extraordinario sólo puede responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa, excluyendo de este modo la posibilidad de laborar horas extraordinarias en forma permanente.

Ahora bien, la consulta que nos ocupa importa de terminar si el pacto a que se refiere el mencionado precepto debe ser suscrito en cada oportunidad en que concurren las condiciones de temporalidad a que el mismo alude o, si por el contrario, las partes pueden celebrar un acuerdo genérico al respecto, en que se establezca la obligación de cumplir una jornada extraordinaria en las oportunidades en que se den las aludidas condiciones.

Al respecto, este Servicio, mediante Dictamen N° 0332/023, de 30.01.2002, interpretando el citado artículo 32, ha sostenido que, considerando que las únicas exigencias establecidas por la disposición que nos ocupa para los efectos de que se trata es tan referidas a la existencia de necesidades o situaciones temporales y a la transitoriedad del pacto, no existía impedimento jurídico para que las partes suscribieran un pacto genérico al respecto, siempre y cuando en él se especificaran las situaciones cuya ocurrencia podría generar trabajo extraordinario durante el plazo de tres meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complementado por el lapso que restare, en el evento que durante el transcurso del mencionado plazo se presentaren situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes.

En otros términos, podrá suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario en el que el trabajador se obligue a laborar sobre tiempo a solicitud del empleador, cuando concurren las necesidades o situaciones temporales de la empresa especificadas en el respectivo documento por un período no superior a tres meses.

En lo que concierne a esta materia, el citado dictamen precisa, en sus puntos 4) 4.1, lo que debe entenderse por las expresio-

nes "situaciones o necesidades temporales de la empresa", que en el citado precepto se utiliza, señalando que revisen tal carácter *"todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un tiempo de terminado"*.

Lo anterior no obsta a que las partes de la relación laboral, si así lo estiman, suscriban un pacto al respecto en las oportunidades precisas en que surjan las situaciones o necesidades temporales que hacen procedente el trabajo extraordinario, señalándolas en forma expresa y ajustándose al límite máximo de tres meses que establece la ley.

Por otra parte, el mismo pronunciamiento jurídico, en su punto 2) precisa que, en conformidad al claro tenor literal del inciso 1° del citado artículo 32, la duración del pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses, no obstante lo cual se faculta expresamente a las partes para convenir su renovación.

Agrega el citado oficio que cuando la ley no determina las condiciones de tal renovación, limitándose a exigir para ello el acuerdo expreso de las partes, resulta evidente que la misma sólo podrá proceder en el evento de manifestarse las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen, lo cual sólo podrá terminarse al vencimiento del plazo primitivamente establecido y, por tanto, no resulta jurídicamente procedente, en opinión de este Servicio, convenir una cláusula de renovación automática del aludido pacto, si se considera que, en tal caso, no resulta factible de terminar en forma previa la permanencia de tales necesidades o situaciones. De esta suerte, la aludida renovación deberá ser acordada en la oportunidad correspondiente, esto es, a la fecha de vencimiento del plazo que se hubiere fijado al efecto.

Hechas las precisiones que anteceden, cabe señalar que la cláusula primera del pac-

to que se somete a la consideración de este Servicio, es del siguiente tenor:

“Primero: El trabajador, señor (a)..., se com promete a trabajar hasta el máximo de horas extras permitidas por la ley, para atender necesidades temporales de la empresa, durante el período de tres meses a partir de esta fecha, 1º de diciembre de 2001, el cual se renovará automáticamente por períodos sucesivos e iguales, si las partes no manifiestan su voluntad de poner término a este pacto”.

Analizada dicha cláusula a la luz de la nueva normativa y de la doctrina antes transcrita, no cabe sino afirmar que el pacto por el que se consulta no se ajusta a derecho, toda vez que, en primer término, en él no se especifican las situaciones o necesidades temporales de la empresa que harían procedente el trabajo extraordinario de los respectivos dependientes y, por otra parte, el referido pacto contempla una cláusula de renovación automática del mismo, sin que sea posible determinar en forma previa la permanencia de las referidas situaciones o necesidades temporales.

De esta suerte, cabe hacer presente que tal pacto debería reformularse, a objeto de dar cumplimiento a las exigencias contenidas en el dictamen citado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, como asimismo, de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la cláusula primera del pacto sobre jornada extraordinaria suscrito, mediante anexo de contrato individual de trabajo, por la empresa ... y sus dependientes, no se ajusta a derecho, toda vez que en ella no se especifican las situaciones o necesidades temporales de la empresa que harían procedente el trabajo extraordinario de los respectivos dependientes. Asimismo, no se ajusta a derecho la cláusula de renovación automática que contempla dicho pacto, atendido que para que proceda tal renovación es necesario determinar, en la oportunidad correspondiente, la permanencia de las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen, lo que no resulta factible a través de una estipulación como la analizada.

CONTRATO INDIVIDUAL MODIFICACIONES.

1.39 8/75, 8.05.02.

La Isapre ... está impedida de modificar unilateralmente a través de instrucciones escritas, la forma para determinar el pago de los premios y comisiones de sus dependientes, que fueron pactados expresamente en los respectivos contratos individuales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º.

Se requiere pronunciamiento acerca de la eficacia jurídica en los respectivos contratos de trabajo, del memorándum N° SVRM/11/2002 emanado de la subgerencia de ISAPRE..., que vendría a alterar sustancial-

mente las actuales condiciones de ventas que inciden en los premios y comisiones que fueron pactados en los respectivos contratos individuales de trabajo, estimando los requerentes que cualquier alteración de los contratos debe materializarse a través de un anexo de contrato en donde se establezca el acuerdo de las nuevas condiciones contractuales.

Al respecto, cúmplen e informar lo siguiente:

En Dictamen N° 764/31, de 29.01.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por reiteración y práctica constituyen una cláusula tácita de los mismos, no obstante su carácter obligatorio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos”*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo y, no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, formalidad esta última que se exige como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.

En la especie, se consulta sobre la eficacia jurídica en los contratos de trabajo de un memorándum emanado de la subgerencia de ISAPRE..., cuyas instrucciones que contiene modificarían unilateralmente esos contratos respecto de las condiciones de ventas que haga el dependiente y que inciden significativamente en los premios y comisiones pactadas expresamente por las partes, entendiéndose los ocurrientes que una modificación como la denunciada debe materializarse de manera expresa a través de un anexo de contrato en donde exista constancia del acuerdo que establece las nuevas condiciones contractuales.

Por su parte, al responder el ordinario del antecedente 3), la empresa denunciada señala que el memorándum en cuestión en nada altera las condiciones de venta pactados en los respectivos contratos de trabajo

suscritos entre el empleador y sus ejecutivos de ventas de planes colectivos, por el contrario, otorga condiciones más beneficiosas a esos mismos trabajadores, porque a la época del memorándum se pudo detectar que esos dependientes vendían los planes colectivos a precios inferiores a los promedios fijados por el empleador, por lo que el empleador se vio en la necesidad de reiterar las instrucciones para recordarles a los trabajadores que debían adecuarse a los precios de ventas promedios que estaban previamente determinados, incluso con ciertos rangos dentro de los cuales podían moverse, y se establecieron por parte del empleador ciertos incentivos para los mismos trabajadores para que pusieran todo su esfuerzo en lograr alcanzar el precio de venta esperado.

De acuerdo con la norma en estudio y la doctrina invocada, como consecuencia del carácter consensual que presenta el contrato de trabajo, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquellas no escritas con el documento respectivo pero que emanan precisamente del acuerdo de voluntad de las partes, manifiesto en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato.

En efecto, la cláusula Primera, letra b), del anexo contrato individual de trabajo ejecutivo de empresas colectivas ISAPRE..., contempla la tabla para el pago de la comisión por contrato tipo tradicional vendido, lo que cotejada con aquella contenida en el memorándum en cuestión, se observa una diferencia sustancial que confirma el propósito empresarial de modificar dicha cláusula contractual.

De ello se deriva que las meras instrucciones emitidas por el empleador, en cualquiera de sus niveles gerenciales o intermedios, destinadas a alterar, modificar o innovar cláusulas del contrato afectando, como en el caso que nos ocupa, el monto de la

remuneración ya pactada, específicamente las condiciones de ventas para determinar los premios y comisiones por ventas, sin que se haya manifestado expresa o tácitamente el acuerdo de los trabajadores afectados, importa de parte del empleador, una imposición unilateral que violenta el carácter consensual del contrato de trabajo.

En otros términos, mientras esté vigente el contrato las cláusulas o estipulaciones que contenga, solamente pueden ser modificadas expresa o tácitamente, de común acuerdo por las partes contratantes de manera que no resulta jurídicamente procedente

que el empleador haya modificado unilateralmente la forma de pagar la remuneración pactada expresa o tácitamente, y así lo ha resuelto reiteradamente la Dirección del Trabajo entre otros, en Dictamen N° 2.505/127, de 25.04.97.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumplo en informar que la ISAPRE ..., está impedida de modificar unilateralmente a través de instrucciones escritas, la forma para determinar el pago de los premios y comisiones de sus dependientes, que fueron pactadas expresamente en los respectivos contratos individuales.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. IRRENUNCIABILIDAD. OBLIGACION. CUMPLIMIENTO. INFRACCION. SANCION.

1.399 /76, 8.05.02.

1. El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las Leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código de Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.
2. El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna sino que, atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, lógico es sostener que si una de esas modalidades se toma imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgarlo en la forma que resulte factible.
3. En la especie, se deberá aplicar al infractor la multa señalada en el artículo 208, del Código de Trabajo, en relación con el artículo 477, del mismo cuerpo legal, es to es, de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que podría duplicarse o triplicarse, según el número de trabajadores contratados por el empleador respectivo.

Fuentes: Código de Trabajo, artículos 5°, 203, incisos 1°, 5° y 6°.

Concordancias: Ordinarios N°. 476/36, de 29.01.93 y 2.303/130, de 3.05.1999.

Se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto del derecho que asistía

a doña ..., a exigir a su empleador el reembolso de los gastos de sala cuna en que incurrió durante la época en que en la ciudad de Puerto Varas, no existía un establecimiento de sala cuna que contara con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en donde pudiera alimentar y dejar a su hijo mientras trabajaba.

Efectivamente, sólo desde el mes de enero del presente año, fecha en que comenzó a funcionar un establecimiento que cuenta con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, su empleador asumió los gastos de sala cuna. Con anterioridad a dicha data se habría eximido de otorgar el beneficio alegando la inexistencia de un establecimiento que contara con la aprobación indicada.

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

El artículo 203, inciso 1° del Código del Trabajo, establece: *“Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o comPLEjos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.*

Del precepto legal preinserto se colige que, por regla general, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.

La misma obligación corresponde a los centros o comPLEjos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras y, en este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán

concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Por su parte los incisos 5° y 6° del mismo precepto, disponen:

“Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles”.

De las normas legales preinsertas, se colige que, en el evento que el empleador por cualquier motivo no disponga de sala cuna en los términos previstos en el inciso 1° de la norma en estudio, cumpla con la obligación que se alude en los párrafos precedentes si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al cual la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser determinado por el empleador, eligiéndolo de entre aquellos que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En estas circunstancias, preciso es convenir que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres modos:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna.
- b) A través de una sala cuna colectiva, esto es, establecimientos que hayan sido contruidos o habilitados, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, por varios empleadores que se encuentren en la misma zona geográfica.
- c) Pagando, cuando las circunstancias lo permitan, directamente los gastos de sala

cuna al establecimiento designado por el mismo empleador al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser elegido de entre aquellos que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Ahora bien, en la especie, el empleador de que se trata no cuenta con sala cuna propia, por lo que podría dar cumplimiento a su obligación de otorgarla mediante los procedimientos señalados en las letras b) o c) anteriores. Sin embargo, en la ciudad de Puerto Varas, lugar en donde cumple sus labores la recurrente, sólo existe sala cuna que cuenta con la autorización de la Junta de Jardines Infantiles para su funcionamiento, desde el mes de enero del presente año, de modo que habría estado imposibilitado de recurrir a estas modalidades que concede la ley para cumplir la obligación de otorgar el beneficio en el período inmediatamente anterior al mes señalado.

Efectivamente, durante algún tiempo, que no se especifica en la presentación, la recurrente debió pagar directamente los gastos de traslado y sala cuna de su hijo menor, atendido que su empleador se habría excusado de efectuar el pago ya que no existía en el lugar un establecimiento que contara con el informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Pues bien, al respecto cabe hacer presente que el beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos en Leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.

Por su parte, el empleador, en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio sino que, atendido que tiene la opción de escoger, cuando las circunstancias lo permiten, la manera para cumplir su obligación, lógico es sostener que si una de esas modalidades se toma imposible, como en el caso

en estudio en que no existía en la ciudad de Puerto Varas una sala cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otras modalidades, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible.

En el caso, en comento, como se señala en el párrafo precedente, atendido que no existía en la ciudad de Puerto Varas una sala cuna autorizada por la Junta de Jardines Infantiles, en donde el empleador hubiese podido pagar directamente el beneficio, debió, de acuerdo con la regla general establecida en el inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, habilitar una sala cuna que reuniera las condiciones de higiene y seguridad de acuerdo con el reglamento respectivo, en donde la trabajadora alimentara a su hijo menor y pudiera dejarlo mientras estuvo en el trabajo.

Sin embargo, en la especie, considerando que la infracción al artículo 203 del Código del Trabajo, habría ocurrido en los últimos meses del año 2001, época durante la cual el empleador se eximió de otorgar el beneficio en cuestión y atendido que no es posible subsanar esta transgresión, corresponde aplicar al infractor la multa señalada en el artículo 208, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 477, del mismo cuerpo legal, esto es, de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que podría duplicarse o triplicarse, según el número de trabajadores contratados por el empleador respectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, la afectada, si lo estima conveniente, podría recurrir a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con el objeto de lograr que su empleador le reintegre los gastos en que incurrió durante el tiempo en que debió pagar directamente la sala cuna para su hija menor.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cumpliendo con informar a Ud., lo siguiente:

- 1.- El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las Leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.
- 2.- El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, lógico es sos-

tener que si una de esas modalidades se toma imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

- 3.- En la especie, se deberá aplicar al infractor la multa señalada en el artículo 208, del Código del Trabajo en relación con el artículo 477, del mismo cuerpo legal, esto es, de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que podría duplicarse o triplicarse, según el número de trabajadores contratados por el empleador respectivo.

CONTRATO INDIVIDUAL REGLA DE LA CONDUCTA.

1.427/77, 9.05.02.

El sistema de pago de remuneraciones con cargo a incentivo por venta de boletos, utilizado en forma reiterada y por largo tiempo por la empresa Transportes ..., respecto del personal de conductores, ha pasado a formar parte de sus contratos de trabajo, sin perjuicio de lo demás expresado en este dictamen, no siendo en todo caso procedente que se impute a gratificación legal lo devengado por el mencionado incentivo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 46, 50 y 51. Código Civil, artículo 1564, inciso 3°.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N°s. 4.921/266, de 19.08.97; 5.945/273, de 15.10.92 y 8.082/274, de 9.12.91.

Solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia que la empresa Transportes ..., pague al personal de conductores el incentivo mensual por venta de boletos imputando a su monto sueldo base, gratificación garantizada y sobresueldo, y de quedar un saldo, sería incentivo,

con lo que en la práctica no habría pago de sueldo base, ni de gratificación garantizada, ni sobresueldo, sino sólo de incentivo, por lo que se adeudaría tales beneficios.

Sobre el particular, cumpliendo informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula segunda de contrato individual de trabajo, de 14 de junio de 1994, suscrito entre ... por empresa de ... y ..., estipula:

"La estructura de remuneraciones del trabajador será la siguiente:

"a) sueldo base mensual: \$101.169.

“El sueldo se reajustará en el mismo porcentaje de alza que pudieren experimentar las tarifas, y a contar del mes inmediatamente siguiente a la entrada en vigencia de dicha alza.

“b) Incentivo por venta de boletos: Mensualmente se determinará y eventualmente liquidará y pagará, simultáneamente con el sueldo base antes estipulado, un incentivo variable por venta de boletos que equivaldrá a la diferencia que se produzca, por sobre la cantidad que resulte de sumar el sueldo base, el sobresueldo y la gratificación pactada en la letra siguiente, al aplicar a la recaudación bruta mensual que obtenga el conductor recaudador por venta de boletos, un 18,2%.

“El sueldo y el incentivo se liquidarán y pagarán dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes.

“c) Gratificación: La empresa abonará al trabajador una gratificación equivalente a un 25% del sueldo base precedentemente estipulado, en los términos previstos en el artículo 50 del Código del Trabajo. Estos abonos se ajustarán una vez al año de conformidad con lo establecido en dicho precepto legal”.

De la cláusula anterior se desprende, que la remuneración del trabajador estará compuesta por los siguientes rubros: sueldo base ascendente a \$101.169; incentivo por venta de boletos de un 18,2% de la recaudación bruta, en cuanto exceda la suma del sueldo base, sobresueldo y gratificación, a determinarse y pagarse simultáneamente con el sueldo base; y gratificación, del 25% del sueldo base, que se paga en abonos que se ajustan una vez al año, en los términos del artículo 50 del Código del Trabajo.

De esta manera, según contrato, la remuneración ordinaria del trabajador se com-

pone de tres rubros permanentes y distintos, un sueldo base de monto fijo, un incentivo por venta de boletos de porcentaje fijo pero de resultado variable, si se paga en lo que exceda al sueldo base, sobresueldo y gratificación, y por último, gratificación, según modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo, o 25% del sueldo base, ajustada anualmente.

Asimismo, los sucesivos contratos colectivos suscritos entre la empresa y el sindicato de trabajadores, de los cuales el trabajador nombrado ha sido parte, reproducen similar sistema y tipos de remuneración del contrato individual ya citados, alterando algunas cifras que respecto del trabajador mencionado, por contrato colectivo de fecha 7.09.99, el sueldo base se fija en \$98.617 al mes, y el incentivo por venta de boletos en un 17,8% más un adicional de 1,2%, según antigüedad en la empresa.

De este modo, durante la vigencia del contrato colectivo, que según su cláusula segunda comprendía hasta el 7 de octubre del 2001, en lo que dice relación con el sueldo base que correspondía al trabajador éste ascendía a una cantidad fija mensual de \$98.617.

Pues bien, cotejadas liquidaciones de sueldo de trabajadores de la empresa, entre ellas la del trabajador nombrado, con lo estipulado en las cláusulas contractuales de remuneraciones, se ha podido verificar que la empresa no ha aplicado correctamente el contrato, ni habría cumplido con el pago de gratificación conforme a derecho.

En efecto, a vía de ejemplo, en liquidaciones del trabajador correspondientes al período de vigencia del contrato colectivo, en el mes de agosto del año 2001, se le paga \$74.200 por sueldo base, \$30.624 por gratificación y un bono de \$57; en el mes de septiembre, sueldo base \$95.400; gratificación \$41.760, aguinaldo \$7.517.

Como es posible apreciar, en agosto y septiembre del año 2001, durante los cuales

según contrato colectivo debió pagarse un sueldo base fijo de \$98.617, se paga por este concepto cantidades inferiores variables, de \$74.200 en agosto y \$95.400 en septiembre, no obstante que en ambos se habría laborado la misma cantidad de 14 días. En cuanto a la gratificación, tampoco obedece al 25 % del sueldo base, si se pagó \$30.624 y \$41.760, respectivamente, en circunstancias que según contrato debió ser \$24.654, que corresponde al 25 % de \$98.617, sumas que a la vez no guardan relación con los sueldos base pagados, si el 25 % de \$74.200, es \$18.550, y de \$95.400, es \$23.850.

Cabe agregar, que lo expuesto se repite en los meses posteriores, en los cuales según liquidaciones de sueldo aparece que se continúa aplicando el mismo sistema de remuneraciones, y las cantidades que se paga por sueldo base son permanentemente variables, aun cuando se haya laborado la misma cantidad de días cada mes.

Así, en el mes de octubre, se pagó por sueldo base \$102.467, gratificación \$41.760, incentivo \$5.669, y bono \$118; en noviembre, sueldo base \$84.800, gratificación \$41.760; incentivo \$3.498, y bono \$253; en diciembre, sueldo base \$91.867; gratificación \$41.760, incentivo \$19.194, horas extras \$2.922, bono \$285, y aguinaldo \$7.517; y enero del 2002, sueldo base \$88.333, gratificación \$41.760, y bono \$114.

Por otra parte, observadas las cantidades anteriores, en cada uno de los meses anotados la suma de sueldo base más gratificación corresponde exactamente al monto del incentivo devengado, según listados acompañados, menos bono afecto, así por ejemplo, en octubre, incentivo devengado \$149.896, que se paga con \$102.467 por sueldo base, \$41.760 por gratificación, y \$5.669 por incentivo. En noviembre, incentivo devengado \$130.058, que se paga con \$84.800 por sueldo base; \$41.760 por gratificación y \$3.498 por incentivo. En diciembre, incentivo devengado \$155.743, que se paga con

\$91.867 por sueldo base; \$41.760 por gratificación, \$19.194 por incentivo, e incluso con \$2.922 por horas extraordinarias.

De lo analizado es viable desprender que la empresa procede para el pago de las remuneraciones a considerar únicamente lo devengado por concepto de incentivo por venta de boleto, monto que luego distribuye principalmente entre sueldo base y gratificación, sin atenderse a los montos contractuales que corresponden a cada uno de estos estipendios, montos que en estricto rigor, especialmente en materia de sueldo base, acusan diferencia en contra del sistema de pago, y que se estarían adeudando.

En efecto, de acuerdo al tenor de la cláusula del contrato en comento, el incentivo por boleto debería pagarse en cuanto el porcentaje correspondiente de venta de boletos exceda el sueldo base y gratificación por los montos que éstos tienen en el mismo contrato, y que debían pagarse en forma autónoma al incentivo, pero no como ha obrado la empresa, en que el monto del incentivo se distribuye principalmente entre sueldo base y gratificación sin respetar sus valores contractuales, absorbiéndolos como beneficios independientes.

Con todo, de informe de la fiscalizadora actuante C. G. L. C., de 28.02.02, se deriva que la empresa ha venido aplicando la cláusula contractual de remuneraciones en la forma analizada por espacio de más de diez años a la fecha.

De lo anterior cabe concluir que en la especie, si bien según lo estipulado en la cláusula contractual de remuneraciones comentada la empresa no habría interpretado tal cláusula según su tenor, en orden al sistema de pago del incentivo, sueldo base y gratificación, no es menos cierto que en el hecho ello ha ocurrido reiterada y prolongadamente en el tiempo, con lo cual se habría producido una modificación a la cláusula escrita del contrato, al interpretarse del modo que la aplicación práctica lo demuestra, que

sería el sentido real que las partes han dado a tal estipulación.

Esta afirmación encuentra su fundamento en la regla de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso 3º, del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por "la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes, o una de las partes con la aprobación de la otra".

Conforme al precepto legal antes citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", ampliamente aceptado, un contrato puede ser interpretado en la forma que las partes lo han entendido y ejecutado, en términos que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas del contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar la convención inicial de las mismas partes.

De este modo, en la especie, si las partes no obstante lo pactado en la respectiva cláusula, reiteradamente en el tiempo, por más de diez años, el pago del incentivo por boleto vendido respecto de los demás tipos de remuneración acordados lo han entendido y ejecutado en la forma ya descrita, tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial, quedando éste fijado según se habría ejecutado durante un espacio prolongado de tiempo.

Lo expuesto guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de la Dirección al respecto, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N.ºs. 5.945/273, de 15.10.92, y 8.082/274, de 9.12.91.

Sin perjuicio de lo expresado, en materia de pago de gratificación corresponde precisar que, tal como se convino en la cláusula del contrato individual citada, que se ha venido repitiendo en los sucesivos contratos colectivos, el trabajador tendrá derecho a una gratificación equivalente al 25 % del sueldo

base, en los términos del artículo 50 del Código del Trabajo, que se pagará mensualmente mediante abonos, y cuyo monto se ajustará una vez al año.

Pues bien, como se ha comentado anteriormente, la empresa al liquidar y pagar las remuneraciones ha imputado lo obtenido por incentivo por venta de boleto al pago de la gratificación, lo que no se conformaría a derecho.

En efecto, el artículo 51 del Código del Trabajo, dispone:

"En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa".

De la disposición legal anterior se infiere como requisito necesario de los beneficios que se pretende imputar a la gratificación legal, que se trate de remuneraciones convenidas por las partes con imputación expresa a utilidades de la empresa.

En la especie, el incentivo por boleto vendido que se ha imputado al pago de gratificación, no se ha pactado con imputación ni relación alguna a las utilidades de la empresa, si su base de cálculo está en relación únicamente a lo recaudado por el conductor por venta de boletos, por lo que resulta improcedente que su monto se haya imputado al pago de gratificación legal.

Lo señalado se encuentra acorde con la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N.º 4.921/266, de 19.08.97.

Lo expresado no podría verse desvirtuado a juicio de esta Dirección, si se trata de una gratificación convencional y no la legal, como la acordada en la especie, si el artículo 46 del Código del Trabajo, dispone:

"Si las partes conviniere un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser in-

feriores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes”.

De la disposición legal antes citada se desprende que la gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, puesto que se faculta a las partes para convenir un sistema de gratificación siempre que no sea inferior a la gratificación legal.

Todavía más, en el caso en estudio, si bien las partes han pactado un sistema de gratificación convencional, ella debía guardar concordancia como se señala expresamente en el contrato, con el artículo 50 del Código del Trabajo, vale decir, con una modalidad de cumplimiento de la obligación de gratificación legal, que dispone:

“El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo”.

No está demás agregar, por otro lado, que en la especie, según el contrato, el 25 % de abono por gratificación se hace sólo sobre el sueldo base, y no sobre la remuneración total percibida por el trabajador como lo exige la norma, de modo que, su determinación en todo caso debió hacerse sobre el incentivo por boleto vendido y bonos, y no sólo sobre el sueldo base, que según liquidaciones de sueldo tenidas a la vista corresponde únicamente a una parte de aquél.

De este modo, la empresa Transportes ... no se ha ajustado a derecho al imputar al pago de gratificación del personal de conductores incentivo por venta de boletos, si este beneficio no se encuentra pactado con expresa imputación a utilidades de la empresa, y además, la gratificación se ha convenido sólo sobre sueldo base y no el total de remuneración.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumple informar a Ud. que el sistema de pago de remuneraciones con cargo a incentivo por venta de boletos utilizado en forma reiterada y por largo tiempo por la empresa Transportes ..., respecto del personal de conductores, ha pasado a formar parte de sus contratos de trabajo, sin perjuicio de lo demás expresado en este dictamen, no siendo en todo caso procedente que se impute a gratificación legal lo devengado por el mencionado incentivo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FINALIDADES. ACTIVIDAD SINDICAL. DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA. COMITES PARITARIOS. REPRESENTANTES.

1.428/78, 9.05.02.

1. El legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria con los Comités de Higiene y Seguridad, en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo.
2. Las visitas o inspecciones programadas, durante las horas de permiso sindical, por los dirigentes del Sindicato N° 2 de la empresa Cemento ..., a las instalaciones de la empresa en donde se desempeñan sus afiliados, dirigidas a garantizar condiciones de seguridad e higiene adecuadas en el trabajo, se ajustan a las normas legales pertinentes.
3. La petición de renuncia no se encuentra contemplada en el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como causal de cesación en el cargo de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 220, N° 8, 249, inciso 1° y 255, inciso 1°; D.S. N° 54/69, Ministerio de Trabajo y Previsión Social: artículos 20, 21 y 28.

Concordancias: Ord. N° 763/30, de 29.01.1996 y 1.931/121, de 22.04.1993.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1.- Derecho que asistiría a los dirigentes sindicales, dentro de sus horas de permisos sindicales, para que realicen inspecciones programadas a los lugares de trabajo en donde cumplen sus labores los afiliados a la organización, dirigidas a garantizar condiciones de seguridad e higiene adecuadas.
- 2.- Facultad que tendrían los trabajadores para pedir la renuncia a los integrantes que les representan en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en la empresa.

- 1.- En relación con la consulta signada con este número, cumpla con informar a Ud., que el artículo 249, inciso 1°, del Código del Trabajo establece:

“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con doscientos cincuenta o más trabajadores”.

A su vez el artículo 255, inciso 1°, del Código del Trabajo señala:

“Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de

trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad".

Del análisis conjunto de las normas transcritas precedentemente, es posible concluir que los permisos sindicales constituyen un derecho de los directores sindicales y, como contrapartida, una obligación de los empleadores de otorgarlos, de acuerdo con las limitaciones que la propia ley impone. Asimismo, es posible colegir que los permisos sindicales deben ser destinados al tratamiento de asuntos relativos a la organización sindical respectiva.

Ahora bien, el artículo 220, N° 8 del Código del Trabajo, dispone:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- 8.- *Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su cumplimiento".*

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que el legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria, con los Comités de Higiene y Seguridad en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo.

Como es dable apreciar, el cumplimiento de la finalidad señalada, supone la presencia de los dirigentes en los lugares de trabajo lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa,

de otro modo la obligación descrita quedaría reducida a un plano teórico o limitada a que se efectuara fuera de la empresa lo cual se opone al expreso mandato de la ley, ya analizado.

Pues bien, respecto de la forma en que la organización sindical debe dar cumplimiento a la finalidad, en estudio, se debe tener presente que, de acuerdo con el tenor literal de la norma, el legislador, concordante con el principio constitucional de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19 N° 19 de nuestra Carta Fundamental y en los Convenios N°s. 87 y 98, de la Organización Internacional del Trabajo, sólo se ha limitado a entregar a la organización sindical respectiva, la obligación de "propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.....", entregándole la libertad suficiente para establecer la forma y condiciones en que debe hacerla efectiva.

Considerando el planteamiento anterior, es lícito concluir que las visitas o inspecciones programadas durante las horas de permiso sindical, por los dirigentes del Sindicato N° 2 de la empresa Cemento ..., a las instalaciones de la empresa en donde se desempeñan sus afiliados, dirigidas a garantizar condiciones de seguridad e higiene adecuadas en el trabajo, se ajustan a las normas legales pertinentes.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical actuante.

- 2.- Respecto del derecho que asistía a los trabajadores para pedir la renuncia a los integrantes que les representan en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en la empresa,

se debe tener presente que el artículo 20 del D.S. N° 54, de 21 de febrero de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al efecto dispone:

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

Por otra parte, el artículo 21 del citado decreto supremo, establece:

“Cesarán en sus cargos los miembros del Comité que dejen de prestar servicios en la respectiva em presa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada”.

De las normas reglamentarias transcritas se desprende claramente que los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad duran en su función un período de dos años y cesan en sus cargos por el solo hecho de dejar de pertenecer a la respectiva em presa o bien por no asistir, sin causa justificada, a dos sesiones consecutivas del mismo organismo.

Como es dable apreciar no se contempla dentro de las causales de cesación la petición de renuncia por parte de los trabajadores representados.

Sin perjuicio de lo anterior, es útil tener presente lo dispuesto en el artículo 28 del citado D.S. N° 54, que al efecto prescribe:

“Corresponde a la Dirección de Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las em presas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los organismos de Sector Salud”.

Del precepto reglamentario preinserto, fluye que se le asignó a la Dirección del

Trabajo, la función de controlar el cumplimiento de las normas sobre constitución y funcionamiento de los comités en referencia, sin perjuicio de las facultades de los demás organismos señalados en la misma disposición.

A luz de lo expuesto, cabe hacer presente que en el evento que el comité paritario no dé cumplimiento a las disposiciones de funcionamiento establecidas en el reglamento en estudio, la organización sindical se encuentra facultada para solicitar una fiscalización a esta Dirección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

- 1.- El legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria con los Comités de Higiene y Seguridad, en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo.
- 2.- Las visitas o inspecciones programadas durante las horas de permiso sindical, por los dirigentes del Sindicato N° 2 de la em presa Cemento ..., a las instalaciones de la em presa en donde se desempeñan sus afiliados, dirigidas a garantizar condiciones de seguridad e higiene adecuadas en el trabajo, se ajustan a las normas legales pertinentes.
- 3.- La petición de renuncia no se encuentra contemplada en el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como causal de cesación en el cargo de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**JORNADA DE TRABAJO. CAPACITACION. DESCANSO SEMANAL.
CAPACITACION. ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL**

1.429 /79 , 9 .05.02.

- 1) Las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa para realizarse durante el descanso semanal de sus trabajadores, no constituye jornada de trabajo, por lo que estos últimos no están obligados a asistir a las mismas, salvo que individual o colectivamente se acordare su asistencia.
- 2) La misma empresa es táim pedida de modificar unilateralmente, el beneficio de traslado de los directores sindicales desde Copiapó hasta la mina ..., en vehículos de propiedad de esa empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 250, inciso final. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°. 5.053/238, de 30.08.94; 817/38, de 6.03.2001 y 5.468/291, de 12.09.97.

Se consulta sobre las siguientes materias:

- 1) Si se ajusta a derecho la programación de cursos de capacitación por parte de la empresa Minera ..., durante los días de descanso de los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos de 4 x 4, porque la empresa cita a los trabajadores para estos cursos durante los primeros dos días de descanso, que tienen una duración de 4 horas generalmente, y se paga el 50% del total de horas destinadas a la capacitación, según el recargo legal establecido en el N° 3 del artículo 31 del Código del Trabajo.
- 2) Si se ajusta a derecho la decisión de la misma empresa, para modificar unilateralmente el beneficio de traslado de dirigentes sindicales desde la ciudad de Copiapó a la faena mina ..., en que originalmente la empresa facilitaba un vehículo de su propiedad a la directiva sindical, para su traslado hasta la faena

para reunirse con sus asociados, pero desde diciembre de 2001 la empresa decidió otorgar como beneficio, sólo el reembolso de los gastos de arrendamiento del vehículo que ocupen los dirigentes, sin facilitar los vehículos de la empresa para el referido traslado.

Los directivos sindicales estiman que es im procedente la modificación unilateral del beneficio, y que, además, ello significa la inmovilización de fondos sindicales para financiar el arrendamiento impuesto a la espera del reembolso, y porque también les traspasan los riesgos financieros de los eventuales daños al vehículo arrendado.

Finalmente, agregan que la empresa y el sindicato que consulta se rigen por un convenio colectivo con vigencia 1997-2003, y que el beneficio de marras no está contemplado en dicho instrumento.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) El artículo 180 del Código del Trabajo, dispone:

"Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse

en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el D.L. N° 1.446, de 1976”.

Por su parte, los artículos 11 y 31 de la Ley N° 19.518, que fija nuevo estatuto de capacitación y empleo, establece:

“Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2° de esta ley.

“Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores.

“Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella”.

De los preceptos legales transcritos, haciendo presente que la referencia al D.L. N° 1.446, de 1976, deben entenderse hecha a la Ley N° 19.518, se desprende en lo pertinente, que las actividades o acciones de capacitación corresponde realizarlas a las propias empresas directamente o por agentes externos o por el SENCE, en los términos y con las exigencias que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo, acciones o actividades que pueden realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

En la especie, se requiere saber si se ajusta a derecho la programación de cursos de capacitación por parte de la empresa durante los días de descanso de los trabajadores que laboran en jornada excepcional de trabajo y descansos, en sistema de 4 x 4, citándolos para asistir a esos cursos de 4 horas de duración durante los dos primeros días de descanso, pagando esas horas con el recargo legal que establece el artículo 31 del Código del Trabajo, materia respecto de

la cual se observaría además, una jurisprudencia administrativa contradictoria.

De acuerdo con la normativa en análisis, el empleador está facultado para programar actividades de capacitación respecto de sus trabajadores que puede efectuarlas directamente, o a través de agentes externos, en la misma empresa o fuera de ella, de manera que en la situación que nos ocupa es posible afirmar que la programación de esas actividades puede ocurrir con el acuerdo de los trabajadores o por la decisión de la sola administración según las necesidades de capacitación que sea necesario satisfacer.

Sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 33 de la Ley N° 19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y que se reproduce en iguales términos en el inciso primero del artículo 181 del Código del Trabajo, los trabajadores destinatarios de la capacitación tienen la calidad de beneficiarios de estas acciones o actividades y no de obligados a las mismas, y cuando el legislador quiso imponerla como obligación lo estableció expresamente, como se desprende del inciso quinto del citado artículo 33, a propósito de la ejecución de acciones de capacitación antes de la vigencia de una relación laboral.

Asimismo, la misma normativa establece que las acciones o actividades de capacitación permiten al trabajador mantener íntegramente sus remuneraciones aun cuando para ello se modificare su jornada, de lo cual se deriva que, salvo acuerdo de las partes, las horas destinadas a capacitación no disminuyen ni incrementan la remuneración porque no dan derecho a ella por expresa disposición de la ley.

En este contexto, para la suscrita, las acciones o actividades de capacitación

constituyen un beneficio de los trabajadores de manera que su obligación de participación en ellas estará determinada por la oportunidad en que se realicen esas actividades.

En efecto, si la actividad o acción se realiza dentro de la jornada de trabajo el trabajador debe cumplir dicha actividad como parte de su jornada con la remuneración convenida para la misma. No obstante, como dispone el artículo 181 del Código del Trabajo, *“las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración”*.

Por el contrario, si esa acción o actividad se cumple, durante el descanso del trabajador, este último no estaría obligado a concurrir a esa acción o actividad, porque dicho período no es jornada de trabajo ni corresponde ser remunerado, y porque el descanso no ha sido subordinado por el legislador a condición alguna, mucho menos a las actividades o acciones en cuestión.

De consiguiente, las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa durante el descanso semanal de sus dependientes, no constituye jornada de trabajo ni obliga a estos últimos a cumplir o a participar de ellas, salvo que individual o colectivamente se acuerde su participación en esas actividades.

- 2) En relación con la segunda consulta, el inciso final del artículo 250 del Código del Trabajo, dispone:

“Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales del cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes”.

Del precepto transcrito se collige que el legislador impuso a la organización sindical respectiva la obligación de pagar a

los directores o delegados las remuneraciones y los demás beneficios y cotizaciones previsionales, durante y con ocasión del uso de los permisos otorgados a los directores sindicales, para cumplir con el cometido gremial, salvo que las partes acuerden formas distintas de esos pagos, de manera que dicha materia puede ser objeto de negociación en virtud de la cual el empleador puede obligarse al pago de todas o algunas de tales prestaciones, y así lo ha establecido la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros, en Dictamen N° 5.468/291, de 12.09.97.

En la especie, se consulta si se ajusta a la normativa laboral la modificación del beneficio de traslado de los directores del sindicato desde Copiapó hasta la mina..., que unilateralmente impuso la empresa en orden a otorgar actualmente un reembolso de los gastos de arrendamiento del auto por parte de los dirigentes, en circunstancias que desde 1997, dicha empresa disponía de sus propios vehículos para trasladar a los directores hasta la mina para reunirse con sus bases.

De acuerdo con la normativa citada y la jurisprudencia administrativa invocada, este tipo de acuerdos corresponde a los denominados contratos innombrados, esto es, aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual resulta plenamente aplicable lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, en cuya virtud todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

De ello se deriva que el otorgamiento del beneficio del traslado de los directores sindicales, otorgado desde 1997 en la forma que refieren los trabajadores, necesariamente tiene su origen en el acuerdo de las partes al amparo del inciso final del artículo 250 del Código del Tra-

bajo, de manera que jurídicamente la empresa debe otorgar el beneficio en los términos originalmente pactados y no puede modificarlo sin el acuerdo de los trabajadores.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cúmplame informar lo siguiente:

- 1) Las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa para

realizarse durante el descanso semanal de sus trabajadores, no constituye jornada de trabajo, por lo que estos últimos no están obligados a asistir a las mismas, salvo que individual o colectivamente se acordare su asistencia.

- 2) La misma empresa está impedida de modificar unilateralmente el beneficio de traslado de los directores sindicales, desde Copiapó hasta la mina ..., en vehículos de propiedad de esa empresa.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL REGISTRO DE ASISTENCIA. UBICACION.

1.430/80, 9.05.02.

No resulta procedente autorizar un sistema especial de control de asistencia y jornada para el personal de la empresa ..., distinto del utilizado, sin perjuicio que este sistema debe encontrarse ubicado en el lugar más próximo al de prestación de los servicios del personal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 21 y 33.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N.ºs. 1.907/81, de 24.03.95 y 2.309/80, de 20.04.92.

Solicita de esta Dirección autorización de sistema especial de control de la asistencia y jornada de los trabajadores de la empresa ..., atendido que ésta habría cerrado la oficina donde se llevaba tal control, en Cathedral ..., oficina ..., desde donde lo trasladó a su planta de Renca, a pesar que las labores del personal son ejecutadas en el centro de Santiago.

Sobre el particular, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

“Para los efectos de controlar la asistencia y de teminar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordi-

narias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

“Cuando no fue posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la deteminación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad”.

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador llevará un control de la asistencia y jornada de los trabajadores, mediante un libro de asistencia o tarjetas de registro de reloj control.

Asimismo, se deriva que en caso de no ser posible aplicar dichos sistemas de control, o de serlo sean de difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá autorizar un sistema especial, bajo la condición que sea uniforme para una misma actividad.

Pues bien, en la especie, al tenor de lo solicitado, de autorizar un sistema especial de control de la asistencia y jornada por encontrarse el existente en un lugar lejano al desempeño de los trabajadores, es posible concluir que no procede acoger tal solicitud por no concurrir los supuestos legales que la harían factible, como son que los sistemas de control antes mencionados no sea posible establecerlos, o su fiscalización sea difícil, y en todo caso el sistema ha aprobarse debería ser uniforme para una misma actividad, y no para una empresa en particular. Además, la solicitud de autorización, de ser a petición de parte, debiera emanar de la empleadora, si a él corresponde llevar el control dentro de la empresa, función que dice relación con sus facultades propias de administración y organización de la actividad productiva.

De esta suerte, en el caso analizado no resulta procedente autorizar un sistema especial de control de asistencia y jornada distinto a los señalados en la ley para la empresa ...

Con todo, como del estudio de los antecedentes se deriva que la cuestión de fondo del caso radica no en la autorización de un sistema de control distinto al previsto en la ley, sino más bien en la correcta ubicación o emplazamiento de tal sistema, en el lugar

más próximo al del trabajo, la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, manifiesta, entre otros, en Dictámenes Ordinarios N.ºs. 1.907/1, de 24.03.1995, y 2.309/080, de 20.04.92, ha concluido que el empleador debe ubicar el sistema de registro de control de la asistencia y jornada del personal, en el lugar o sitio específico en que éste cumple sus funciones o presta los servicios.

En efecto, la doctrina, luego de analizar lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, que define la jornada de trabajo, precisa: *"lo de tem inante es clarificar el momento en que se inicia la jornada activa de trabajo, ya que la pasiva sólo podría tener lugar dentro de aquella, forzoso resulta sostener que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso en particular"*.

De esta suerte, a la luz de lo expresado, debe señalarse que no resulta conforme a derecho que la empresa ... haya emplazado el sistema de control de asistencia y jornada del personal que labora en el centro de Santiago en su planta de la comuna de Renca, si la prestación de servicios está alejada de esta última comuna.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumple informar a Ud. que no resulta procedente autorizar un sistema especial de control de asistencia y jornada para el personal de la empresa ..., distinto del utilizado, sin perjuicio que este sistema debe encontrarse ubicado en el lugar más próximo al de prestación de los servicios del personal.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE MERITO. NORMATIVA APLICABLE. CORPORACIONES MUNICIPALES. ambito de aplicacion.

1.431/81, 9.05.02.

- 1) Toda entidad administradora de salud municipal está obligada a ponderar con puntajes el mérito funcionario, y pagar la asignación anual de mérito a los funcionarios que resulten mejor evaluados.
- 2) El régimen contractual y laboral del personal que se desempeña en el Consultorio Mateo Bencur, recientemente traspasado a la Corporación Municipal de Punta Arenas, es aquel establecido en el respectivo convenio celebrado entre el Ministerio o entidad pública respectiva y la Municipalidad de Punta Arenas, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.
- 3) No están afectos a la Ley N° 19.378, los trabajadores que laboran para una empresa del giro del aseo, contratada por una entidad administradora de salud primaria para realizar el aseo de sus dependencias.
- 4) El hecho de la jubilación, pensión o renta vitalicia, no importa la terminación de los servicios si la entidad administrativa de salud primaria no ha invocado formalmente esa causal de término del contrato.
- 5) El personal sujeto a contrato de reemplazo, no puede ser considerado en los procesos de calificación, porque no tiene la calidad de funcionario.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 3°, 4°, 22, 30 bis, 31, 48, letra d). D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, artículo 12.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.092/12, de 17.04.2002; 628/39, de 28.02.2002; 2.455/189 de 13.06.2002.

Se consulta sobre diversas materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Corresponde calificar y entregar asignación de mérito a personal que trabaja en la Corporación Municipal de Punta Arenas?
- 2) ¿Si el personal traspasado desde un consultorio administrado por el Servicio de Salud de Magallanes Mateo Bencur, a la administración de la Corporación Municipal de Punta Arenas, pasa a formar parte de la dotación, y si ello es así, en qué calidad con respecto a su situación contractual, es decir, con contrato inde-

finido sin llamado a concurso o a contrato de plazo hasta llamar a concurso?

- 3) ¿La Corporación Municipal puede contratar los servicios de una empresa externa para las labores de aseo y suprimir la categoría f) y, de ser posible, se le aplicaría el Estatuto de Atención Primaria a esos trabajadores?
- 4) ¿Los funcionarios de salud de la Corporación Municipal de Punta Arenas pueden acogerse a renta vitalicia sin necesidad de dejar de trabajar?
- 5) ¿Corresponde calificar a funcionaria que realizó reemplazo desde junio 2000 hasta abril de 2001, por el período 2000/2001, y que actualmente tiene contrato a plazo fijo?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente en el mismo orden que presenta las preguntas:

- 1) Sobre la primera consulta, en Dictamen N° 2.455/189, de 13.06.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Las entidades administradoras de salud primaria están obligadas a ponderar con puntajes el mérito funcionario, para que los funcionarios mejor evaluados obtengan el pago de la Asignación Anual de Mérito, puntajes que en ningún caso pueden considerarse para los efectos del ascenso o carrera funcionaria”.*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 22 y 30 bis de la Ley N° 19.378, se otorga a los funcionarios del sector de atención primaria de salud la denominada asignación de mérito, beneficio de carácter exclusivamente remuneratorio, con el propósito de promover el desempeño útil o positivo de aquellos dependientes y, con ello, mejorar la calidad de los servicios en el nivel primario de salud, accediendo a esa asignación remuneratoria los funcionarios cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y ubicados en lista de distinción o buena.

De esta manera y en la especie, toda entidad administradora de salud primaria municipal está obligada a ponderar con puntajes el mérito funcionario, para que los funcionarios mejor evaluados obtengan el pago de la asignación anual de mérito, evaluación que en ningún caso puede considerarse para los efectos del ascenso o carrera funcionaria.

- 2) En relación con la segunda consulta, el artículo 5° del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, dispone:

“En los casos en que una Municipalidad es tímica conveniente tomar a su cargo un servicio atendido por algún organismo del sector público, se ajustará al siguiente procedimiento:

- “1) Celebración de un convenio con el Ministerio o entidad respectiva, so-*

bre el traspaso del servicio y sus bases el que deberá contener los siguientes puntos a lo menos:

“a) Descripción circunstanciada del servicio que toma a su cargo la Municipalidad, consignando los derechos y obligaciones específicos que tal servicio implica.

“d) Nómina y régimen del personal que se traspase.

- “2) El citado convenio deberá ser aprobado por Decreto Supremo del Ministerio respectivo. El traspaso del servicio regirá desde la fecha de publicación del respectivo decreto en el Diario Oficial”.*

Del precepto transcrito y en lo pertinente, se desprende que el traspaso de un servicio del sector público a una Municipalidad, debe realizarse a través de un convenio celebrado entre la corporación edilicia y el Ministerio o entidad respectiva, estableciendo la ley los aspectos mínimos que debe contener el respectivo convenio.

Entre esos aspectos, destacan particularmente la descripción circunstanciada del servicio traspasado, y la nómina y régimen del personal que se traspasa.

En la especie, se consulta si el personal recientemente traspasado desde el Servicio de Salud de Magallanes a la administración de la Corporación Municipal de Punta Arenas, pasa a la dotación de esta última y, de ser efectivo, cuál es su situación contractual, esto es, con contrato indefinido sin concurso público, o queda sujeto a contrato a plazo fijo hasta llamar a concurso.

De acuerdo con la normativa citada, el régimen contractual y laboral del personal recién traspasado, debe contemplarse en el respectivo convenio de traspaso.

so, teniendo presente que los traspasos de servicios pueden tener el carácter de provisorio o de definitivo, de acuerdo a las necesidades y programas existentes sobre el servicio de que se trate, según se prevé en el artículo 2º del Decreto N° 1-3.063 en análisis.

Igualmente, el mismo convenio debe señalar el régimen contractual y laboral del personal traspasado, compatible con la normativa que regula el servicio traspasado, particularmente con lo dispuesto por los artículos 2º transitorio, 3º transitorio, 6º transitorio y 12 transitorio, de la Ley N° 19.378.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe consignar que el inciso primero del artículo 4º del D.F.L. N° 1-3.063 de 1980 en estudio, establece que el personal perteneciente al organismo o entidad del sector público que tiene a su cargo el servicio que se transfiere a una municipalidad, al momento del traspaso no será considerado dentro de la dotación máxima fijada al Municipio respectivo.

De consiguiente, el régimen contractual y laboral del personal que se desempeña en el consultorio Mateo Bencur, recientemente traspasado a la Corporación Municipal de Punta Arenas, es aquel establecido en el respectivo convenio celebrado entre el Ministerio o entidad pública respectiva y la Municipalidad de Punta Arenas, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.

- 3) En lo concerniente a la tercera consulta, en Dictamen N° 2.092/112, de 17.04.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Las normas de la Ley N° 19.378 son aplicables a los profesionales y trabajadores que se desempeñan en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud municipal, ejecutan personalmente funciones y acciones de salud*

relacionadas directamente con la atención primaria”

Lo anterior, porque según lo dispuesto por los artículos 2º y 3º de la Ley N° 19.378, las normas de la ley citada son aplicables a profesionales y trabajadores dependientes de establecimientos municipales de atención primaria de salud y entidades administradoras de salud municipal, por su sólo desempeño en el caso de establecimientos municipales, y cuando las acciones y funciones que ejecutan personalmente corresponden a acciones y funciones de salud en el caso de las entidades administradoras de salud municipal.

En la especie se consulta si es aplicable la Ley N° 19.378 al personal dependiente de una empresa del giro de aseo industrial y domiciliario, contratada por una entidad administradora de salud municipal para realizar las labores de aseo en sus dependencias, por lo que habría suprimido la categoría F).

En consideración al preciso tenor normativo citado y teniendo presente que la Ley N° 19.378 no contempla impedimento para que las entidades administradoras de salud primaria municipal contraten los servicios de empresas del giro de aseo industrial y domiciliario, para que realicen la limpieza de sus dependencias, el ámbito de aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal está claramente establecido por este cuerpo legal.

En efecto, y como lo refiere el pronunciamiento administrativo invocado, la Ley N° 19.378 es aplicable en el caso del personal, a los profesionales y trabajadores que laboran en Establecimientos Municipales de atención primaria de salud y aquellos que, desempeñándose en entidades administradoras privadas sin fines de lucro, ejecutan personalmente acciones y funciones de salud relaciona-

das directamente con la atención primaria.

De ello se deriva que los trabajadores dependientes de una empresa que explota el giro de aseo industrial y domiciliario y contratada por una entidad administradora para realizar el aseo de sus dependencias, no pueden por esta última circunstancia estar afectos a la Ley N° 19.378, porque las labores desempeñadas por aquellos no corresponden a las acciones y funciones de atención primaria de salud municipal.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el hecho de contratar servicios de empresas externas para el rubro señalado, no importa necesariamente que la entidad administradora haya suprimido o tenga que suprimir una categoría funcionaria, en este caso auxiliares de servicios de salud, toda vez que con personal de dicha categoría cabe la posibilidad cierta de cubrir otras funciones o actividades distintas del aseo de las dependencias de esa entidad.

- 4) En relación con la consulta asignada con este número, en Dictamen N° 628/39, de 28.02.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El funcionario de salud primaria municipal que haya obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia y que haya permanecido en el sistema, tiene derecho al reconocimiento de la experiencia para los efectos de su carrera funcionaria"*.

Dicho pronunciamiento se funda en la interpretación de los artículos 48, letra d), y 31, de la Ley N° 19.378, en cuya virtud y por una parte, la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia, constituye causal legal de terminación de los servicios pero, por otra, si el empleador no invocó la causal para el término de esos servicios, el funcionario de salud primaria jubilado, pensionado o con renta vitalicia que haya permanecido en el sistema en esa condición, tiene derecho

al reconocimiento de la experiencia para los efectos de la carrera funcionaria.

De ello se sigue que, en la especie, el hecho de la jubilación, pensión o renta vitalicia no supone el término inmediato de los servicios del funcionario, porque para ello se requiere que el empleador invoque la causal para tales efectos.

En otros términos, si el empleador no ha invocado explícitamente esa causal, la ley del ramo no impone que el funcionario jubilado, pensionado o con renta vitalicia permanezca en el sistema en esa condición prestando los servicios contratados sin solución de continuidad.

- 5) En lo que respecta a esta consulta, en Dictamen N° 2.245/109, de 18.06.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"2) La subrogación y la suplencia no están contempladas por la Ley N° 19.378, y el contrato de reemplazo sólo da derecho a percibir la remuneración y los beneficios sociales derivados del contrato, pero no otorga al reemplazante categoría ni nivel funcionarios"*.

Ello, porque en lo pertinente y según lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley N° 19.378, el personal sujeto a contrato de reemplazo no tiene la calidad de funcionario, puesto que en salud primaria sólo tienen esta calidad los trabajadores que laboran sujetos a contrato indefinido y a plazo fijo, respectivamente.

En la especie, se consulta si procede calificar por el período 2000/2001 a trabajadora que a esa época estaba sujeta a contrato de reemplazo y que actualmente tiene contrato de plazo fijo.

De acuerdo con la norma citada, el personal sujeto a contrato de reemplazo en salud primaria municipal no tiene la calidad de funcionario, en cuyo caso cabe señalar que el inciso primero del artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, agregado por la Ley N° 19.607, prevé:

“Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para esos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentra dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena”.

Según el precepto transcrito, el beneficio denominado Asignación Anual de Mérito se otorga al personal mejor evaluado que tenga la calidad de funcionario, es decir, aquel que labora sujeto a un contrato indefinido o de plazo fijo, en su caso, de manera que los trabajadores con contrato de reemplazo no pueden ser evaluados ni pueden ser considerados en los procesos de calificación, precisamente porque no tienen la calidad de funcionarios.

De consiguiente, el personal sujeto a contrato de reemplazo, no puede ser considerado en los procesos de calificación, porque no tiene la calidad de funcionario.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumpla e informe lo siguiente:

- 1) Toda entidad administradora de salud municipal está obligada a ponderar con puntajes el mérito funcionario, y pagar la asignación anual de mérito a los funcionarios que resulten mejor evaluados.
- 2) El régimen contractual y laboral del personal que se desempeña en el Consultorio Mateo Bencur, recientemente traspasado a la Corporación Municipal de Punta Arenas, es aquel establecido en el respectivo convenio celebrado entre el Ministerio o entidad pública respectiva y la Municipalidad de Punta Arenas, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.
- 3) No están afectos a la Ley N° 19.378, los trabajadores que laboran para una empresa del giro del aseo, contratada por una entidad administradora de salud primaria para realizar el aseo de sus dependencias.
- 4) El hecho de la jubilación, pensión o renta vitalicia, no importa la terminación de los servicios si la entidad administrativa de salud primaria no ha invocado formalmente esa causal.
- 5) El personal sujeto a contrato de reemplazo, no puede ser considerado en los procesos de calificación, porque no tiene la calidad de funcionario.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ART. 42 INCISO FINAL
LEY N° 19.378.**

1.432/82, 9.05.02.

El pago de la Asignación de Perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, se devenga desde la fecha de la resolución dictada por la entidad administradora, mediante la cual se ha reconocido el título o diploma para tales efectos.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42, inciso final. Decreto N° 1.889, artículo 56.

Se consulta a contar de cuando debe pagarse la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42, de la Ley N° 19.378, puesto que en el caso de la ocurrente y a través del Dictamen N° 4.810/222 de 17.12.2001, la Dirección del Trabajo resolvió que la Corporación Municipal empleadora de la ocurrente debía pagar dicha asignación pero sin precisar desde cuando, considerando para ello que la trabajadora solicitó el pago el 19 de noviembre de 1999 y la Corporación rechazó su solicitud el 10 de enero de 2000.

Al respecto, cumplo en informar lo siguiente:

El inciso final, del artículo 42 de la Ley N° 19.378, dispone:

“Adicionalmente, en el caso de aquellos profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5° de esta ley, el sistema de puntaje a que se refiere el inciso segundo considerará la relevancia de los títulos y grados adquiridos por los funcionarios en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal. Asimismo, en el caso de que éstos hayan obtenido un título o diploma correspondiente a becas, u otras modalidades de

perfeccionamiento de postgrado, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional. El reglamento determinará las becas y los cursos que cumplan con los requisitos a que se refiere este inciso y el porcentaje sobre el sueldo base mínimo nacional que corresponderá a cada curso”.

Del precepto transcrito y en lo pertinente, se desprende que al personal profesional perteneciente a las categorías funcionarias a) y b) del artículo 5° de la ley del ramo, se les reconoce la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, y además, tienen derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando esos profesionales obtengan un título o diploma en becas y otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, diplomas, magister y doctorados.

En la especie, la ocurrente requiere el pronunciamiento para que se determine desde qué momento debe hacerse el pago de esa asignación, porque en su caso solicitó el reconocimiento del título en diciembre de 1999, respondiendo su empleador en enero de 2002 que no procedía la asignación en cuestión.

Efectivamente, la disposición en comento, que se reproduce en el artículo 56 del

Reglamento de la carrera funcionario del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria Municipal, no señala la oportunidad o el momento en que debe hacerse el pago reclamado, circunstancia que no puede resultar extraña, toda vez que lo relevante para la ley es el hecho de otorgar el beneficio remuneratorio con el propósito de estimular la capacitación del personal de este sector, entendiéndose que una vez acreditado y reconocido por la entidad administradora el título o diploma respectivo, procede incorporar a la remuneración el pago en cuestión.

En otros términos, dicho pago se devengará desde el momento en que esa entidad administradora dicte la resolución, mediante la cual ha reconocido el respectivo título o diploma de perfeccionamiento de posgrado.

No altera lo anterior el hecho de que la funcionaria haya solicitado en diciembre de 1999 el reconocimiento de su título o diploma, toda vez que el efecto retroactivo que pretende para dicho pago solamente puede establecerlo la ley y, como se ha señalado precedentemente, la normativa citada no señala la oportunidad del pago de esa asignación mucho menos el carácter retroactivo del mismo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cumplo en informar que el pago de la asignación de perfeccionamiento de posgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, se devenga desde la fecha de la resolución dictada por la entidad administradora mediante la cual se ha reconocido el título o diploma para tales efectos.

NEGOCIACION COLECTIVA. APORTE SINDICAL PROCEDENCIA.

1.467/83, 14.05.02.

Teniendo en cuenta la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la misma, los trabajadores que a contar del 1° de diciembre de 2001, se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo de que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa.

Fuentes: Código del Trabajo: artículo 346.

Concordancias: Ord. N° 124/02, 11.01.2002.

Se ha solicitado una aclaración del Ordinario N° 124/2, de 11 de enero de 2002, mediante el cual se resolvió que "los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante

toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios", en el sentido que esta interpretación de la norma sólo rige a contar del 1° de diciembre de 2001, fecha en que entró en vigencia la modificación efectuada al artículo 346 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759.

Al respecto cumpla con informar a Uds., que tal como se señalara expresamente en el Ordinario N° 124/2, de 11 de enero de 2002, de acuerdo con la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de ésta, la modificación en comento rige a contar del día 1° de diciembre de 2001. Lo cual

significa que todos los trabajadores que a contar de esta data se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo del que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa.

En consecuencia, en virtud de las consideraciones expuestas cumpla con informar a

Uds., que teniendo en cuenta la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la misma, los trabajadores que a contar del 1º de diciembre de 2001, se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo del que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa.

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Orden de Servicio

3, 29 .03.02.

Depto. Jurídico

Im parte ins trucciones sobre solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos, reguladas en el inciso penúltimo de l artículo 38 de l Código de l Trabajo, que no tengan como fundamento de l caso calificado la lejanía de las faenas de los centros urbanos o el que los trabajadores provengan de otras regiones (yacimientos mineros).

El penúltimo inciso del artículo 38 del Código del Trabajo, faculta al Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en las empresas exceptuadas del descanso dominical, cuando la normativa general, contenida en la misma disposición legal citada, no fuere posible aplicar, atendida las especiales características de la prestación de servicios.

Las solicitudes que se presenten en las Inspecciones Comunes o Provinciales así como en las Direcciones Regionales y que no sustenten como fundamento de l caso calificado la lejanía de las faenas de los centros urbanos o el que los trabajadores provengan de otras regiones (yacimientos mineros), deberán remitirse al Departamento Jurídico para

su examen y resolución, sin que proceda a su respecto ningún tipo de actuación administrativa por parte de las Inspecciones o Direcciones Regionales. Sin perjuicio de lo anterior, con posterioridad al examen de las solicitudes, se podrá instruir desde el nivel central la práctica de una fiscalización en terreno para verificar las condiciones de trabajo existentes.

En todo lo no previsto por la presente, se deberán entender vigentes, en cuanto a los procedimientos, criterios de autorización y órganos administrativos responsables, las instrucciones relativas a las autorizaciones de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos que se regulan en la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, del Departamento de Fiscalización.

2. Resolución

501 Exenta (extracto), 8.05.02.

Depto. Informática

Dispone el uso interno de la firma digital y los documentos electrónicos en la Dirección del Trabajo.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

1.447, 14.01.02.

Compete a los Servicios entregar a los dirigentes de las asociaciones de empleados de la Administración del Estado, información sobre las materias y normas relativas a los objetivos de las mismas y los derechos y obligaciones de los afiliados.

Presidenta de la Asociación de Funcionarios del Instituto de Salud Pública de Chile, consulta acerca de la legalidad o ilegalidad del documento denominado "Carta de Conformidad", el que, según indica, habría sido impuesto por el Jefe de Recursos Humanos del Instituto de Salud Pública de Chile como requisito para postular a concursos internos.

Sobre el particular, es necesario dejar establecido, en primer término, que acorde con lo previsto en Ley N° 10.336 y en las instituciones sobre formulación de consultas, impartidas por este Organismo de Control a través de Oficio Circular N° 24.841, de 1974, a la Contraloría General le corresponde conocer y pronunciarse respecto de presentaciones deducidas por empleados públicos o por asociaciones de funcionarios en su representación, en caso de que ellas se refieran a asuntos en que se haya producido una resolución de negatoria en relación a un derecho que les correspondía, o se haya omitido o dilatado una decisión por parte de la autoridad administrativa, habiéndola requerido el interesado, o bien, cuando se reclamen vicios de ilegalidad que afecten los derechos que la Ley N° 18.834 confiere a los empleados, en los términos de su artículo 154 (aplica Dictámenes N°s. 8.488, de 1994; 7.346, de 1995; 23.623, de 1996, y 3.720, de 2001, entre otros).

Enseguida, resulta oportuno destacar que, tratándose del recurso de reclamación que los funcionarios pueden deducir ante esta Entidad Fiscalizadora, las asociaciones gremiales de empleados sólo cuentan con atribuciones para representar a sus asociados en el evento de que ellos requieran expresamente su intervención, solicitud que debe constar en las presentaciones que las referidas agrupaciones formulen a este Organismo de Control, siendo necesario tener presente, además, que ésta informará dichos reclamos en la medida que se refieran a situaciones específicas que afecten a servidores de terminados, como consecuencia de concurrir alguno de los presupuestos señalados en el párrafo anterior (aplica Dictámenes N°s. 21.877, de 1997 y 12.209, de 1999, entre otros).

Precisado lo anterior, y teniendo en cuenta que la consulta planteada por la agrupación gremial recurrente no concurre ninguno de los supuestos indicados precedentemente, este Organismo de Control remite la presentación respectiva al Instituto de Salud Pública de Chile, a fin de que esta institución proporcione la información del caso, por enmarcarse dentro de su competencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 25, inciso 4°, de la Ley N° 19.296, en relación con lo dispuesto en el artículo 7°, le tras

c) y e), de la misma ley (aplica Dictámenes N.ºs. 32.964, de 1995; 18.755, de 2000, y 33.375, de 2001, entre otros).

En efecto, en la situación de que se trata la entidad gremial consultante recaba información sobre un documento emitido por la Unidad de Recursos Humanos de ese Instituto, que dice relación con los derechos de los funcionarios y la carrera funcionaria de éstos, solicitando, en suma, conocer cuáles son los fundamentos o razones que ha considerado la autoridad para exigir el indicado documento como requisito de postulación a concursos internos. En este sentido, resulta

menester recordar que, de acuerdo a las normas citadas en el párrafo anterior, es imperativo para las autoridades administrativas proporcionar a los dirigentes de las asociaciones de empleados la información que requieran acerca de materias y normas relacionadas con los objetivos de las agrupaciones que representan y los derechos y obligaciones de los afiliados.

Sobre la base de las consideraciones expuestas, esta Contraloría General remite a esa Superioridad la presentación en comento, a fin de que se proceda a dar cabal y oportuna respuesta a la consulta planteada.

4.994, 4.02.02.

El representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de los organismos públicos, que goza de fuero laboral, no se encuentra exceptuado de l proceso calificadorio.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Instituto de Desarrollo Agropecuario, solicitando un pronunciamiento acerca del número de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que tendrían derecho a fuero, y que se precise si quienes gozan de ese beneficio en tal calidad se encuentran exentos de calificación funcionaria.

Hace presente que por resolución exenta del referido organismo, se designó a los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, nombrándose a los representantes de la Institución y de los funcionarios, resultando nominada doña XX, como representante titular elegida por los servidores de la VII región.

Agrega que la indicada funcionaria solicitó eximirse del proceso calificadorio por estimar que goza de fuero, opinión de la cual discrepa ese servicio en atención a lo informado por Dictamen N.º 38.385, de 1996, de esta Entidad Fiscalizadora, y por no haberse

practicado su designación en los términos dispuestos por el artículo 243 del Código del Trabajo, aun cuando, a juicio de la Fiscalía de esa repartición, todos los representantes titulares de los funcionarios ante el mencionado Comité gozan de fuero.

Sobre el particular, en lo relativo a la primera consulta, cabe manifestar que el inciso cuarto del artículo 243 del Código del Trabajo establece, en lo que interesa, que las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, "gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores" y "que el aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité" —sin perjuicio de las normas de reemplazo que en esa disposición se señalan—, debiendo comunicar por escrito dicha designación a la administración de la empresa.

Por su parte, el inciso quinto de la disposición citada agrega que "si en una empresa

existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituido en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas”.

Como puede advertirse de la disposición reseñada, sólo goza del fuero por el que se consulta uno de los representantes titulares de los funcionarios ante el Comité de que se trate, el cual deberá ser elegido por los mismos representantes, tal como, por lo demás, se desprende, entre otros, de los Dictámenes N^{os}. 35.541 y 38.385, ambos de 1996, de esta Entidad de Control.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista no consta, por una parte, cuál Comité Paritario integra la señora XX, ni, por otra, que haya sido designada por los otros representantes de los trabajadores ante el respectivo Comité Paritario como el miembro de ese órgano con derecho a fuero, por lo que, de no haber sido designada en esos términos, no se encontraría amparada por tal beneficio.

Enseguida, respecto de si el representante del personal en comento se encuentra exenta de calificaciones, es dable manifestar que los “delegados del personal” que quedan excluidos del proceso calificador —según lo prescrito en el artículo 29 de la Ley N^o 18.834, sobre Estatuto Administrativo—, son aquellos que integran la Junta Calificatoria correspondiente, ya sea por haber sido elegidos por los funcionarios para tal efecto o, en subsidio, por ser el servidor de mayor antigüedad —conforme a lo ordenado en el artículo 30 del mismo cuerpo legal—, sin que sea posible afirmar que la cita que formula dicho artículo 29 alcance a otros representantes o delegados del personal distintos de los recién mencionados, como lo sería el funcionario electo para representar a los trabajadores ante algún Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Por ende, cumple manifestar esta Entidad Fiscalizadora que el representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, si bien tiene fuero laboral, en los términos antes indicados, no se encuentra exceptuado del proceso calificador.

Déjese sin efecto, en lo pertinente, el Dictamen N^o 19.620, de 1997, de esta Contraloría General.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

670, 21.02.02.

Forma de acreditar las remuneraciones imponibles para los efectos de la franquicia tributaria por gastos de capacitación.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Estatuto de Capacitación y Empleo. Circulares N^{os}. 34, de 1993 y 19, de 1999. Oficios N^{os}. 4.606 y 4.334, de 2000.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, señala que en relación a las remuneraciones imponibles que deben considerarse para medir el límite del 1% hasta el cual se aceptan como crédito los gastos de capacitación, son aquellas pagadas al personal en el transcurso del período comercial en el cual se llevaron a cabo las actividades de capacitación a favor de los trabajadores. Sobre ellas se calculan efectivamente las impositivas o cotizaciones previsionales obligatorias correspondientes al ejercicio comercial, según sea el régimen previsional a que se encuentra afiliado el trabajador.

Agrega que en este sentido, el término trabajador, para los fines que persigue el Estatuto de Capacitación y Empleo, comprende también a las personas naturales (los empresarios individuales) y socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas que sean de su propiedad.

Atendiendo a lo antes mencionado, el concepto de "remuneración imponible" también comprende a aquellas que se asignen o paguen, según corresponda, durante el ejercicio, al empresario individual o a los socios de sociedades de

personas, siempre y cuando sobre dichas remuneraciones se efectúen cotizaciones previsionales obligatorias, de acuerdo al régimen previsional a que estén afiliadas.

Expresamos más adelante, que en relación a lo anteriormente indicado, y de acuerdo a las instrucciones impartidas sobre la materia en la Circular N^o 34.93, se concluye que cuando el empresario individual haya incurrido en gastos de capacitación y no pueda determinar el límite general del 1% por no haberse asignado remuneraciones imponibles durante el ejercicio, no tiene derecho al citado crédito.

En relación con lo anterior se consulta lo siguiente:

El contribuyente individual o socio de sociedad de personas que se encuentra clasificado en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y que tributa en base a renta efectiva mediante contabilidad completa o simplificada, puede determinar el límite general del 1% considerando:

- a.1) Su remuneración imponible efectivamente pagada dentro del ejercicio comercial en que se realizó la capacitación, y efectuando las correspondientes cotizaciones previsionales obligatorias. Acreditando ambos conceptos a través de sus registros contables;

a.2) Considerando una remuneración imponible asignada, acreditada sólo con las cotizaciones previsionales obligatorias, pagadas como trabajador independiente (de la misma forma como acreditan los contribuyentes que tributan en base a renta presunta);

a.3) Considerando una remuneración imponible asignada, acreditada sólo con cotizaciones previsionales voluntarias, pagadas como trabajador independiente.

Respecto de la consulta planteada, esa Dirección Regional es de opinión que la acreditación de la remuneración imponible, para efectos de determinar el límite del 1%, sólo debe efectuarse según lo previsto en el punto a.1) anterior, en razón de que sólo éste proporciona mayores antecedentes referentes al cumplimiento del requisito básico que se establece para hacer uso del crédito por gastos de capacitación, respecto a los empresarios individuales o socios de sociedades de personas, que es laborar personalmente en sus empresas.

2. Sobre el particular, se informa en primer lugar que en relación a la consulta for-

mulada esta Dirección Nacional ha impartido las instrucciones pertinentes actualizadas a través de la Circular N° 19, de 1999 y varios pronunciamientos emitidos sobre tal tema, dentro de los cuales se pueden señalar los Oficios N°s. 4.606 y 4.334, del año 2000.

3. En consecuencia, y respondiendo la consulta específica planteada cabe expresar, conforme a lo instruido por esta Dirección, que los contribuyentes para poder hacer uso de la franquicia tributaria del crédito por gastos de capacitación, en el caso específico de los empresarios individuales y socios de sociedades de personas, deben acreditar las remuneraciones imponibles —entendiendo por éstas aquellas sobre las cuales hayan efectuado cotizaciones previsionales— con los documentos previsionales pertinentes e informar además tales remuneraciones a este organismo mediante el Formulario N° 1887; todo ello para los efectos de cálculo del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas, y en el evento de que dicho tope fuere inferior a 13 U.T.M., los contribuyentes antes indicados pueden optar por este último límite.

948, 21.03.02.

Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 20. Ley N° 16.441, artículo 41. Ley N° 19.518, artículo 36. Circular N° 19, de 1999, y Oficio N° 4.275, de 2001.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, y que de acuerdo a petición formulada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de la V Región, se consulta si las empresas situadas en la Isla de Pas-

cua, tienen derecho o no al crédito por gastos de capacitación.

2. Sobre el particular, se informa que esta Dirección Nacional a raíz de consulta formulada por esa Dirección Regional sobre la misma materia en comento, resolvió tal petición mediante Oficio N° 4.275, de fecha 26.10.01, a través del cual expresó que por las razones expuestas en el

citado dictamen, las personas que obtengan rentas de bienes situados en la Isla de Pascua o de actividades desarrolladas en dicho lugar y que se clasifiquen en el artículo 20 de la Ley de la Renta, para los efectos tributarios son contribuyentes de la Primera Categoría, y por lo tanto, aun cuando conforme a lo dispuesto por una norma legal expresa, como lo es el artículo 41 de la Ley N° 16.441, se encuentran exentos del impuesto de dicha categoría, ello no es óbice para que puedan 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, explicitadas por esta Superioridad mediante la Circular N° 19, de 1999. Especialmente, los referidos contribuyentes deben presentar a este Servicio la De-

claración Jurada Formulario N° 1887, informando las remuneraciones imponibles para los efectos previsionales pagadas a su personal durante el año comercial respectivo.

3. Finalmente, se señala que de acuerdo a las instrucciones impartidas con motivo del Proceso de Operación Renta de cada Año Tributario, los contribuyentes a que se refiere la consulta al encontrarse exentos de todo impuesto o contribución, en virtud de una norma legal expresa, no están obligados a presentar una Declaración Anual de Impuesto a la Renta a través del Formulario N° 22, pero tal hecho no obsta para que dichos contribuyentes presenten el citado documento para invocar los créditos que se les otorga la ley, como lo es el crédito por gastos de capacitación.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

16.839, 19.04.02.

Aclara consulta sobre pago de subsidio pre y post natal, enfermedad de hijo menor de una año. Trabajadora con declaración de gran invalidez Ley N° 16.744. Contrato de trabajo vigente. Situación de doña ...

Fuentes: Ley N° 16.395, D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud Código del Trabajo.

Concordancias: Oficio N° 1.469, de 10 de enero de 2002, de esta Superintendencia.

1. Esa Institución de Salud Previsional se ha dirigido ante esta Superintendencia solicitando se emita un pronunciamiento sobre la procedencia que su afiliada doña ..., haga uso de licencias médicas curativas y maternales después de haber sido declarada "Gran Inválida", por parte de la Comisión Central Evaluadora de Incapacidades de la Asociación Chilena de Seguridades mediante Resolución N° 41.0476 de 10 de septiembre de 1999.

Expone esa Institución los siguientes hechos:

- a) La trabajadora sufrió un accidente del trabajo el día 1° de septiembre de 1997.
- b) Fue tratada por la citada Asociación durante 2 años, siendo dada de alta el día 31 de agosto de 1999, período en que permaneció con indicación de reposo médico y con subsidios pagados por esa Mutualidad.

- c) Con fecha 25 de agosto de 1999, el organismo administrador emitió el correspondiente "Certificado de Alta", por medio del cual se indicó que la paciente había sido dada de alta con seguimiento el día 31 de agosto de 1999 y podía reintegrarse a su trabajo a partir del 1° de septiembre del referido año.
- d) Con fecha 1° de septiembre de 1999, la citada trabajadora presentó las licencias médicas N°s. 1564061 y 154060, extendidas por 15 días cada una de ellas, a contar de la citada fecha (1°.09.99), acompañando el referido certificado de alta y el de subsidios pagados por la citada Asociación.

Atendido lo precedentemente expuesto, se procedió a autorizar los documentos y a pagar el subsidio por incapacidad laboral correspondiente, agregándose el hecho de que la trabajadora se encontraba cursando el 5° mes de embarazo. Posteriormente y en forma continua ha presentado licencias hasta el 22 de mayo de 2001 por presentar 2 embarazos y 2 partos con patologías del embarazo y patología grave de hijo menor de un año, siendo la fecha del último parto el 28 de febrero de 2001.

Precisa esa ISAPRE que no cuenta con los contratos de trabajo vigentes al 1º de septiembre de 1999 de la accidentada, sin embargo cuenta con las copias de los contratos celebrados con la Corporación del Arzobispo de Santiago del año 1996 y una modificación del Contrato con el Colegio Jorge Huneus Zegers de marzo de 1998.

En este mismo orden de ideas y en relación con los empleadores vigentes en el Contrato de Salud de la Sra. ..., la información más cercana que tendría al mes de septiembre de 1999, corresponde a una modificación del contrato que realizó la afectada, ingresando con fecha 6 de enero de 2000 una carga, donde registra los dos empleadores señalados en sus contratos anteriores, es to es, los correspondientes a los colegios "Corporación del Arzobispo de Santiago" y "Colegio Jorge Huneus Zegers". Los correspondientes FUN fueron notificados a la Inspección del Trabajo debido a que los citados establecimientos estaban cerrados por vacaciones.

Por último, precisa que aun cuando la última licencia médica de la interesada termina el 22 de mayo de 2001, ambos colegios informan actualmente, en la planilla de pago de cotizaciones a la señora ... con código 3 que corresponde a Subsidio.

Por lo antes expuesto, el motivo de su consulta es saber si es procedente que una persona que ha sido declarada Gran Inválida por la citada Ley N° 16.744, pueda seguir ligada por un contrato laboral, ya que al momento de la declaración de la incapacidad de ganancia de origen laboral cursaba un embarazo, estando bajo el amparo de la Protección a la Maternidad y, por lo tanto, tener derecho a uso de licencias médicas curativas, maternales y por su hijo enfermo.

Requerida al efecto la Asociación Chilena de Seguridad remitió la documenta-

ción que obraba en su poder, haciendo presente que la Sra. ... sufrió un accidente del trabajo el 1º de septiembre de 1997, cuyas secuelas le produjeron un estado de gran invalidez (100% de incapacidad de ganancia), la que fue evaluada por su Comisión Central Evaluadora de Incapacidades por Resolución N° 41.0476, de 10 de septiembre de 1999.

Precisa que el último pago de subsidios por ella realizado en beneficio de la accidentada se verificó el 31 de agosto de 1999, ya que a partir del mes siguiente se hizo acreedora de una pensión de gran invalidez.

En cuanto a lo indicado por la ISAPRE, es del parecer que desde un punto de vista médico una persona declarada gran inválida difícilmente podría desempeñar una actividad laboral, toda vez de que se trata de alguien que requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de la vida, según los términos del artículo 40 de la Ley N° 16.744.

No obstante lo anterior, al momento de la declaración de invalidez de la afectada, ésta se encontraba cursando un embarazo, vale decir, estaba sujeta a fuero maternal.

En consecuencia, desde un punto de vista jurídico, la relación contractual de la trabajadora y su entidad empleadora estaba protegida por el fuero maternal; de modo que le correspondería al Juez del Trabajo pronunciarse sobre de la vigencia de la relación contractual, en los términos del artículo 174 del Código del Trabajo.

A su turno, la Dirección del Trabajo informó, en síntesis, que conforme los antecedentes del caso se puede colegir que doña ... ha hecho uso de reposo médico en forma ininterrumpida desde el 1º de septiembre de 1997 hasta el 22 de mayo de 2001. Si bien las patologías

y causas por las cuales ha hecho reposo la trabajadora son diversas e incluso distintos los regímenes legales que autorizan dicho descanso, ello en nada altera la circunstancia que la trabajadora haya hecho uso de estos descansos sin solución de continuidad. En este mismo orden de ideas, precisa que específicamente en el período en que esta Superintendencia le interesa ha existido continuidad entre los reposos a que tuvo derecho por la Ley N° 16.744 y las licencias médicas comunes y las maternales que se le otorgaron con posterioridad.

2. Sobre el particular, cabe hacer presente a esa ISAPRE que la totalidad de los antecedentes aportados fueron debidamente analizados, concluyéndose en definitiva que corresponde pagar a la afectada los subsidios de que dan cuenta las licencias médicas (de origen común) que al efecto se le han extendido desde el 1° de septiembre de 1999 y hasta el 22 de

mayo de 2001, por cuanto a esa fecha cumplía con los presupuestos que al efecto establece la ley.

Lo anterior se encuentra fundamentado en que si bien la afectada fue declarada gran inválida según lo establecido en la Ley N° 16.744, conforme lo indicado por la Asociación Chilena de Seguridad y por esa ISAPRE, ésta se encontraba con su contrato de trabajo vigente, sin que a esa fecha su empleadora le haya puesto término, independientemente, de no estar realizando las labores que le eran propias al fijarse y declararse su incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior y según lo establecido en el artículo 63 de la Ley N° 16.744, corresponde que la Asociación Chilena de Seguridad proceda a la revisión de la incapacidad que le fuera asignada a la señora ..., mediante su Resolución N° 41.0476, de 10 de septiembre de 1999.

Actualización de Normativa de Inspecciones

(Resolución N° 594 (exenta), de 6.09.01, re funde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de la Jurisprudencia de Trabajo. Publicada en Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001, p. 89 y ss.).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)		
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Lucas Pacheco 887, Fonofax 8151586	

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA	Páginas
<ul style="list-style-type: none"> • Ricardo Solari, Ministro de Trabajo, y los efectos de la Reforma Laboral: "Las visiones apocalípticas han quedado desvirtuadas" 	1
GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> • La Remuneración en el Contrato de Trabajo. Primera Parte 	6
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 19.811, de 2002, del Ministerio de Hacienda. Reajuste monto del ingreso mínimo mensual 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto N° 250, de 2001, de la Subsecretaría de Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 28 de la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía. 	11
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto N° 102, de 2002, del Ministerio de Hacienda. Reglamenta Ley N° 19.749 que establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares. 	15
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 16.744, Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales aprueba Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales 	17
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio de Trabajo. Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 	49
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto N° 67. Aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional diferenciada 	73
DEL DIARIO OFICIAL	83
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
<ul style="list-style-type: none"> • Reforma Laboral. Recurso de Protección. Horas Extraordinarias. Facultad legal de la Dirección de Trabajo de interpretar administrativamente la legislación laboral. Recurso desechado 	85

- Prácticas Antisindicales. Aplicación de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. sobre Libertad Sindical, en virtud del artículo 5º inciso 2º de la Constitución Política que los eleva a rango constitucional. Concepto de Libertad Sindical 92

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO . Departamento Jurídico

- Índice Temático 97

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

1.238/68, 18.04.02.

- 1) Los trabajadores que se desempeñan en malls, centros comerciales, grandes tiendas, etc., cuya jornada laboral incluye los días domingo y festivos, se encuentran obligados a prestar servicios el día 24 de abril próximo, día del censo nacional, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir sobre el particular. Quedan excluidos de tal obligación, los dependientes que, no obstante laborar en malls o centros comerciales, se desempeñan en cines, teatros, restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías, bares, clubes y en todos aquellos establecimientos en que se vendan artículos alimenticios o de bebidas, los cuales podrán laborar a partir de las 18 horas de ese día, en la medida que la jornada diaria convenida contemple el trabajo en el lapso restante.
- 2) Los trabajadores a que se refiere el N° 1 precedente, tienen derecho a imputar un día de descanso en compensación por las actividades desarrolladas el día 24 de abril, salvo que las partes acuerden laborarlo, en cuyo caso deberá pagarse dicho día con un recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración convenida 99

1.246/69, 18.04.02.

- 1) El personal que se desempeña en las Corporaciones Municipales que operan y administran la atención primaria de salud municipal, no está obligado a participar activamente en el censo del día 24 de abril de 2002.
- 2) El mismo personal que acepta participar activamente en el referido censo, a requerimiento de su empleador, tiene derecho a que se remunerese ese día con descanso compensatorio o con el recargo legal contemplado para horas extraordinarias 102

1.247/70, 19.04.02.

Las asociaciones de funcionarios, federaciones y confederaciones constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, no pueden exigir el aporte del 75% del valor de la cuota mensual que contempla el artículo 346 del Código del Trabajo, respecto de beneficios contemplados en acuerdos o convenios marcos celebrados por esas organizaciones con entidades públicas donde se encuentran constituidas 104

1.248/71, 19.04.02.

El Acta de Comparecencia que motiva la presente consulta, suscrita por las partes ante un fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Talagante, tiene mérito ejecutivo en conformidad a lo previsto por el artículo 462 del Código del Trabajo 105

1.374/72, 6.05.02.	
Las funcionarias que laboran en salud primaria municipal sujetas a contrato a plazo fijo, tienen derecho al fuero maternal	107
1.375/73, 6.05.02.	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 124/02, de 11.01.2002 que concluye que “los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo”	108
1.376/74, 6.05.02.	
La cláusula primera del pacto sobre jornada extraordinaria suscrito, mediante anexo de contrato individual de trabajo, por la empresa ... y sus dependientes, no se ajusta a derecho, toda vez que en ella no se especifican las situaciones o necesidades temporales de la empresa que harían procedente el trabajo extraordinario de los respectivos dependientes. Asimismo, no se ajusta a derecho la cláusula de renovación automática que contempla dicho pacto, atendido que para que proceda tal renovación es necesario determinar, en la oportunidad correspondiente, la permanencia de las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen, lo que no resulta factible a través de una estipulación como la analizada ...	110
1.398/75, 8.05.02.	
La ISAPRE ... está impedida de modificar unilateralmente a través de instrucciones escritas, la forma para determinar el pago de los premios y comisiones de sus dependientes, que fueron pactados expresamente en los respectivos contratos individuales	112
1.399/76, 8.05.02.	
1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las Leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.	
2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna sino que, atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, lógico es sostener que si una de esas modalidades se toma imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgarlo en la forma que resulte factible.	
3) En la especie, se deberá aplicar al infractor la multa señalada en el artículo 208, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 477, del mismo cuerpo legal, es to es, de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que podría duplicarse o triplicarse, según el número de trabajadores contratados por el empleador respectivo	114

1.427/77, 9.05.02.

El sistema de pago de remuneraciones con cargo a incentivo por venta de boletos, utilizado en forma reiterada y por largo tiempo por la empresa Transportes ..., respecto del personal de conductores, ha pasado a formar parte de sus contratos de trabajo, sin perjuicio de lo demás expresado en este dictamen, no siendo en todo caso procedente que se impute a gratificación legal lo devengado por el mencionado incentivo

117

1.428/78, 9.05.02.

- 1) El legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria con los Comités de Higiene y Seguridad, en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo.
- 2) Las visitas o inspecciones programadas, durante las horas de permiso sindical, por los dirigentes del Sindicato N° 2 de la empresa Cemento ..., a las instalaciones de la empresa en donde se desempeñan sus afiliados, dirigidas a garantizar condiciones de seguridad e higiene adecuadas en el trabajo, se ajustan a las normas legales pertinentes.
- 3) La petición de renuncia no se encuentra contemplada en el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como causal de cesación en el cargo de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

122

1.429/79, 9.05.02.

- 1) Las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa para realizarse durante el descanso semanal de sus trabajadores, no constituye jornada de trabajo, por lo que estos últimos no están obligados a asistir a las mismas, salvo que individual o colectivamente se acordare su asistencia.
- 2) La misma empresa está impedida de modificar unilateralmente, el beneficio de traslado de los directores sindicales desde Copiapó hasta la mina ..., en vehículos de propiedad de esa empresa

125

1.430/80, 9.05.02.

No resulta procedente autorizar un sistema especial de control de asistencia y jornada para el personal de la empresa ..., distinto del utilizado, sin perjuicio que este sistema debe encontrarse ubicado en el lugar más próximo al de prestación de los servicios del personal.

128

1.431/81, 9.05.02.

- 1) Toda entidad administradora de salud municipal está obligada a ponderar con puntajes el mérito funcionario, y pagar la asignación anual de mérito a los funcionarios que resulten mejor evaluados.
- 2) El régimen contractual y laboral del personal que se desempeña en el Consultorio Mateo Bencur, recientemente traspasado a la Corporación Municipal de Punta Arenas, es aquel establecido en el respectivo convenio celebrado entre el Ministerio o entidad pública respectiva y la Municipalidad de Punta Arenas, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.
- 3) No están afectos a la Ley N° 19.378, los trabajadores que laboran para una empresa del giro del aseo, contratada por una entidad administradora de salud primaria para realizar el aseo de sus dependencias.

- 4) El hecho de la jubilación, pensión o renta vitalicia, no importa la terminación de los servicios si la entidad administradora de salud primaria no ha invocado formalmente esa causal de término del contrato.
- 5) El personal sujeto a contrato de reemplazo, no puede ser considerado en los procesos de calificación, porque no tiene la calidad de funcionario ... 130

1.432/82, 9.05.02.

El pago de la Asignación de Perfeccionamiento de posgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, se devenga desde la fecha de la resolución dictada por la entidad administradora, mediante la cual se ha reconocido el título o diploma para tales efectos 135

1.467/83, 14.05.02.

Teniendo en cuenta la regla de vigencia in actum de la Ley laboral y el efecto inmediato de la misma, los trabajadores que a contar del 1° de diciembre de 2001, se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo del que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa 136

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1. Orden de Servicio

3, 29.03.02. Depto. Jurídico

Im parte instrucciones sobre solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos, reguladas en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo, que no tengan como fundamento del caso calificado la lejanía de las faenas de los centros urbanos o el que los trabajadores provengan de otras regiones (yacimientos mineros) 138

2. Resolución

501 Exenta (extracto), 8.05.02. Depto. Informática

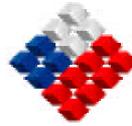
Dispone el uso interno de la firma digital y los documentos electrónicos en la Dirección del Trabajo 139

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

1.447, 14.01.02.

Compete a los Servicios entregar a los dirigentes de las asociaciones de empleados de la Administración del Estado, información sobre las materias y normas relativas a los objetivos de las mismas y los derechos y obligaciones de los afiliados. 139

4.994, 4.02.02.	El representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de los organismos públicos, que goza de fuero laboral, no se encuentra exceptuado del proceso calificadorio	140
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes		
670, 21.02.02.	Forma de acreditar las remuneraciones imponibles para los efectos de la franquicia tributaria por gastos de capacitación	142
948, 21.03.02.	Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación .	143
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes		
16.839, 19.04.02.	Aclara consulta sobre pago de subsidio pre y post natal, enfermedad de hijo menor de una año. Trabajadora con declaración de gran invalidez Ley N° 16.744. Contrato de trabajo vigente. Situación de doña	145
Actualización de Nomina de Inspecciones		148



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XV • Nº 161
Junio de 2002

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 Ricardo Solari, Ministro de Trabajo, y los efectos de la Reforma Laboral: "Las visiones apocalípticas han que dado desvirtuadas".

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- La Remuneración en el Contrato de Trabajo. Primera Parte.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.811, de 2002, del Ministerio de Hacienda. Reajuste monto del ingreso mínimo mensual.
- Decreto Nº 250, de 2001, de la Subsecretaría de Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 28 de la Ley Nº 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía.
- Decreto Nº 102, de 2002, del Ministerio de Hacienda. Reglamenta Ley Nº 19.749 que establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares.
- Ley Nº 16.744, Seguro Social contra Riesgos de Trabajo y Enfermedades Profesionales aprueba Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Supremo Nº 101, de 1968, del Ministerio de Trabajo. Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Decreto Nº 67. Aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley Nº 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional diferenciada.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Reforma Laboral. Recurso de Protección. Horas Extraordinarias. Facultad legal de la Dirección de Trabajo de interpretar administrativamente la legislación laboral. Recurso desechado.
- Prácticas Antisindicales. Aplicación de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. sobre Libertad Sindical, en virtud del artículo 5º inciso 2º de la Constitución Política que los eleva a rango constitucional. Concepto de Libertad Sindical.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

- Índice Temático.
- Jurisprudencia administrativa de I mes.

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Sección de Dictámenes

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Alborno Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Hugo Alvarez Sirandoni	Jefe Departamento Informática (s)

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)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	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

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Cecilia Fariás Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor 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

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
María Cancino

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición : LexisNexis Chile, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

En esta edición de Boletín Oficial incluimos una entrevista a don Ricardo Solari, Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien aborda temas como el seguro de desempleo, los efectos de la reforma laboral y la reforma a la justicia laboral, todos de mucha relevancia en el quehacer de la cartera que a él le corresponde encabezar.

En cuanto a la reforma a la justicia laboral, el año 2000 se creó por parte de los Ministerios de Justicia y del Trabajo y Previsión Social el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral, el cual, además de estar integrado por representantes de ambos ministerios, incluye a destacados juristas, representantes del mundo académico, miembros del Poder Judicial, etc. Recientemente, este Foro le entregó en un acto al Presidente de la República el primer documento con las conclusiones y principios que debieran orientar el nuevo procedimiento laboral en Chile. De acuerdo a este documento, los principios que debieran guiar a la nueva Justicia Laboral son el principio de especialidad en cuanto al órgano jurisdiccional encargado de conocer materias laborales, la preferencia por la oralidad en cuanto al procedimiento mismo, así como también la intermediación, la concentración y la celeridad del mismo.

En el mismo acto, el Presidente les pidió a los integrantes del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral que, dentro de un plazo de seis meses, el documento entregado se tradujera en propuestas concretas que puedan ser materializadas a través de iniciativas legales por parte del Ejecutivo.

De acuerdo a lo señalado por el señor Ministro en la entrevista, existe el compromiso de trabajar hasta diciembre de este año en relación con los procedimientos, legislar en esta materia el próximo año y, de esta forma, que el año 2004 entre a operar esta reforma que es tan necesaria para los trabajadores y para los diversos actores del mundo laboral, en cuanto puedan hacer efectivos sus derechos en una forma más rápida y expedita.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Alborno 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.

