



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Abril 2000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Helia Henríquez, Jefa del Departamento de
Estudios de la Dirección del Trabajo:

"EN CHILE CAMBIARON LAS RELACIONES LABORALES"

Andrea Munizaga D.

**"Hemos realizado un avance importante en la investigación del
mundo laboral en el país"**

Desde el inicio de la gestión de la Directora del Trabajo, María Ester Feres, el Departamento de Estudios del Servicio, ha indagado en las áreas más emblemáticas del mundo del trabajo. Sus investigaciones pueden aportar a diseñar las bases de una seria radiografía del mundo laboral en Chile.

Quien dirige este proceso desde 1995 es Helia Henríquez, socióloga y egresada de Derecho de la Universidad de Chile, que posee una amplia experiencia en investigación social en ONGs y ha realizado docencia en Sociología del Trabajo en la Universidad de Chile y en la Universidad



En el grabado, Helia Henríquez, Jefa del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Academia de Humanismo Cristiano. **Boletín Oficial del Trabajo** quiso dar a conocer los hallazgos más importantes del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

El Perfil del Trabajo en Chile

¿Cómo evalúa usted la labor realizada por el Departamento de Estudios durante la gestión pasada?

Nosotros estamos bastante satisfechos. Hemos realizado un avance importante en la investigación del mundo laboral en Chile.

Antes se hacían estudios, pero menos sistemáticos y más orientados al quehacer interno. La propuesta de la Directora, en cambio, fue abordar la problemática de la relaciones laborales en el país, sobre la base de que en Chile y en el mundo se habían producido transformaciones trascendentes en los años '80 y '90. Y efectivamente, luego de llevar a cabo algunos estudios, hemos podido saber con mayor precisión como han evolucionado aspectos centrales de las relaciones laborales en Chile.

¿Cuáles son las áreas del mundo laboral del país que investigó el Departamento de Estudios?

En una primera línea, nuestra prioridad fue evaluar cómo opera la normativa laboral. Quisimos indagar cómo funcionan las normas sobre: contrato de trabajo, negociación colectiva y despido. En esa misma línea quisimos investigar las normas de maternidad debido a que existía preocupación pública por el tema y se estaba generando un debate que no contaba con un enfoque integral.

Otro tema que consideramos fue la modalidad de los empleos que no son tradicionales y que han estado surgiendo con fuerza en el último período. El grueso de las relaciones laborales se rigen por las normas clásicas. Cuando el empleo empieza a modificarse sobre la base de la flexibilidad va quedando desregulado y no bien protegido. En esta área hemos abordado: el trabajo a domicilio, que es una forma particular de empleo que requiere de una regulación especial; el trabajo subcontratado y el empleo temporal.

Una tercera área de trabajo fue la investigación acerca de la jornada laboral, problemática que ha cruzado la preocupación de la Dirección del Trabajo. Analizamos la jornada laboral en dos sectores importantes: minería y comercio.

Otro interesante estudio que realizamos fue sobre acoso sexual, tema que ha causado gran interés nacional, pero que aún no cuenta con instrumentos para medirlo, ni explicarlo correctamente. Metodológicamente, nosotros utilizamos la información de la propia Dirección del Trabajo para indagar el problema. Se evaluaron los distintos casos, qué carácter tuvieron las acusaciones y cómo operó el Servicio.

La publicación más reciente del Departamento de Estudios es sobre negociación colectiva. Este fue un tema importante. Se analizaron algunas empresas en las cuales se suspendió la negociación colectiva, en circunstancias que tenían todas las condiciones para desarrollarla. Allí se



"Un problema importante que se pesquisó es el proceso de flexibilización que ha experimentado el trabajo. La significación del trabajo temporal y de los empleos por resultados de la rotación", expresó al Boletín Oficial, Helia Henríquez, al referirse al actual perfil del mundo laboral chileno.

llegó a interesantes resultados. También analizamos el sindicalismo. Uno de los estudios en este tema es una encuesta a empresas de la Región Metropolitana, en que se recogió la percepción de los empresarios y trabajadores.

Una de las áreas de estudio más importantes se ha traducido en una innovadora encuesta (ENCLA), ideada por la Directora, que tiene el objetivo de medir la calidad de las relaciones laborales de manera periódica. Su idea fue que el Servicio contara con un instrumento que midiera este importante aspecto del mundo laboral en forma permanente.

Según esta última investigación del Departamento de Estudios ¿Cuál es el perfil del mundo laboral en el Chile de hoy?

Un problema importante que se pesquisó es el proceso de flexibilización que ha experimentado el trabajo. La significación del trabajo temporal y de los empleos por obra, de la rotación.

Otro de los hallazgos de este estudio fue el incumplimiento importante en Chile de las normas de salud laboral y de maternidad.

Además, encontramos que hay una escasa preocupación por una política moderna de recursos humanos al interior de las empresas. Dado el nivel del problema uno esperaría que existieran mayores protestas de parte de los trabajadores y una más alta autocrítica de parte de los empresarios, lo que no se expresa mayormente en nuestros resultados.

La Calidad de las Relaciones Laborales: Un Resultado Polémico

¿Qué piensan los actores laborales en Chile?

En esta área obtuvimos uno de los resultados más polémicos, específicamente en la visión que tienen los empresarios y los trabajadores, de las relaciones laborales. Nos sorprendió encontrar que existe una porción importante de trabajadores que piensa que el sindicato no es subvalorado por la empresa. Hay otro sector que piensa que efectivamente existen graves prácticas antisindicales, pero una gran cantidad de trabajadores cree que el sindicato es realmente aceptado por el empleador. En tanto, los resultados arrojaron que –por lo menos en el papel– los empresarios tienen respeto por el sindicato.

Frente a estos datos, algunos trabajadores, han expresado incredulidad, ya que estiman que las relaciones laborales son pésimas. Pero, en nuestro estudio esta percepción es menor a la que uno espera encontrar.

En otro ámbito, se sabe que el número de empresas con sindicato en el país es bajo. Pero, constatamos el papel importante que éste juega, ya que los incumplimientos a la norma son menores cuando existe sindicato al interior de una empresa.

En cuanto a negociación colectiva ¿Qué conclusiones arrojaron sus investigaciones?

Descubrimos que se ha desarrollado una tendencia al interior de las empresas que descarta la posibilidad de negociar colectivamente y, en cambio, privilegia la firma de un convenio.

El convenio es un acuerdo resultado de un procedimiento informal, que no está sujeto a todos los resguardos que la ley pone. De hecho, no hay derecho a huelga, que es una herramienta importante del procedimiento para los trabajadores. Pero, lo peor es que muchas veces el convenio es una propuesta del empleador al cual cada trabajador ha sumado su adhesión individual.

Si se transforman los contratos colectivos en convenios, puede que se manifiesten más armónicas las relaciones laborales en lo formal. No habrán huelgas, por ejemplo. Pero, los casos examinados muestran que se segmenta el colectivo de trabajadores y pierde espacio el sindicato, que es, la instancia colectiva con que los trabajadores cuentan.

Esta es una tendencia que ha ido en aumento. Existe una bajísima cantidad de empresas que negocian colectivamente sus condiciones de trabajo. Cada vez más se está negociando en forma individual, y negociar de esa manera, en realidad no es negociar.

Una de las preocupaciones más relevantes que el Departamento de Estudios abordó fueron los problemas que ha acarreado la creciente subcontratación, los que aún no han sido resueltos por la normativa laboral. ¿Cuáles resultados obtuvieron en su investigación?

Yo diría que uno de los problemas más relevantes de la subcontratación, específicamente de las empresas que suministran personal, es un tema que fue prácticamente "descubierto" aquí, en la Dirección del Trabajo.

Todo empezó cuando en el Ministerio del Trabajo aparecieron algunos empresarios cuyo giro era contratar trabajadores y colocarlos en diferentes puestos de trabajo. Desde el Ministerio los enviaron al Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

Al mismo tiempo, comenzaron a llegar casos al Departamento de Fiscalización que revelaban que para las personas que estaban subcontratadas bajo esta modalidad al interior de una empresa, no estaba claro quién era su empleador. Eso no tiene mucha importancia cuando las relaciones van bien... pero, cuando existen problemas esa es una situación complicada, porque no hay quien se haga responsable. Los trabajadores han tenido muchas dificultades para que sus denuncias de incumplimiento sean examinadas.

La subcontratación se daba mucho en las áreas de trabajo del aseo, el casino y la vigilancia. Pero, eso ha ido aumentando explosivamente y se está manifestando en empleos que son centrales en el giro de una empresa. Prácticamente en todas las actividades está presente. Y este fenómeno lo fue develando la Dirección del Trabajo a través de la fiscalización.

Este tema fue asumido por el Departamento de Estudios en conjunto con Fiscalización y más tarde con el Departamento Jurídico para examinar cuál es su trascendencia. Se concluyó que esta situación requiere con urgencia ser regulada legalmente.

El Acoso Sexual: Una Problemática Altamente Conflictiva

Según sus estudios ¿Cuál es la eficacia de la legislación laboral en nuestro país?

No sé si es adecuado hacer un juicio sintético, pero en general, se cumple la legislación laboral. Sin embargo, obviamente existen muchos escapes a la norma, en donde o no se cumple o se cumple en la forma, pero no en el fondo. Hay, así, una franja de incumplimiento que no es lo mismo en todas las materias ni en todas las empresas.

Según las investigaciones del Departamento de Estudios ¿En cuáles normas se detecta un mayor incumplimiento?

En relación con las normas que regulan la jornada laboral, hay incumplimientos de parte de los empleadores que en muchos casos son aceptados por trabajadores que han sido presionados. En el caso de normas de maternidad también hay incumplimientos que son de distinto tipo. También detectamos prácticas antisindicales, que vulneran la legislación.

¿Cuáles son los hallazgos que obtuvieron sobre el acoso sexual en nuestro país?

A pesar de ser esta una problemática sumamente conflictiva, –en algunos casos se desarrolla bastante violencia, bordeando el límite del delito– se advierte una mayor disposición de parte de las mujeres agredidas a denunciar el hecho.

Hemos notado que los acosadores son individuos que han ejercido estas prácticas con varias trabajadoras. El acosador tipo no es un sujeto que acose sexualmente en forma coyuntural, sino que desarrolla esta conducta en forma frecuente. Este hecho facilita la posibilidad de control.

Otro hallazgo sobre el tema es que existen bastantes desistimientos o abandonos de parte de las trabajadoras. No sabemos cuáles son las presiones que hay detrás. En la Inspección sólo aparece el desistimiento, pero no sabemos más. Nuestra idea es poder seguir pesquisando lo que pasa con la mujer después y también revisar el procedimiento con que las Inspecciones del Trabajo lo enfrentan.

La idea es que el tema del acoso sexual se desarrolle como un tema de la empresa, o sea que dentro de las condiciones que el empleador otorga a los trabajadores, entre las cuales está el buen clima laboral, se incluya la preocupación por este tema.

¿Cuáles son las nuevas líneas de trabajo del Departamento de Estudios?

Durante este año nos vamos a abocar a investigar sobre trayectorias laborales. Nuestra hipótesis es que los trabajadores tienden a permanecer tiempos más cortos en sus empleos. Hay un incremento en la rotación en el mundo del trabajo, lo que incide en su protección legal. El estudio va a medir la rotación de los trabajadores en distintos sectores laborales, poniendo atención en el tema de su protección. No es un tema que va a orientar directamente a la fiscalización. Pero, va a servir como elemento para otros aspectos de la política laboral.

Además, seguiremos desarrollando la encuesta que mide la calidad de las relaciones laborales, tema de gran trascendencia nacional.

Por otra parte, seguiremos indagando en algunos aspectos de la salud en el trabajo. Hay en marcha, en conjunto con el Departamento de Fiscalización, un estudio sobre las trabajadoras que laboran en el sector de la industria pesquera, cuyas condiciones laborales son muy precarias. La idea es detectar cuál es la situación e idear propuestas serias que mejoren estas condiciones laborales y que sean acordadas en conjunto con los empleadores.

Otro tema que abordaremos es el de los salarios. Vamos a estudiar la forma en que se remunera en el país, sobre la hipótesis de que la remuneración fija va disminuyendo y se están ampliando las formas de remuneración variable.

Asimismo, profundizaremos en la modalidad del trabajo a domicilio, pero especialmente el tele trabajo, y otras ocupaciones en la franja más moderna del sector servicios, sobre lo cual no existen estudios en el país.

Lo que me interesa subrayar es que en la Dirección del Trabajo se acumula, a través de su quehacer habitual, cotidiano, una enorme cantidad de conocimiento sobre las relaciones de trabajo. Pero es un conocimiento disperso, que manejan los funcionarios y que se restringe a la experiencia de cada cual, cuya utilidad radica principalmente en mejorar la acción del Servicio. Sin embargo, hay aquí una potencialidad mucho mayor: el desafío es recoger esta experiencia, sistematizarla, e integrarla en un cuerpo coherente, inclusivo de resultados que den cuenta al país de los rasgos principales que van marcando las relaciones laborales. Mientras más preciso, más matizado, más incluyente sea este conocimiento, más sólida es la base para que el Estado, en sus distintas instancias, defina políticas laborales adecuadas, y también para que los actores –trabajadores y empresarios en su amplia diversidad– orienten sus acciones y establezcan relaciones entre sí. En esta perspectiva inscribe su labor el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**LIMITA LA EJECUCION DE
TRABAJOS POR EMPRESAS
CONTRATISTAS EN LAS
FAENAS QUE INDICA**

Ley N° 19.666 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1.- Sustitúyese el inciso tercero del artículo 64, por el siguiente:

"El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos."

2.- Agrégase, a continuación del artículo 64, el siguiente artículo 64 bis, nuevo:

"Artículo 64 bis. El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 10.03.2000.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas."."

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

Santiago, 8 de marzo de 2000.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**APRUEBA REGLAMENTO DEL
ARTICULO 13 DE LA LEY Nº 19.644,
QUE CREA UN FONDO PARA LA
MODERNIZACION DE LAS
RELACIONES LABORALES Y
DESARROLLO SINDICAL**

Decreto Nº 117 (*)(**)

Núm. 117.- Santiago, 28 de diciembre de 1999.

Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el artículo 13 de la Ley Nº 19.644 y Resolución Nº 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que la Ley Nº 19.644 del 27 de noviembre de 1999 creó un Fondo para la modernización de las relaciones laborales y desarrollo sindical.
2. Que dicho Fondo se financiará con los recursos que anualmente le asigne la Ley de Presupuestos respectiva.
3. Que se hace necesario reglamentar el procedimiento y forma de postulación al financiamiento de proyectos por el Fondo y el funcionamiento del Consejo creado por la Ley Nº 19.644.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento que establece el procedimiento y forma de postulación al financiamiento de proyectos por el Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical y el funcionamiento del Consejo:

Artículo 1º.- Para todos los efectos de este Reglamento se entenderá por:

"Ley" : La Ley Nº 19.644, publicada en el D.O. el 27 de noviembre de 1999.

"Fondo" : El Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical, creado por el artículo 1º de la Ley Nº 19.644.

"Consejo" : El Consejo creado por el artículo 4º de la Ley Nº 19.644.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 24.02.2000.

(**) N. del E.: La Ley Nº 19.644, fue publicada en Boletín Oficial Nº 132, enero 2000, pág. 6.

"Organizaciones Sindicales": Los sindicatos y las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado de la Ley N° 19.296.

Artículo 2º.- El Consejo estará constituido por siete miembros designados por el Presidente de la República y durarán en sus funciones cuatro años.

El decreto supremo que designe a los integrantes titulares del Consejo, establecerá la nómina de suplentes que los reemplazarán en ausencia de uno o más titulares, de conformidad a la ley y este reglamento.

Los consejeros deberán elegir entre sus miembros un Presidente en la primera sesión que celebren, estableciendo el orden de subrogación del mismo en caso de ausencia temporal.

Artículo 3º.- Actuará como Secretario Ejecutivo del Consejo un representante de la Subsecretaría del Trabajo, quien tendrá el carácter de ministro de fe y deberá cumplir las siguientes funciones:

- a) Levantar acta de todo lo obrado por el Consejo;
- b) Llevar un registro de la asistencia de los consejeros a las sesiones del Consejo;
- c) Llevar un registro interno de las entidades que participen en los respectivos procesos de postulación al Fondo, y
- d) Las demás que señale la ley, este reglamento, y las que le encomiende el Consejo.

Artículo 4º.- El Consejo fijará en la primera sesión que celebre anualmente, la periodicidad con que llevará a efecto las sesiones ordinarias durante el año respectivo.

El Consejo se reunirá previa citación realizada por el Presidente a través del Secretario Ejecutivo señalando el lugar, hora de inicio y la tabla de la reunión. Sin embargo, la primera reunión que tenga lugar, será convocada por el Secretario Ejecutivo, mediante carta certificada.

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

Artículo 5º.- El Consejo funcionará válidamente en sala legalmente constituida y el quórum para sesionar será de cinco consejeros, lo que certificará el Secretario Ejecutivo y sólo podrá pronunciarse sobre las materias previamente consignadas en la citación, sin perjuicio, que por acuerdo de la mayoría de los consejeros presentes puedan incluir otras materias para su resolución.

El Consejo adoptará los acuerdos por la mayoría de sus miembros presentes.

Artículo 6º.- Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares en caso de impedimento temporal de éstos, cualquiera sea la causa y de acuerdo a lo establecido en el decreto supremo de nombramiento.

La vacancia del cargo de consejero, que se produzca en cualquier tiempo, se proveerá de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º de la ley.

Artículo 7º.- El Consejo fijará la forma y oportunidad para el llamado a postulación ordinaria del Fondo, en la primera sesión que celebre anualmente, de acuerdo a lo que dispone el artículo 8º de la ley y este reglamento.

Artículo 8º.- El Presidente del Consejo, deberá publicitar la o las convocatorias señaladas en el artículo anterior, a través de avisos en un periódico de circulación nacional, o en los periódicos de mayor circulación de la Región de que se trate, al menos en tres oportunidades, debiendo mediar entre una publicación y otra un lapso no inferior a siete días, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que el Consejo acuerde conveniente adoptar y lo dispuesto en el artículo 8º de la ley.

Artículo 9º.- El programa establecido en el artículo 2º letra "b" de la ley podrá considerar, además, el financiamiento de actividades de asesoría con el objeto de asistir a una o más pequeñas y microempresas, y las asociaciones gremiales que reúnan los requisitos establecidos en la ley, en la detección y evaluación de sus necesidades para la formulación de proyectos concursables destinados a modernizar las relaciones laborales en las pequeñas y microempresas.

El Consejo determinará la reglamentación de las asesorías señaladas en el inciso anterior, los límites de horas y valor de éstas para cada período anual de postulación, de conformidad a la ley y este reglamento.

El reglamento que elabore el Consejo, determinará entre otras materias, las siguientes:

- a) El monto máximo asignado al financiamiento de las actividades de asesoría, señalado en el inciso primero;
- b) Los requisitos de las entidades que podrán postular al financiamiento de las referidas actividades de asesorías. Estas postulaciones podrán ser individuales o colectivas;
- c) El porcentaje de la actividad de asesoría que deberá ser financiado por los beneficiarios, y el monto máximo de recursos, por empresa, que proporcionará el Fondo, y
- d) Las demás que determine el Consejo.

El Consejo se pronunciará sobre las materias señaladas en los incisos precedentes, con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha del llamado a postulación ordinaria del Fondo.

Artículo 10.- La postulación en cualquiera de los dos Programas establecidos en artículo 2º de la ley, deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) La individualización de la o las organizaciones postulantes, el área geográfica y de actividad a que se adscriben y el número de sus respectivos asociados.
- b) La descripción de la actividad a cuyo financiamiento se postula, señalándose sus características, contenido, duración y beneficiarios, así como la indicación del programa y línea de acción específica a que se postula.
- c) La descripción institucional de la persona jurídica que impartirá la actividad de que se trate, y los requisitos profesionales o técnicos de los profesores, consultores y expertos o asesores que tendrán a su cargo las actividades que se proponen.
- d) El financiamiento que se solicita, que podrá ser la totalidad o parte del costo, y su justificación. Deberán indicarse en la postulación los montos asignados a gastos directos, indirectos y de administración del proyecto.

- e) Los demás antecedentes que determine el Consejo, de acuerdo a los criterios de selección que fije.

Las entidades postulantes deberán enviar los antecedentes señalados en el inciso anterior, al Secretario Ejecutivo del Consejo, dentro de los plazos predeterminados por el Consejo. En todo evento, el Secretario deberá dejar constancia de cada postulación en el registro interno y enviar carta certificada a las entidades postulantes comunicándoles su recepción.

Anótese, tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación de Reglamentos de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Manuel Marfán Lewis, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

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)}

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

PROYECTO DE LEY:

TITULO I

OBLIGATORIEDAD, PERSONAS PROTEGIDAS Y AFILIACION

Párrafo I

Obligatoriedad

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

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

- (1) Publicada en el Diario Oficial de 1º.02.68.
- (2) A este texto se 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 1º.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 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.
- (7) El inciso 2º del Art. 1º 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 delictual, 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.
- (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.

Párrafo II

Personas Protegidas

Artículo 2º.- Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas: (11)

- 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. (12)(13)
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado. (14)(15)(16)(17)(18)(19)
- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel. (14)

(11) El inciso 2º del Art. 1º de la Ley Nº 18.156, de 25.08.82, establece la aplicación de la Ley Nº 16.744 al personal técnico extranjero que indica.

(12) 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.

(13) La Ley Nº 18.679, de 31.12.87, modificada por el Art. 12 de la Ley Nº 18.737, de 1º.09.88, y por el Art. 5º de la Ley Nº 18.814, de 28.07.89, reorganiza el Instituto de Seguros del Estado. Su Art. 7º 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. Nº 3.500, de 13.11.80.

(14) El D.S. Nº 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.

(15) El inciso 2º de esta letra, que no se inserta, fue derogado por el Nº 1 del Art. único de la Ley Nº 18.269, de 28.12.83.

(16) La Ley Nº 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 irrecuperabilidad del funcionario, con motivo de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida por el desempeño de sus funciones, éste tendrá derecho cualquiera sea el tiempo servido, a una pensión equivalente a aquella que hubiere percibido en las mismas circunstancias de encontrarse cotizando en el I.N.P. Lo señalado anteriormente se aplicará a los funcionarios que no estén afectos a las normas de esta ley.

(17) El inciso 1º del Art. 37 del texto refundido de la Ley Nº 19.070, de 1º.07.91, establece que los profesionales de la educación se registrarán por las normas de esta ley.

(18) La Ley Nº 19.345, de 7.11.94, dispone la aplicación de esta ley a los trabajadores del sector público que señala.

(19) El inciso 2º del Art. 77 bis de la Ley Nº 18.695, de 31.03.88, sobre Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, agregado por el Nº 41 de la Ley Nº 19.602, de 23.03.1999, establece que los concejales quedarán sujetos al seguro establecido en esta ley.

d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares. (20)(21)

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). (22)

Artículo 3º.- 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.

(20) Ver, Art. 3º 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 2º del mismo artículo 3º agrega que "el empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales".

(21) El artículo único del D.L. Nº 1.548, de 9.09.76, expresa lo siguiente: "Declárase que el sentido de la facultad delegada por el inciso final del artículo 2º de la Ley Nº 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 determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación".

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

- D.S. Nº 488, de 7.12.76: campesinos asignatarios de tierras en dominio individual que adquieran la calidad de asegurados independientes del Servicio de Seguro Social;
- D.S. Nº 244, de 11.10.77, modificado por el Art. 3º del D.S. Nº 68, de 3.10.83: suplementeros acogidos al régimen del Servicio de Seguro Social;
- D.F.L. Nº 50, de 17.05.79, Arts. 8º y 9º: profesionales hípicas 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. Nº 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 Nº 15.722, de 26.10.64;
- D.F.L. Nº 19, de 13.07.84: pirquineros independientes imponentes del Servicio de Seguro Social;
- D.F.L. Nº 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 marginados 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. Nº 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. Nº 3.500, de 1980;
- D.F.L. Nº 90, de 1º.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. Nº 3.500, de 1980.
- D.F.L. Nº 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. Nº 3.500, de 1980.
- D.F.L. Nº 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. Nº 3.500, de 1980. Cabe señalar que la Sentencia del Tribunal Constitucional de 21.03.96 lo declara inconstitucional.

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. (23)

Párrafo III

Afiliación

Artículo 4º.- 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. (24)(25)

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

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas. (26)

TITULO II

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Artículo 5º.- 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. (27)

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. (28)

(23) 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.

(24) Ver inciso 1º 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.

(25) El inciso 1º del Art. 37 del texto refundido de la Ley N° 19.070, de 1º.07.91, establece que los profesionales de la educación se registrarán por las normas de la Ley N° 16.744, de 1º.02.68.

(26) 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.

(27) El inciso 3º 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.

(28) El inciso 2º 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.

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 6º.- 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 7º.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. (29)

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años. (30)

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante el Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud. (31)

TITULO III

ADMINISTRACION

Artículo 8º.- 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. (32)

(29) El inciso 3º 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.

(30) Este reglamento está contenido en el D.S. Nº 109, de Previsión Social, de 7.06.68. El citado D.S. Nº 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.

(31) 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. Nº 2.763, de 3.08.79.

(32) 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. Nº 2.763, de 3.08.79.

Artículo 9º.- 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 personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por instalar sus propios Servicios Médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo. (35)

(33) 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. Nº 2.763, de 3.08.79.

(34) El Art. 1º de la Ley Nº 18.689, de 20.01.88, fusionó las Cajas de Previsión en el Instituto de Normalización Previsional.

(35) El texto actualizado del Estatuto Administrativo está contenido en la Ley Nº 18.834, de 23.09.89.

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)

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

- a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;

- (36) El Art. 29 del D.L. N° 1.819, de 11.06.77, faculta 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 letra f) del Art. único del 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 Mutualidades 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, que establece la aplicación de esta ley a los profesionales de la educación, sin perjuicio que el de las municipalidades y corporaciones educacionales puedan afiliarse a su personal a las cajas de compensación y mutuales de seguridad. El texto actualizado de la citada Ley N° 19.070 ha sido fijado por el D.F.L. N° 1, de Educación, de 22.01.97.
- (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 letra, asimismo su inciso 2° señala que lo dispuesto en esta letra 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. El texto actualizado 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.

- 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)

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)

(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 letra, asimismo su inciso 2° señala que lo dispuesto en esta letra 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. El texto actualizado 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.

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

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 regir estas 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 fijárseles 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)

TITULO IV

COTIZACION Y FINANCIAMIENTO (55)(56)

Artículo 15.- El seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos: (57)

- a) Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador; (57)(58)(59)

(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. 1° 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.

(56) El Art. 1° 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.

(57) El inciso 2° del Art. 1° 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.

(58) 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.

(59) El Art. 6° 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 1°.09.98 hasta el 31.08.2004.

- b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16; (60)(61)(62)(63)(64)(65)
- 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.

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. (66)(67)

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.(66)

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

(61) Esta letra fue modificada, en la forma transcrita, por el Art. 25 del D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

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

(63) Ver Art. 1° transitorio del D.L. N° 3.501, de 18.11.80.

(64) El Art. 1° del D.F.L. N° 11, de Previsión Social, de 12.02.93, expresa lo siguiente: "Los profesionales hípicas independientes afectos 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".

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

(66) 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.

(67) El D.S. N° 173, de Previsión Social, de 8.09.70, contiene el reglamento referido en este inciso. Dicho D.S. N° 173, ha sido modificado por los D.S. de Previsión Social, N°s. 13, de 30.01.74; 71, de 22.06.79; 128, de 19.03.83.

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. (68)

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. (69)

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: (70)

- 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 imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

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

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 inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual. (71)

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. (71)

(68) El D.S. N° 173, de Previsión Social, de 8.09.70, contiene el reglamento referido en este inciso. Dicho D.S. N° 173, ha sido modificado por los D.S. de Previsión Social, N°s. 13, de 30.01.74; 71, de 22.06.79; 128, de 19.03.83.

(69) 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 aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código.

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

(71) 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.

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. (72)

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. (73)

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.

Artículo 22.- Derogado. (74)

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. (72)

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. (72)

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. (72)

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. (75)

(72) 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° N° 2.763, de 3.08.79.

(73) El inciso 2° del artículo 21, que había sido modificado por el N° 3 del 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.

(74) 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 letra b) del Art. 96 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88.

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

Artículo 24 bis.- Las Mutualidades de Empleadores estarán exentas de la obligación de efectuar aportes para el financiamiento del seguro de las personas a que se refieren el inciso final del artículo 2º y el artículo 3º de esta ley. (76)(77)

TITULO V

PRESTACIONES (78)(79)(80)(81)

Párrafo I

Definiciones

Artículo 25.- Para los efectos de esta ley se entenderá por "entidad empleadora" a 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. (82)(83)

(76) Este artículo fue agregado por el Nº 2 del Art. 7º de la Ley Nº 18.754, de 28.10.88.

(77) El Dictamen Nº 2.153, de la Superintendencia de Seguridad Social, de 6.03.90, expresa que como respecto a los trabajadores independientes la cotización para la cobertura de la Ley Nº 16.744 tiene el carácter de personal, pues no existe empleador que la efectúe, durante los períodos de incapacidad laboral de aquéllos, serán los entes pagadores de esos subsidios, los que deban enterar dichas cotizaciones.

(78) El Art. 24 de la Ley Nº 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 Nº 16.744.

(79) El Art. 4º de la Ley Nº 19.454, de 8.05.96, concede a los pensionados (de 65 o más años de edad) del I.N.P., de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, cuyas pensiones tengan el carácter de mínimas de los Arts. 24, 26 y 27 de la Ley Nº 15.386 o del artículo 39 de la Ley Nº 10.662, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. Nº 869/75, un bono de invierno de \$ 20.000.

(80) El Art. 6º de la Ley Nº 19.454, de 8.05.96, expresa lo siguiente: "El Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 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 Nº 16.744, se devengarán a contar del primer día del mes siguiente al del deceso del causante".

(81) El Art. 7º de la Ley Nº 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 contemplen límites al efecto, como asimismo, las relativas a los demás beneficiarios de pensión de orfandad".

(82) El inciso 1º del artículo 26 fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 8º Nº 2 de la Ley Nº 19.454, de 8.05.96.

(83) 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 aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código".

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

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

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

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. (84)(85)

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: (86)

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

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

(84) Ver incisos 1º y 4º del Art. 4º del D.L. Nº 3.501, de 18.11.80.

(85) De acuerdo al Art. 8º de la Ley Nº 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. Nº 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.

(86) La Ley Nº 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 Nº 16.744".

Párrafo II

Prestaciones Médicas

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

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio; (87)
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

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

Párrafo III

Prestaciones por Incapacidad Temporal (88)(89)

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 3º, 7º, 8º 10, 11, 17, 19 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley Nº 18.469 y en el artículo 17 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980. (90)(91)(92)(93)(94)

(87) 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. Nº 2.763, de 3.08.79.

(88) Ver, además, Art. 25 del D.F.L. Nº 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. Nº 44 y los de la Ley Nº 16.744, aun cuando se autoriza su ejercicio sucesivo mientras la incapacidad laboral subsista por algunas de sus causas.

(89) El Art. 34 de la Ley Nº 18.591, de 3.01.87, expresa lo siguiente: "El derecho a impetrar subsidio por incapacidad temporal de la Ley Nº 16.744, prescribirá en seis meses desde el término de la respectiva licencia".

(90) El inciso 1º del artículo 30 fue sustituido, por la letra c) del Art. 96 de la Ley Nº 18.768, de 29.12.88. Posteriormente fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 8º Nº 3 de la Ley Nº 19.454, de 8.05.96.

(91) El citado Art. 17 del D.L. Nº 3.500, de 13.11.80, en sus incisos 3º y siguientes se refiere a las cotizaciones durante los períodos de incapacidad laboral.

(92) El citado D.F.L. Nº 44, de 24.07.78, y la Ley Nº 18.469, de 23.11.85, contienen normas sobre subsidios por incapacidad laboral y régimen de prestaciones de salud.

(93) El citado inciso 2º del Art. 21 de la Ley Nº 18.469, mencionada en la nota anterior, se refiere al subsidio total o parcial por incapacidad laboral de los trabajadores independientes.

(94) Ver Art. 77 bis de esta ley, sobre rechazo de una licencia o reposo médico.

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos del trabajo. (95)

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 Area respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (96)

Párrafo IV

Prestaciones 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. (97)

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

(96) 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.

(97) 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: N°s. 27, de 4.03.74; 63, de 20.09.78; 45, de 20.07.84; 27, de 23.04.88.

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago. (98)

Artículo 36.- La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a 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. (99)

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. (100)(101)(102)

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.

(98) De acuerdo al Art. 8º de la Ley Nº 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. Nº 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.

(99) Este artículo fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 8º de la Ley Nº 17.671, de 14.06.72.

(100) El Art. 30 de la Ley Nº 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.

(101) El Art. 12 de la Ley Nº 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.

(102) El inciso 2º del Art. 13 de la Ley Nº 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 1º.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 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.(103)(104)

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

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

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

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

Párrafo V

Prestaciones por Supervivencia

Artículo 43.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido 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. (105)(106)

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.

(103) El Art. 23 de la Ley Nº 19.595, de 2.12.98, concede por una sola vez a los pensionados que indica de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 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.

(104) El Art. 25 de la Ley Nº 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.

(105) El Art. 12 de la Ley Nº 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.

(106) El inciso 2º del Art. 13 de la Ley Nº 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 1º.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.

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 derecho-habientes. (107)(108)

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. (109)

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.

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.

(107) Ver Art. 2º del D.L. Nº 3.360, de 15.05.80, que incrementa las pensiones a que se refiere este artículo.

(108) Ver letra e) del Art. 2º del D.F.L. Nº 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. Nº 307, de 7.02.74.

(109) El Artículo 47 fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 8º Nº 4 de la Ley Nº 19.454, de 8.05.96.

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.

Párrafo VI

Cuota Mortuoria

Artículo 51.- Derogado. (110)

Párrafo VII

Normas Generales

Artículo 52.- Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquellas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal. (111)

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.

(110) Este artículo fue derogado por el Art. 12 del D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.01.79, que estableció el régimen previsional de asignación por muerte.

(111) 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 mínimas señaladas en los incisos 1º y 2º del artículo 26 de la Ley N° 15.386, tales prestaciones deberán rebajarse proporcionalmente, de modo que la suma de ellas equivalga a dicho límite./ El tope indicado en el inciso anterior no será aplicable en aquellos casos en que el monto de cualquiera de estos beneficios, individualmente considerados, lo excediere, debiendo, en tal circunstancia, otorgarse el que resultare mayor".

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 cotizaciones 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. (112)

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 determinará la forma en que habrán de concurrir al pago de las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los distintos organismos administradores en que, desde la fecha de vigencia de esta ley haya estado afiliado el enfermo. (113)

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

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

(112) 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.

(113) 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.

TITULO VI

EVALUACION, REEVALUACION Y REVISION DE INCAPACIDADES

Artículo 58.- La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones. (114)(115)

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

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. (116)

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. (117)

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. (117)

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.

(114) 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.

(115) 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.

(116) 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: N°s. 27, de 4.03.74; 63, de 20.09.78; 45, de 20.07.84; 27, de 23.04.88.

(117) 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.

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, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

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

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

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento. (118)

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

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

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

TITULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

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

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

(118) 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: N°s. 27, de 4.03.74; 63, de 20.09.78; 45, de 20.07.84; 27, de 23.04.88.

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones cómo tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen. (119)(120)(121)(122)(123)

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: (124)(125)

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

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores. (126)

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités. (127)

(119) 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.

(120) 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: N°s. 20, de 5.05.80; 50, de 21.07.88; 95, de 16.09.95.

(121) 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.

(122) Ver D.S. N° 745, de Salud, de 8.06.93, que aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

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

(124) 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.

(125) 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.

(126) 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.

(127) 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: N°s. 186, de 19.08.69; 206, de 6.08.70; 30, de 13.06.88; 3, de 3.02.90.

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. (128)

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

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o 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. (129)(130)

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. (131)

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

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

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

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad. (132)

(128) La Resolución 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.

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

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

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

(132) 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 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 prescripciones del derecho común, incluso el daño moral. (133)(134)

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.

TITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Párrafo I

Administración Delegada

Artículo 72.- Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones. (135)

(133) De acuerdo a lo expresado en la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 10.07.95, insertada en Gaceta Jurídica Nº 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.

(134) 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.

(135) 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 contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para cada año.

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: (136)

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

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

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

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

Artículo 74.- Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervigilados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias. (137)

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. (137)

Párrafo II

Procedimiento y Recursos

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

(136) De acuerdo al Art. 8º de la Ley Nº 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. Nº 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. 8º, debe efectuarse en este artículo.

(137) 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. Nº 2.763, de 3.07.79.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento. (138)

Artículo 77.- Los afiliados o sus derecho-habientes así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. (139)(140)(141)

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 rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo. (142)

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

(138) 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.

(139) El artículo 77 fue modificado, como 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.

(140) Las decisiones a que se refiere este inciso son adoptadas por las Comisiones de Evaluación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, creadas por el Servicio Nacional de Salud en virtud de la facultad conferida por el Art. 4° 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.

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

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

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 aquél 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 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. (143)

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

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

Artículo 78.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por: (144)

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;

(143) 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.

(144) 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.

- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores; (145)
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y (145)
- 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.

Párrafo III

Prescripción y Sanciones

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

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. (146)

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

Párrafo IV

Disposiciones Varias

Artículo 81.- Fusi6nense la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que 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.

(145) El Art. 20 transitorio del D.S. N° 101, de Previsi6n Social, de 7.06.68, agregado por el D.S. N° 53, de Previsi6n Social, de 18.06.88, señaala que durante el a6o 1988 el Supremo Gobierno designar6 libre y directamente a los representantes m6dicos señaalados en las letras b) y c) del art6culo 78 de esta ley, sin sujeci6n al procedimiento contemplado en el Art. 82 del citado D.S. N° 101.

(146) 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.

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes del Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o médicos en general y a la prevención de riesgos profesionales, serán transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud. (147)

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

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

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo y Administrativa de Accidentes del Trabajo en las Compañías de Seguros, será absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempeñe, a medida que las Compañías de Seguros empleadoras lo vaya desahuciendo por terminación de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales serán incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuarán recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el año 1967, con más un 15%, si la incorporación les fuere hecha durante 1968, o la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969, el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporación es hecha durante el curso del año 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habría correspondido además por aplicación de la Ley N° 7.295. (147)(148)

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

Artículo 83.- El Servicio de Minas del Estado continuará ejerciendo en las faenas extractivas de la minería las atribuciones que en materia de seguridad le fueron conferidas por la letra i) de 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. (149)

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

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

(147) 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.

(148) 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.

(149) Este inciso fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 200 de la Ley N° 16.840, de 24.05.68.

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. (150)

Los antecedentes de los profesionales afectos 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. (150)(151)

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.

Artículo 85.- Reemplázase el artículo transitorio N° 3 de la Ley N° 8.198 por el siguiente: (152)

"Artículo 3º 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. (153)

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

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.

(150) 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.

(151) 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, se refiere al Estatuto Médico-Funcionario.

(152) 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.

(153) 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.

TITULO IX (154)

MODIFICACIONES A LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL (155)

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: (156)

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

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

- 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.

Artículo 96.- (157)

Artículo 97.- (157)

Artículo 98.- Los beneficiarios de montepío de los imponentes de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos de la misma, desaparecidos en el naufragio de la nave Santa Fe tendrán derecho a optar a la adjudicación de viviendas que pueda tener disponible la institución, sin sujeción al sistema de puntaje, establecido en

(154) El Diario Oficial de 1º.02.68, en el que se publica esta ley, no indica denominación alguna para este Título.

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

(156) El Art. 140 de la Ley N° 16.840, de 24.05.68, agregó al inciso 2º 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".

(157) 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.

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 montepío 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.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- 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. (158)

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 en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la Ley N° 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base. (159)

(158) 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 contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para cada año.

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

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% del ingreso global anual del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para este efecto, los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al determinado por el Servicio. (160)

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. (161)

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 cualquiera otra pensión.

Artículo 2º.- El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, que se crea por el inciso segundo del artículo 9º de la presente ley, tendrá como jefe al funcionario que a la fecha de entrar en vigencia la presente ley tenga el carácter de vicepresidente de la Caja de Accidentes del Trabajo, quien, para todos los efectos legales, conservará los derechos y prerrogativas inherentes a su calidad actual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7º.- 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 8º.- 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 9º.- El personal de la Caja de Accidentes del Trabajo que a la fecha de vigencia de la presente ley desempeñe de hecho las funciones de auxiliar de enfermería, podrá obtener dicho título, previo examen de competencia rendido ante una comisión designada por el Director del Servicio Nacional de Salud, sin que para ello se necesiten otros requisitos.

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

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

Ministerio del Trabajo

**REGLAMENTO PARA LA APLICACION
DE LA LEY N° 16.744, QUE ESTABLECE
NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL
TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES**

Decreto Supremo N° 101 ^(*)(1)(2)(3)(4)(5)

Núm. 101.- Santiago, 29 de abril de 1968.- Vistos, lo dispuesto en la Ley 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,

-
- (*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".
- (1) Publicado en el Diario Oficial de 7 de junio de 1968.
- (2) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por los siguientes Decretos Supremos de Previsión Social: N°s. 120, de 1968, D.O. 9.07.68; 143, de 1968, D.O. 30.07.68; 176, de 1969, D.O. 22.08.69; 236, de 1969, D.O. 27.10.69; 205, de 1970, D.O. 24.10.70; 26, de 1974, D.O. 23.03.74; 282, de 1975, D.O. 6.08.75; 75, de 1978, D.O. 18.12.78; 179, de 1979, D.O. 14.04.80, 202 (Art. 51), de 1981, de Salud, D.O. 13.10.41; 85, de 1982, D.O. 3.08.82, 79, de 1983, D.O. 4.11.83; 3, de 1984, de Salud, D.O. 28.05.84; 45, de 1984, D.O. 19.02.85; 47, de 1984, D.O. 31.10.84; 86, de 1985, D.O. 21.01.86; 53, de 1988, D.O. 18.06.88; 50, de 1990, D.O. 23.11.91; 116, de 1992, D.O. 20.11.92; 61, de 1993, D.O. 4.08.93, y 131, de 1994, D.O. 23.11.94, y 5, D.O. 10.03.2000.
- (3) La Contraloría General se abstuvo de dar curso regular a este decreto y, por Oficio 27.589, de 15.05.68 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 únicos a que tendrán derecho las víctimas de accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producidos internacionalmente 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 del siniestro.
- II.- El artículo 52 del Reglamento no indica la base de cálculo de los beneficios que puedan corresponder al afiliado en su régimen 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 sobreviviente", ya que tales términos comprenderían exclusivamente el caso de los hijos legítimos, en circunstancias de que ese beneficio corresponde también a los hijos naturales e ilegítimos, quienes podrían considerarse con derecho a él aun cuando tuvieran padre o madre vivos, porque jurídicamente no podría darse nunca a su respecto la existencia de cónyuge sobreviviente.*)
- IV.- El artículo 67 del Reglamento limita, para el cálculo del beneficio que en esa norma se indica, el incremento de pensiones previsto por el artículo 41 de la ley, fijando al efecto un máximo ascendente al 20% del sueldo base amplificado. Dicha restricción excede de los términos del texto legal respectivo, que contempla porcentajes superiores para el monto de las pensiones a que alude su artículo 41, precitado.

(Continuación Notas en página siguiente)

Decreto:

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

TITULO I

DEFINICIONES Y AFILIACION

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

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

(Continuación Notas de página anterior)

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

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

No obstante por Decreto de Insistencia N° 119, de 31.05.68, D.O. 7.06.68, se ordenó la toma de razón de este decreto.

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

- (4) El artículo 65 del Decreto N° 3, de 1984, de Salud, D.O. 28.05.84, 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 fueren contrarias o incompatibles. Cabe mencionar que el Decreto N° 202, contenía la misma derogación que el referido artículo 65 del Decreto N° 3, de 1984.
- (5) Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional de Salud, deben entenderse hechas al Servicio de Salud correspondiente. Asimismo, las referencias al Servicio de Seguro Social y a las Cajas de Previsión deben entenderse hechas al Instituto de Normalización Previsional.

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

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

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

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

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

(6) La Ley N° 18.833, D.O. 26.09.89 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 del Trabajo y Previsión Social. La Ley N° 18.833 mencionada, ha sido modificada por las Leyes N°s. 18.840 (ART. SEGUNDO, N° IV), D.O. 10.10.89; 18.899 (Art. 81), D.O. 30.12.89, y 19.221 (Art. 13), D.O. 1°.06.93.

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

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

TITULO II

ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

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

Artículo 8º.- 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 9º.- Las expresiones "a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales", empleadas por el inciso 3º del artículo 5º 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 2º de este reglamento que, además, tuvieren la calidad de dirigentes de instituciones sindicales gozarán, a partir de la vigencia de la ley, de los derechos establecidos en el presente artículo.

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

Artículo 11.- Las condiciones y modalidades que regirán para la calificación de las enfermedades profesionales serán determinadas en un reglamento especial para facilitar la revisión ordenada por la ley. (7)

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

TITULO III

ADMINISTRACION 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 delegados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17.- El Comité contemplado en el inciso 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. (8)

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

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.

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: (9)

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

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

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

(9) El artículo 6º, Nº 10 de la Ley Nº 18.018, D.O. 14.08.81, derogó la Ley Nº 7.295, D.O. 22.10.42, con lo que desapareció el concepto de sueldo vital. El artículo 8º de la ley citada, dispuso:

"Todas las sumas expresadas en sueldos vitales o en porcentajes de ellos, sea en normas de carácter legal o reglamentario o en contratos individuales o colectivos, actas de avenimiento, fallos arbitrales o resoluciones o acuerdos de comisiones tripartitas, a la fecha de vigencia de la presente ley, se reducirán a la cantidad numérica que representen a la misma fecha, cantidad que 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 Nº 51 de 1982, de justicia, D.O. 13.02.82, el que estableció el sueldo vital como equivalente a 22,2757% del ingreso mínimo mensual.

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

Las Empresas del Estado podrán sustituir el depósito a que se refiere la letra e) del inciso anterior por pólizas de garantías de un valor equivalente emitidas por el Instituto de Seguros del Estado (10)(11)

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

Artículo 25.- Las entidades empleadoras que tengan la calidad de administradores delegados no estarán obligadas a efectuar las cotizaciones generales que establece la ley. En su lugar, aportarán al Servicio o Caja de Previsión delegante el porcentaje que establezca el Presidente de la República, de acuerdo con las pautas que se señalen en el reglamento que se dicte con arreglo al inciso 3º del artículo 72 de la ley.

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

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

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

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

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

(10) El Nº 1 del Decreto Nº 205, D.O. 24.10.70, agregó el inciso final del artículo 23, inserto en este texto.

(11) El artículo 2º de la Ley Nº 18.679, D.O. 31.12.87, que dispuso la reorganización del Instituto de Seguros del Estado (ISE) y autorizó la actividad empresarial del Estado en materia de seguros y reaseguros, determinó que el Fisco y la CORFO constituyan dos sociedades anónimas de seguros que se regirán por el D.F.L. Nº 1, de 1931 y por la Ley Nº 18.046. Las empresas formadas son "ISE Cía. de Seguros Generales S.A.", e "ISE, Cía de Seguros de Vida S.A. (D.O. 1º.07.88). La Ley Nº 18.679 ha sido modificada por las Leyes Nºs. 18.737 (Art. 12), D.O. 1º.09.88, y 18.814 (Art. quinto), D.O. 28.07.89.

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

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

Artículo 29.- El organismo delegante invertirá la garantía que se le depositare en certificados de ahorro reajutable del Banco Central de Chile, en cuotas de ahorro para la vivienda en la Corporación de la Vivienda o en depósitos en alguna Asociación de Ahorro y Préstamo, o en Valores Hipotecarios Reajustables o en Pagarés Reajustables de la Caja Central de Ahorro y Préstamo. Los reajustes que se produzcan incrementarán el monto de la garantía, y los intereses tendrán el destino indicado en el inciso 3º de este artículo. (12)(13)(14)

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

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

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

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

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

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

(14) La Ley N° 18.900, D.O. 16.01.90, puso término a la existencia legal de la Caja Central de Ahorros y Préstamos y a la autorización de existencia a la Asociación Nacional de Ahorro y Préstamo. Por su parte, el artículo 1º de la Ley N° 19.229, D.O. 16.07.93, traspasó a dominio fiscal, de pleno derecho, los bienes raíces y la cartera de créditos hipotecarios que no fueron enajenados o liquidados por la Caja Central de Ahorro y Préstamos en liquidación.

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 deducir suma alguna para gastos de administración o bajo cualquier otro título.

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

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

Artículo 35.- Cuando el término del convenio tuviere por causa el incumplimiento de las prestaciones convenidas, la garantía constituida con arreglo al artículo 30 cederá en beneficio del organismo administrador. En los demás casos, se procederá en la forma indicada en el inciso 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 del trabajo y enfermedades profesionales una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro.

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

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

Artículo 36 bis.- Los administradores del seguro y los administradores delegados estarán obligados a mantener las estadísticas y la contabilidad del sistema en la forma que determine la Superintendencia de Seguridad Social. (15)

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

TITULO IV

COTIZACIONES Y FINANCIAMIENTO

Artículo 37.- Los porcentajes de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley y señalados en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se sumarán a la cotización básica general del 1%, (16) establecida 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 laborales específicas ni de su calidad jurídica, habida consideración únicamente a la actividad principal de la empresa determinada con arreglo a las normas contempladas en el artículo 4° de este reglamento.

La ampliación o recargo, la reducción y exención de las cotizaciones adicionales a que se refieren los artículos 16 y 7° transitorio de la ley, serán materia de un reglamento especial. (17)

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

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

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. (18)

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.

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;

(16) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15, de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general en 1%, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.88, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente se modifica cotización accidentes del trabajo de 0,90 a 0,95, a partir del 1° de septiembre de 1998 hasta el 31 de agosto del 2004, según lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578, D.O. 29.07.98.

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

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

- b) El porcentaje de los ingresos que los organismos administradores a que se refiere la letra g) del artículo 1º, con excepción del Servicio de Seguro Social, deben entregar al Servicio Nacional de Salud, para los fines señalados en el inciso 2º 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. (19)

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- El aporte a los fondos de pensiones de las instituciones de previsión social de que sean imponentes los afiliados al seguro, equivalente al 15% del monto total de los subsidios pagados con cargo a éste, se regirá 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;

(19) El Nº 1 del Decreto Nº 45, D.O. 19.02.85, agregó a la letra b) del inciso primero del artículo 41, la oración que sigue al punto seguido, inserta en este texto.

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

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

TITULO V

PRESTACIONES

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

No obstante, el cálculo del sueldo base sobre la renta indicada como efectivamente percibida sólo se hará cuando existiere 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 imposiciones seguido al efecto, se reliquidará la pensión del asegurado conforme al mérito de la sentencia.

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

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

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

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

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

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el empleador en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al organismo administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate. (20)

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

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

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

Durante el período en que el asegurado goce de subsidio se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social, disfrutando de todos los beneficios que rijan en ella. Estos beneficios gravarán a la institución de previsión correspondiente, 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. (21)

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

Artículo 54.- En la determinación de las indemnizaciones y cuotas mortuorias se tendrá por sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago, el vigente a la época del nacimiento del derecho. (22)

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.

(20) Véase nota 3.I, puesta al comienzo del presente texto.

(21) Véase nota 3.II, puesta al comienzo del presente texto.

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

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. (23)

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Las prestaciones indicadas en el artículo 51 de la ley favorecerán, exclusivamente, a los beneficiarios señalados en dicho artículo cuando el fallecimiento se produzca antes de que el trabajador haya obtenido derecho a pensión. (24)

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

Artículo 63.- En el caso del inciso 3º 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. (24)

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.

(23) Véase nota 3, III, puesta al comienzo del presente texto.

(24) El artículo 51 de la Ley Nº 16.744, fue derogado por el artículo 12 del D.F.L. Nº 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.01.79.

Artículo 65.- Exceptúanse de lo dispuesto en el artículo anterior, las pensiones y cuotas mortuorias que deban concederse conforme a los artículos 6º, 26 incisos 3º y 4º, y 56 de la ley y el pago de la indemnización global en la forma a que se refiere el inciso 2º 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 2º del artículo 49 de ella.

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

La pensión de vejez extinguirá, a contar de la fecha de su vigencia, la pensión del seguro, sea ésta pagada por el mismo organismo administrador que la concede o por otro diverso.

En ningún caso la pensión de vejez podrá ser inferior a la que sustituye ni al monto que resulte del siguiente cálculo: 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión del seguro, amplificado de acuerdo con el artículo 26 de la ley en relación a los sueldos vitales escala A) del departamento de Santiago vigentes a esa fecha, y a 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 3º del artículo 41 citado. (25)

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. (26)

Artículo 68.- En el caso de los pensionados por invalidez parcial, a que se refiere el inciso 3º 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 integrarlos en la institución previsional, dentro de los plazos establecidos, pudiendo operar, cuando sea procedente, los sistemas de compensación.

Artículo 70.- Las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedades profesionales serán pagadas en su totalidad, por el organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre acogida la víctima al tiempo de adquirir el derecho a pensión o indemnización.

(25) En relación a los sueldos vitales, véase nota del encabezamiento del artículo 23 del presente reglamento.

(26) Véase nota 3, IV, puesta al comienzo del presente texto.

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

Tratándose de una pensión, los organismos concurrirán al pago del monto del beneficio que otorgue el organismo pagador del mismo.

Con respecto a las indemnizaciones, deberán enterarse las concurrencias que procedieren, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de recepción del requerimiento efectuado por el organismo pagador del beneficio.

Las empresas de administración delegada concurrirán también, en la forma y oportunidad que se ha señalado, al pago de las correspondientes indemnizaciones. Igualmente, los organismos administradores concurrirán al pago de las indemnizaciones concedidas por las empresas de administración delegada.

Trimestralmente los organismos deberán compensar los valores pagados que correspondan a la parte proporcional de las pensiones con las cuales contribuyen a la pensión total, debiendo liquidarse las diferencias que resultaren.

En cuanto al reajuste de pensiones se observará lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 15.386. (27)(28)

TITULO VI

RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS

Artículo 71.- Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio Nacional de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique. (29)

(27) El N° 2 del Decreto N° 45, de 1984, D.O. 19.02.85, reemplazó el artículo 70, por el inserto en este texto.

(28) El artículo 10 de la Ley N° 15.386, D.O. 11.12.63, que estableció el sistema de revalorización de pensiones y creó el Fondo de Revalorización de Pensiones, prescribe:

"En los casos de concurrencia de dos o más entidades al pago de una pensión, el derecho a la revalorización o a otro sistema de reajuste se determinará según las disposiciones aplicables a la entidad que concedió la pensión y sobre el monto total de ésta. El mayor gasto por revalorización o reajuste, se distribuirá entre las entidades concurrentes en proporción a sus cuotas iniciales de concurrencia. En los casos en que se aplique la revalorización complementaria dispuesta en el inciso 2° del artículo 1°, el aumento derivado de este beneficio será también de cargo proporcional de cada una de las instituciones concurrentes".

A propósito de la disposición transcrita cabe tener presente que el artículo 1° de la Ley N° 18.250, D.O. 5.10.83, suprimió las transferencias de recursos entre las instituciones de previsión social afectas o que queden afectas al D.L. N° 1.263, de 1975, D.O. 28.11.75, que fijó la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado.

(29) Véase nota 3, VI, puesta al comienzo del presente reglamento.

Artículo 72.- La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio Nacional de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas.

- 1.- Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 71 del presente reglamento;
- 2.- La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- 3.- La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.
- 4.- La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional.

Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio. (30)

Artículo 73.- Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º del Título VIII de la ley.

Artículo 74.- El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 72 de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

Las informaciones a que se refiere el inciso 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.- Corresponderá, exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

(30) El N° 2 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, sustituyó el artículo 72, por el inserto en este texto.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones. (31)

Artículo 77.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad autónoma y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 78.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud. (32)

Artículo 79.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. (33)

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 80.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 81.- El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 82.- Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

(31) El N° 3 del Decreto N° 45, de 1984, D.O. 19.02.85, agregó el inciso final del artículo 76, inserto en este texto.

(32) El Decreto N° 179, de 1979, D.O. 14.04.80, reemplazó el artículo 78, inserto en este texto.

(33) El N° 4 del Decreto N° 45, D.O. 19.02.85, intercaló en el inciso primero del artículo 79, entre las expresiones "Servicio Nacional de Salud", y "recaídas", la frase "y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados", inserta en este texto.

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. (34)

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o de empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades. (35)(36)

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. (37).

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.

Artículo 85.- La Comisión Médica será convocada por su Presidente cada vez que tenga asuntos que tratar y funcionará, en primera citación, con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará en segunda situación con los que asistan.

Artículo 86.- La Comisión Médica deberá presentar al Director del Servicio Nacional de Salud una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos nombres el Director designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

(34) El artículo 1º, Nº 1 del Decreto Nº 61, D.O. 4.08.93, sustituyó, en el inciso tercero del artículo 82, la frase "de aviso publicado en el Diario Oficial" por "de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional", inserta en este texto.

(35) El artículo 1º, Nº 2 del Decreto Nº 61, D.O. 4.08.93, agregó el inciso final del artículo 82, inserto en este texto.

(36) El artículo 1º del Decreto Nº 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 (34) y (35) precedentes.

(37) El artículo 1º del Decreto Nº 50, D.O. 23.11.91, sustituyó el inciso 1º del artículo 84, inserto en este texto.

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. (38)(39)

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, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 89.- Los gastos que demande el funcionamiento de la Comisión Médica serán de cargo del Servicio Nacional de Salud y se imputarán a los fondos que le corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 90.- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395. (40)
- 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, 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.

(38) El Decreto N° 5, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 10.03.2000, sustituyó en el artículo 87, la palabra "trimestralmente" por "mensualmente" y la cifra "dos" por "cuatro".

(39) El Decreto N° 47, D.O. 31.10.84, reemplazó el artículo 87 por el inserto en este texto, al que se han incorporado las modificaciones a que alude la nota precedente.

(40) En relación con la Ley N° 16.395, véase nota del artículo 39 del presente Reglamento.

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. (41)

TITULO 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, determinado por el número de trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en cada una de ellas;
- b) Número de trabajadores asegurados por los que estén exentos de cotizar con expresión del monto global de sus remuneraciones imponibles. Para estos efectos, se tendrán por remuneraciones imponibles las determinadas en el artículo 17 de la ley, y
- c) Fecha de expiración de las respectivas pólizas con indicación de las remuneraciones de los trabajadores en la forma indicada en el número anterior.

La falta de oportuno entero de las cotizaciones derivadas de la condición impuesta en el inciso 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 denominado 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 el otorgamiento de las prestaciones médicas.

(41) El N° 3 del Decreto N° 205, D.O. 24.10.70, sustituyó el artículo 94, por el inserto en este texto.

En tanto se perfecciona el convenio respectivo, el Servicio Nacional de Salud estará obligado a proporcionar las prestaciones médicas con cargo a las Cajas de Previsión, las que deberán cancelarlas de acuerdo con las tarifas del "Arancel de Prestaciones Asistenciales" de dicho Servicio.

Artículo 4º.- Los excedentes a que se refieren los artículos 42, 43 y 44 de este reglamento y que correspondan al ejercicio de 1968, serán determinados por el Presidente de la República en el decreto que dicte con arreglo al inciso 1º 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 5º.- Todos los beneficios acordados o establecidos con anterioridad a la ley, y que no se encuentren en las situaciones previstas en los artículos 1º y 6º transitorios de ella, subsistirán en igual forma.

Artículo 6º.- Las Compañías de Seguros darán cumplimiento a los contratos a que se refiere el artículo 5º transitorio de la ley en los términos estipulados, entendiéndose incorporadas a ellos, las leyes vigentes al tiempo de su celebración.

Artículo 7º.- Reconócese, para los efectos del seguro, las Mutualidades de entidades empleadoras que, al 1º 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 5º 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.

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. (42)

Artículo 8º.- No podrán crearse nuevas Mutualidades en tanto no sea dictado por el Presidente de la República el Estatuto Orgánico respectivo.

Artículo 9º.- Reconócese la calidad de administradores delegados del seguro a las entidades empleadoras que al 1º de mayo de 1968 se hallen otorgando prestaciones por el sistema denominado de autoseguro.

A partir de la indicada fecha, dichos administradores delegados quedarán sometidos en todas sus partes a las prescripciones de la ley y de sus reglamentos, especialmente en lo relativo a aportes y a prestaciones.

(42) El N° 2º del Decreto N° 143, D.O. 30.07.68, reemplazó el inciso final del artículo 7º transitorio, por el inserto en este texto.

Dentro del plazo de seis meses, contado desde el 1º de mayo de 1968, deberán celebrar nuevos convenios que contemplen debidamente la totalidad de los requisitos exigidos por el sistema de seguro. Sin embargo, si al suscribirse el nuevo convenio se comprueba que el administrador delegado no puede cumplir con las exigencias de número de trabajadores y de capital y reservas mínimas establecidas en el inciso 1º 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 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 1º de mayo de 1968, hubieren estado otorgando prestaciones por el sistema de autoseguro y no desearan continuar haciéndolo, deberán comunicarlo al Servicio Nacional de Salud y a los organismos administradores que corresponda dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial".

Artículo 10.- Los ingresos que corresponden al Fondo de Garantía, que es absorbido por el Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de acuerdo con el artículo 81 de la ley, continuarán efectuándose en este último, el que, a su vez, tendrá a su cargo todos los compromisos que gravaban al Fondo de Garantía.

De consiguiente, el Fondo de Accidentes continuará percibiendo los aportes de carácter permanente, como los que debe hacer el Fisco en conformidad a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la Ley Nº 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 Nº 4.055, podrán ser rescatadas en los términos del inciso 2º del artículo 4º 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 1º 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 Nº 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 6º transitorio de la ley deberán comunicar al Servicio, dentro de los 10 días siguientes a la publicación de este reglamento en el "Diario Oficial", los nombres de los trabajadores comprendidos en el seguro que tengan vigente.

Respecto de los demás trabajadores, deberán efectuar en los organismos administradores que corresponda la totalidad de las cotizaciones ordenadas por la ley a contar desde la fecha de su vigencia.

Artículo 16.- Cuando el seguro que tuvieren vigente los empleadores a que se refiere el artículo anterior sólo cubrieren indemnizaciones calculadas sobre una renta inferior a la percibida realmente por el trabajador, deberán enterarse las cotizaciones establecidas por la ley sobre la diferencia existente entre ambas rentas, desde la fecha de su vigencia.

Artículo 17 transitorio.- El Supremo Gobierno, durante el año 1978, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. (43)

Artículo 18 transitorio.- El Supremo Gobierno durante los años 1974 y 1975, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. (44)

Artículo 19 transitorio.- El Supremo Gobierno, durante los años 1982, 1983, 1985 y 1986 designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. (45)

Artículo 20 transitorio.- El Supremo Gobierno, durante el año 1988, designará libre y directamente a los representantes médicos señalados en las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 82 del presente decreto. (46)

Artículo 21 transitorio.- Prorrógase por 8 meses la duración de las funciones de los miembros de la actual Comisión Médica de Reclamos, a que se refiere el artículo 84 del presente Reglamento. (47)

Artículo 22 transitorio.- Prorrógase por seis meses la duración de las funciones de los miembros de la actual Comisión Médica de Reclamos, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744. (48)

Artículo 23 transitorio.- Convalídese la designación del miembro de la Comisión Médica de Reclamos a que se refiere la letra d) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, hasta el 30 de junio de 1994. (49)

(43) El artículo 17 transitorio, que fue agregado por el Decreto Nº 26, D.O. 23.03.74, fue modificado por el Decreto Nº 282, D.O. 6.08.75, en el sentido de sustituir la expresión "el año 1974" por "los años 1974 y 1975", inserta en este texto.

(44) El Decreto Nº 75, D.O. 18.12.78, agregó el artículo 18 transitorio, inserto en este texto.

(45) El artículo 19 transitorio, agregado por Decreto Nº 85, D.O. 3.08.82, fue modificado primero por el Decreto Nº 79, D.O. 4.11.83, y enseguida por el Decreto Nº 79, de 1985, D.O. 21.01.86.

(46) El Decreto Nº 53, D.O. 18.06.88, agregó el artículo 20 transitorio, inserto en este texto.

(47) El artículo 2º del Decreto Nº 116, D.O. 20.11.92, agregó el artículo 21 transitorio inserto en este texto.

(48) El artículo 2º del Decreto Nº 61, D.O. 4.08.93, agregó el artículo 22 transitorio, inserto en este texto.

(49) El Decreto Nº 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 COTIZACION
ADICIONAL DIFERENCIADA**

Decreto N° 67 (*)

Núm. 67.- Santiago, 24 de noviembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

TITULO I

**DE LAS EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION
ADICIONAL POR SINIESTRALIDAD EFECTIVA**

Artículo 1º.- Las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional a que se refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744, se determinarán por las Mutualidades de Empleadores respecto de las entidades empleadoras adheridas a ellas y por los Servicios de Salud respecto de las demás entidades empleadoras, incluso de aquellas que tengan la calidad de administradoras delegadas. Lo anterior se efectuará en relación con la magnitud de la siniestralidad efectiva, de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 2º.- 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 5º 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

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7.03.2000.

distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. Estas incapacidades y muertes deberán considerarse en la evaluación de la entidad empleadora en que ocurrió el accidente o se contrajeron las enfermedades, siempre que ello haya ocurrido dentro de los cinco años anteriores al 1º 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 1º de julio del año precedente.

d) Período de Evaluación:

Los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores al 1º de julio del año respectivo. Tratándose de entidades empleadoras que hubieran estado adheridas al seguro de la Ley N° 16.744 por menos de tres años, se considerarán sólo dos períodos anuales.

e) Proceso de Evaluación:

Proceso por el cual los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores determinan la magnitud de la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora en el Período de Evaluación.

f) Promedio Anual del Trabajadores:

El que resulte de la suma del número de trabajadores, con remuneración o renta sujeta a cotización, de cada uno de los meses de un Período Anual, dividida por doce y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Cualquiera que sea el número de contratos que un trabajador suscriba en el mes con la misma entidad empleadora se le deberá considerar, para estos efectos, como un solo trabajador.

g) Día Perdido:

Aquel en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

h) Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

Es el cociente entre el total de días perdidos en un Período Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

i) Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

Es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado sin decimales, elevándolo al entero inmediatamente superior si el primer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el primer decimal si fuere inferior a cinco.

j) Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes:

Es la que se determina conforme al siguiente procedimiento:

- 1.- A cada incapacidad se le asignará según su grado de invalidez, el valor que le corresponda según la siguiente tabla:

Grado de Invalidez	Valor
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran Invalidez	2,00

- 2.- Por la muerte corresponderá el valor 2,50.

- 3.- La suma de los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada Período Anual se multiplicará por cien y se dividirá por el Promedio Anual de Trabajadores y se expresará con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco. Este cociente se denominará Factor de Invalideces y Muertes.

- 4.- Al promedio de Factores de Invalideces y Muertes de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado con dos decimales y ajustado a la centésima más próxima en los términos señalados en la letra h), corresponderá el valor que se denominará Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, señalado en la siguiente tabla:

Promedio de Factores de Invalideces y Muertes	Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes
0,00 a 0,10	0
0,11 a 0,30	35
0,31 a 0,50	70
0,51 a 0,70	105
0,71 a 0,90	140
0,91 a 1,20	175
1,21 a 1,50	210
1,51 a 1,80	245
1,81 a 2,10	280
2,11 a 2,40	315
2,41 a 2,70	350
2,71 y más	385

k) Tasa de Siniestralidad Total:

Es la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

Artículo 3º.- Para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se considerarán aquellas invalideces declaradas por primera vez en el Período de Evaluación siempre que sean iguales o superiores al 15%.

En caso de aumento del grado de incapacidad en el Período de Evaluación, para la aplicación de la tabla contenida en el número 1 de la letra j) del artículo anterior, se considerará el nuevo grado de invalidez profesional y al valor que le corresponda en dicha tabla deberá descontársele el valor que se hubiere computado en un anterior Proceso de Evaluación.

En el caso que el aumento del grado de incapacidad se produzca en una entidad empleadora distinta a aquella en que se originó la anterior incapacidad, para los efectos de la aplicación de la tabla de la letra j), número 1.- del artículo anterior, el grado de invalidez profesional a considerar, será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

La muerte se considerará siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada del siniestro que la causó.

Artículo 4º.- La magnitud de la siniestralidad efectiva existente en la entidad empleadora se medirá en función de la Tasa de Siniestralidad Total.

Artículo 5º.- La Tasa de Siniestralidad Total calculada conforme a los artículos anteriores determinará la exención de cotización adicional, su rebaja o recargo conforme a la siguiente tabla:

Tasa de Siniestralidad Total	Cotización Adicional (%)
0 a 32	0,00
33 a 64	0,34
65 a 86	0,68
87 a 118	1,02
119 a 150	1,36
151 a 182	1,70
183 a 214	2,04
215 a 262	2,38
263 a 310	2,72
311 a 358	3,06
359 a 406	3,40
407 a 454	3,74
455 a 502	4,08
503 a 550	4,42
551 a 620	4,76
621 a 690	5,10
691 a 760	5,44
761 a 830	5,78
831 a 900	6,12
901 a 970	6,46
971 y más	6,80

Si durante el Período de Evaluación en una entidad empleadora hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el respectivo Organismo Administrador deberá investigar las causas de los siniestros y, si se formare la convicción de que éstos se han originado por falta de prevención por parte del empleador, la tasa de Cotización Adicional resultante del Proceso de Evaluación se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la tabla precedente.

TITULO II

PROCEDIMIENTO DE EVALUACION

Artículo 6º.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores evaluarán cada dos años la siniestralidad efectiva ocurrida en las respectivas entidades empleadoras en el Período de Evaluación. Dicho proceso se realizará durante el segundo semestre del año calendario que corresponda efectuar la evaluación.

La evaluación la efectuarán obligatoriamente respecto de todas las entidades empleadoras con las solas excepciones que se indican en este Reglamento.

Respecto de aquellas entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional, la evaluación que realicen los Servicios de Salud, se hará teniendo en cuenta el informe emitido por dicho Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde. Este informe deberá ingresar a los Servicios de Salud a más tardar el 15 de agosto del año en que se realice la evaluación.

Para la emisión del informe por parte del Instituto de Normalización Previsional, los Servicios de Salud proporcionarán a aquél, semestralmente, la información respecto del número de días de subsidio otorgados por ellos conforme a la Ley Nº 16.744, desglosado por entidad empleadora y dentro de ésta por trabajador, indicando en cada caso el período a que corresponde cada subsidio. La información anterior deberá ingresar al Instituto de Normalización Previsional, a más tardar el 15 del mes siguiente al término del semestre al cual corresponda.

Artículo 7º.- Sólo deberá evaluarse la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que, al 1º de julio del año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744 o tengan la calidad de administradores delegados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Períodos Anuales consecutivos.

Las entidades empleadoras cuya siniestralidad efectiva no pueda evaluarse conforme a lo dispuesto en el inciso precedente, mantendrán, hasta el 31 de diciembre del año subsiguiente, la cotización adicional a que se encontrasen afectas.

No obstante, si la entidad empleadora deriva de otra que podría ser evaluada y de la cual tenía carácter de sucursal o dependencia, será evaluada si mantiene la misma actividad, considerando los antecedentes estadísticos de los tres períodos anteriores al 1º de julio del año respectivo, correspondientes a esta última entidad.

Artículo 8º.- Las rebajas y exenciones de la cotización adicional procederán sólo respecto de las entidades empleadoras que hayan acreditado ante el Organismo Administrador, al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, que cumplen los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley Nº 16.744;

- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto, y
- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Períodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades empleadoras que no puedan acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional por no haber dado cumplimiento a lo requerido en el inciso anterior y que lo hagan con posterioridad pero antes del 1° de enero del año siguiente, tendrán derecho a que la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Artículo 9°.- Cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en sus planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones.

Si la entidad empleadora no declarase sus cotizaciones en uno o más meses del Período Anual, el Promedio Anual de Trabajadores se obtendrá dividiendo por doce el número total de Trabajadores declarados en los restantes meses del Período.

Artículo 10.- Cada entidad empleadora deberá 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.

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 indicados, deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación y requerirles el informe a que se refiere la letra c) del artículo 8° y los antecedentes señalados en el artículo 10 de este decreto, indicándoles el plazo para hacerlos llegar.

No regirá esta obligación respecto de las entidades empleadoras que no cumplen el requisito para ser evaluadas, señalado en el artículo 7°. Sin embargo, en tales casos los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores emitirán una resolución fundada acerca de las causas por las que no procede la evaluación, la que notificarán a la correspondiente entidad empleadora.

La entidad empleadora podrá solicitar la rectificación de los errores de hecho en que hayan incurrido el Servicio de Salud respectivo o la Mutualidad de Empleadores, dentro de los quince días siguientes a la recepción de la carta certificada o a la notificación personal efectuada al representante legal, a que se refiere el inciso primero de este artículo. Para tales efectos, se entenderá que la carta certificada ha sido recibida al tercer día de recibida por la Oficina de Correos de Chile.

Artículo 12.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores notificarán a las respectivas entidades empleadoras durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, la resolución mediante la cual hayan fijado la cotización adicional a la que quedarán afectas, para lo cual deberán considerar la información señalada en el artículo anterior actualizada considerando los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social que incidan en ella. Junto a dicha resolución les remitirán todos los antecedentes que hayan considerado para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad Total.

Remitirán, asimismo, a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8º 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 1º 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 los Administradores Delegados deberán efectuar, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley Nº 16.744, será el porcentaje que se establezca en el decreto que apruebe el presupuesto anual de esa ley, calculado sobre la suma de las cotizaciones básica y adicional que les hubiere correspondido enterar si no hubieran tenido esa calidad.

TITULO III

RECARGOS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, PREVENCIÓN E HIGIENE

Artículo 15.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores, de oficio, o por denuncia del Instituto de Normalización Previsional, cuando corresponda, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante o de cualquier persona, podrán, además, imponer recargos de hasta un 100% de las tasas que establece el D.S. Nº 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 ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Los recargos señalados en este artículo, se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16.- El recargo a que se refiere el artículo anterior regirá a contar del 1º del mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirá mientras la entidad empleadora no justifique ante el Servicio de Salud o Mutualidad a la que se encuentre adherida, según corresponda, que cesaron las causas que lo motivaron. Para este último efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito a la entidad competente las medidas que ha adoptado. El Servicio de Salud o la Mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

En todo caso, estos recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acreditado que cesaron las causas que le dieron origen. Para estos efectos, dicho plazo se contará a partir de la fecha en que el Servicio de Salud o la Mutualidad reciba la 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. Aquella cotización se sumará a este recargo, pero si la suma excede el 6,8% se rebajará dicho recargo hasta alcanzar ese porcentaje. En caso que la sola cotización adicional por siniestralidad efectiva alcance al 6,8% quedará sin efecto el recargo impuesto de acuerdo al artículo 15.

TITULO IV

NOTIFICACIONES, PLAZOS Y RECURSOS

Artículo 18.- Las resoluciones a que se refiere este decreto se notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora o personalmente al representante legal de la misma. Si se hubiere notificado por carta certificada se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida dicha carta en la Empresa de Correos de Chile.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una Mutualidad de Empleadores, su domicilio será para estos efectos el que hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquélla, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto.

Tratándose de las demás entidades empleadoras, su domicilio será el que hayan consignado ante el respectivo Organismo Administrador.

Artículo 19.- En contra de las citadas resoluciones procederá el recurso de reconsideración, el que deberá interponerse ante el Servicio de Salud o la Mutualidad que emitió la resolución, dentro de los quince días siguientes a su notificación, señalando las 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 estima pertinente, informe del Servicio de Salud correspondiente, el que deberá informar en el plazo de quince días.

En caso de haberse solicitado la reconsideración de la resolución, el plazo para interponer la reclamación correrá a contar desde la notificación de la resolución que se pronuncie sobre la reconsideración.

Artículo 20.- Las diferencias de cotización originadas al resolverse un recurso, se restituirán o integrarán, según corresponda, durante el mes siguiente al de la notificación respectiva, sin reajuste, ni intereses, ni multas.

TITULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 21.- Las entidades empleadoras no podrán cambiar de Organismo Administrador durante el segundo semestre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Asimismo, no podrán cambiarse de Organismo Administrador entre el 1º de enero y el 31 de marzo del año siguiente al de la aplicación de un Proceso de Evaluación, las entidades empleadoras a las que, como resultado de dicho Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 22.- Cuando una entidad empleadora cambie de Organismo 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 afecta, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

Artículo 23.- Las referencias que las normas legales o reglamentarias hagan a las disposiciones del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se entenderán hechas a las del presente decreto.

Artículo 24.- Este Reglamento regirá a contar del 1º de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se deroga el Decreto Supremo N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

No obstante, el inciso primero del artículo 9º 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 1º de julio del año 2001, regirán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- 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 1º de julio del año 2001 sobre las bases de los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores, vale decir, de los comprendidos entre el 1º de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2001; entre el 1º de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 y entre el 1º de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999. En caso que el Período de Evaluación deba considerar sólo dos Períodos Anuales, éstos corresponderán a los dos primeros indicados. Para tales efectos, las nóminas a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento corresponderán, según el caso, a las de los tres o dos períodos a que se refiere este artículo.

Las cotizaciones adicionales a que dé lugar el primer Proceso de Evaluación regirán a partir del 1º de enero del año 2002.

No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 21, las entidades empleadoras a las que, como resultado del primer Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el citado D.S. N° 110, de 1968, no podrán cambiar de Organismo Administrador hasta el segundo semestre del año siguiente.

Artículo 2º.- En los cálculos de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes correspondientes a los Procesos de Evaluación se excluirán las incapacidades permanentes y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 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 Siniestralidad por Invalideces y Muertes, se excluirán las invalideces y muertes causadas por enfermedades profesionales, evaluadas, en su caso, con menos de un 40% de incapacidad antes de la fecha indicada en el inciso anterior.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar al Instituto de Normalización Previsional a solicitud de éste, la información sobre número de trabajadores de la empresa y de días sujetos a pago de subsidio, que se requiera para efectuar el primer Proceso de Evaluación.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

Guía para Trabajadores y Empleadores

EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

CAPITULO 1

LOS INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La normativa sobre Prevención de Riesgo, apunta básicamente a generar en las empresas condiciones de trabajo que no atenten contra la salud, la integridad física de las personas, las instalaciones y procesos, sean estos de producción o servicios.

La ley establece cuatro instrumentos que permiten llevar a cabo una política de Prevención de Riesgos. Estos son: el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgo, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y el Derecho a Saber o Derecho a la Información.

1. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad

El Comité Paritario es uno de los mecanismos o instrumentos creados por ley para la prevención del riesgo ocupacional en las empresas y que contempla la participación de los trabajadores en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo al interior de éstas. En otras palabras, es una instancia para que empleadores y trabajadores analicen y tomen acuerdos destinados a lograr una mayor seguridad personal, en resguardo de la salud, la integridad física de las personas y la protección tanto de las instalaciones como del medio ambiente.

Las propuestas que el Comité formule con el acuerdo tanto de los representantes laborales como patronales, son de cumplimiento obligatorio para la empresa y los trabajadores.

¿Cuándo una empresa debe tener un Comité Paritario?

Legalmente, en toda empresa en la que laboran más de 25 trabajadores debe constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Si la empresa tiene sucursales, agencias o faenas que operen separadamente y que tengan más de 25 trabajadores, se deben formar Comités Paritarios en cada una de éstas.

Esta obligación no impide que empresas con 25 o menos trabajadores, constituyan Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

¿Quiénes integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Tres representantes titulares de los trabajadores, más tres suplentes.

Tres representantes titulares de la empresa, más tres suplentes.

¿Cómo se designan los representantes de la empresa?

Estos serán designados por el empleador, que nombrará a tres representantes titulares y tres suplentes, estos últimos en orden de prioridad, (primer suplente, segundo suplente, tercer suplente).

Esta designación debe recaer preferentemente en personal del área técnica y se informará de ella a los trabajadores por medio de avisos colocados en lugares visibles en el recinto de trabajo.

Asimismo, deberá comunicarse de la designación a la Inspección del Trabajo, a través de una carta certificada, con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en su funciones el Comité Paritario que debe renovarse.

En los casos que no fuesen designados los nuevos representantes, continuarán en su cargo los representantes cuyo período termina.

¿Cómo eligen los trabajadores a sus representantes ante el Comité Paritario?

Estos serán elegidos en votación directa y secreta, en la que pueden participar todos los trabajadores de la empresa, sucursal o faena.

Cada trabajador deberá colocar en un papel en blanco los nombres de las seis personas por las que vota. Las tres primeras mayorías serán electos titulares y las tres restantes suplentes. Los empates se resolverán por sorteo.

Esta elección será convocada por el presidente saliente del Comité, a lo menos con 15 días de anticipación a la fecha de la elección y debe difundirse ampliamente, especificando la fecha de la elección. Si es la primera elección, la convocatoria la hará el presidente del Sindicato o cualquier trabajador.

Como presidente de Mesa de la votación, oficiará el que hizo la convocatoria. Este deberá, al finalizar el proceso eleccionario, levantar un acta en triplicado, que indique el total de votantes, los cargos a elegir, la nómina de los que obtuvieron votos de mayor a menor y nómina de los elegidos como titulares y suplentes.

El acta deberá ser enviada a la Inspección del Trabajo correspondiente y al domicilio de la empresa.

Si la elección no se realiza en la fecha prevista debe comunicarse a la Inspección del Trabajo para que el Inspector fije una nueva fecha y convoque a la elección.

¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador para ser elegido como representante ante el Comité Paritario?

Saber leer y escribir.

Tener más de 18 años de edad.

Tener a lo menos un año de antigüedad en la empresa, a menos que más del 50% de los trabajadores tengan una antigüedad inferior al año.

Acreditar la asistencia a un curso de orientación de prevención de riesgos dictado por alguna mutualidad o el Servicio de Salud correspondiente, o haber pertenecido al departamento de prevención de riesgo de la empresa en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

¿Cuándo se constituye el Comité Paritario?

Una vez designados los representantes de la empresa y elegidos los representantes de los trabajadores, el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cese en sus funciones constituirá el nuevo Comité, entrando en funcionamiento el día hábil siguiente a la fecha en que termina su período el anterior Comité.

Si el Comité no se reúne en el plazo previsto, se debe informar a la Inspección del Trabajo, para que un Inspector lo constituya.

¿Quién preside este Comité?

El presidente elegido en votación por los tres representantes titulares de los trabajadores y los tres titulares de la empresa, que además eligen un Secretario. Si se produce empate se resolverá por sorteo.

¿Cuánto dura el mandato de los representantes?

Los representantes ante el Comité Paritario ejercerán sus funciones durante dos años.

Sin embargo, dejarán de pertenecer al Comité cuando se falte a dos reuniones consecutivas sin justificación. En este caso, la vacante será llenada por el suplente correspondiente.

Asimismo, dejarán de pertenecer al Comité si concluyen sus labores en la empresa y cuando ésta deja de funcionar.

¿Tienen derecho a fuero estos representantes?

Sí, un representante de los trabajadores en el Comité Paritario tiene derecho a fuero, y debe ser designado por ellos mismos y comunicado a la empresa por escrito.

Si en la empresa existe más de un Comité, el trabajador con fuero debe pertenecer al Comité Paritario Permanente de toda la empresa o al Comité más antiguo.

También gozará de fuero un representante titular de los trabajadores en cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 250 personas.

¿Cómo funciona el Comité Paritario?

Los miembros del Comité deben reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.

Si ocurriese un accidente grave, que cause la muerte o incapacidad a uno o más trabajadores, deberá reunirse en sesión extraordinaria.

Asimismo, si un representante de los trabajadores y uno de la empresa citan conjuntamente al Comité.

Los acuerdos se adoptarán por votación y por simple mayoría, cada una de las partes cuenta con tres votos y si faltare uno o dos miembros de una de las partes, ésta conserva la totalidad de los votos. En caso de que faltaran la totalidad de los miembros de una parte no podrá efectuarse la reunión

¿Cuáles son las funciones del Comité Paritario?

La ley establece que el Comité Paritario tiene como funciones:

Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección y además, de todos los dispositivos tendientes a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ámbito de trabajo.

Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por parte de la empresa y los trabajadores.

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

Indicar la adopción de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos profesionales.

Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

Promover la realización de cursos de capacitación profesional a los trabajadores.

Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

¿En qué consiste la labor de Asesoría y Formación?

Esta es una de las tareas más importantes del Comité.

Apunta directamente al fortalecimiento de la labor de prevención del riesgo en las empresas, anticipándose a la ocurrencia del accidente o enfermedad, en el más amplio sentido de la palabra.

El Comité debe asesorar a los trabajadores en el uso correcto de los elementos e instrumentos de prevención y promover cursos de capacitación a fin de disminuir o evitar los riesgos de accidentes o enfermedades.

La tarea educativa del Comité es informar acerca de los riesgos laborales en la empresa y los riesgos para la salud que sean propios de la actividad.

Es conveniente que se realicen charlas informativas y campañas de difusión en la empresa, a fin de trabajar con métodos más seguros, que protejan la salud de los trabajadores y que protejan las máquinas, las instalaciones y el medio ambiente.

Es importante que los trabajadores sepan cómo se originan los problemas de salud en el trabajo y qué se debe hacer para evitarlos

¿Qué debe Controlar el Comité Paritario?

Debe controlar permanentemente el estado de las condiciones de trabajo, a fin de evitar que los distintos factores de riesgos que se encuentran presentes en todo lugar de trabajo, dañen la salud de las personas.

Para lograr una máxima eficiencia en este control, es necesario elaborar un *programa o pauta*, que debiera considerar, entre otros aspectos, los siguientes:

Identificación de los factores de riesgo en la empresa, los que potencialmente pueden ser causantes de enfermedades o accidentes. Esto implica revisar e inspeccionar las instalaciones, maquinarias y equipos, los sistemas de almacenamiento y manejo de materiales, la naturaleza de los productos, subproductos y sus riesgos potenciales. Los sistemas y procesos de producción; los sistemas de trabajo individual y colectivos; los sistemas de tránsito del personal; las medidas y dispositivos para la protección personal; los sistemas para controlar los riesgos a la salud física y mental; y todo aspecto material o personal que implique riesgo en la empresa.

Análisis de los antecedentes respecto de accidentes ocurridos en la empresa, a fin de detectar los factores más comunes de riesgo existentes. El Comité podrá, además, entrevistar a los trabajadores, técnicos y supervisores a fin de completar la información necesaria para confeccionar el programa de prevención.

Jerarquización de los problemas detectados, de acuerdo a su importancia y magnitud. El Comité, para cumplir mejor sus tareas, puede solicitar asesoría técnica al organismo administrador al cual esté afiliada la empresa.

Definir una pauta o programa de acción. Una vez detectados, estudiados y priorizados los problemas, se deben determinar las posibles soluciones y los plazos que se requieren para implementarlas.

Es necesario compatibilizar la urgencia de solucionar el problema, con los recursos financieros y la capacidad de la empresa para efectuar inversiones necesarias.

Control y evaluación del programa, ya que este debe ser considerado como un elemento de trabajo que puede ser modificado, es decir, debe ser flexible y sujeto a los ajustes que sean necesario, para lo cual se requiere un permanente seguimiento de éste.

¿Qué debe Investigar el Comité Paritario?

El Comité debe investigar todos los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa, poniendo especial énfasis en la frecuencia, la gravedad de estos y en las causas que los generan.

Para ello, las empresas tienen obligación de llevar un registro de los accidentes, con los datos básicos necesarios para la construcción de indicadores de accidentes laborales y de enfermedades. Este registro debe ser abierto para el Comité. (Arts. 12 y 13 del D.S. N° 40 M. del Trabajo).

Es importante conocer la *frecuencia* y *gravedad* de los accidentes y enfermedades laborales, a fin de construir indicadores y calcular tasas que permitan conocer la realidad de la empresa, definir una política e implementar estrategias para solucionar estos problemas.

El Comité debe saber la *tasa de accidentabilidad* de la empresa, que es el porcentaje de accidentados en un período determinado.

Esta se calcula dividiendo el número de accidentes promedio (lesiones con días perdidos) por el total de trabajadores ocupados, en un período determinado, un mes, un año, etc., y multiplicado por 100. Esta tasa se puede calcular por sección, faena, departamento, empresa total, zona, país, sector de la producción, etc.

Otro dato importante son los días perdidos por accidentes o enfermedades profesionales, en un período determinado, con relación al número de trabajadores. Esto se llama la *tasa de riesgo*. Esta se calcula dividiendo el número de días perdidos o sin trabajar, producto de accidente o enfermedad, por el número de trabajadores y multiplicado por 100.

El análisis y registro de los accidentes y enfermedades profesionales y de las circunstancias en que estos ocurren, contribuye significativamente a evitar nuevas ocurrencias, preservando así la salud y la integridad física de las personas. Esta es la única forma de tener una clara información respecto al tema y verificar si las políticas y estrategias diseñadas por el Comité están dando los resultados esperados, es decir, si disminuyen las situaciones de riesgo y, por lo tanto, mejoran las condiciones de trabajo.

2. El Departamento de Prevención de Riesgos

Todas aquellas empresas que tengan 100 o más trabajadores están obligadas a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

Este tendrá como funciones: planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

¿Cuáles son las tareas del Departamento de Prevención de Riesgos?

El Departamento deberá preocuparse de:

- Evaluar las situaciones de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa.

- Controlar los riesgos en el ambiente y en los medios de trabajo.
- Capacitar para la prevención de riesgo.
- Promover el adiestramiento profesional de los trabajadores.
- Llevar información estadística de los accidentes y enfermedades y evaluar resultados.
- Asesorar técnicamente al o los Comités Paritarios y a supervisores y técnicos.

¿Qué estadísticas debe llevar el Departamento de Prevención?

El Departamento de Prevención de Riesgos debe manejar la información estadística de los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Tiene la obligación de calcular, como mínimo, la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

La tasa de frecuencia se calcula dividiendo el número de lesionados por las horas trabajadas totales, multiplicado por 1 millón.

La tasa de gravedad que expresa el número total de días de ausencia por accidente o enfermedad, en un período determinado, se calcula dividiendo los días de ausencia o perdidos por las horas totales trabajadas en ese período, multiplicado por 1 millón.

Las empresas que no están obligadas a tener un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán, sin embargo, llevar la información básica para calcular a lo menos las tasas señaladas, de frecuencia y de gravedad, comunicando esta información al Servicio de Salud o a la Mutualidad respectiva, en el caso de las empresas adheridas a alguna de ellas. (Art. 13 del D.S. N° 40 M. del Trabajo).

3. El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, como uno de los instrumentos para el resguardo de las condiciones de trabajo y la salud laboral, contempla una serie de normas y disposiciones que deben ser cumplidas por los trabajadores y que tienen como finalidad proteger la salud e integridad física de cada uno de ellos.

Consecuentemente este reglamento debe indicar con claridad los riesgos a los que está expuesto el trabajador en la empresa y las medidas de prevención que éste debe adoptar frente a los riesgos propios de la actividad.

Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo, cuyo cumplimiento será *obligatorio* para los trabajadores.

La empresa deberá entregar *gratuitamente* un ejemplar del Reglamento a cada trabajador.

¿Qué debe contener el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

El reglamento deberá comprender a lo menos de un preámbulo en el cual se señalará el objetivo del mismo, por ejemplo: servir de guía o norma de procedimiento a fin de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Además, el reglamento deberá comprender cuatro capítulos destinados a: disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones, respectivamente.

¿Qué contiene cada uno de los capítulos del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

Capítulo sobre disposiciones generales:

Se incluirán normas sobre materias tales como:

- Procedimientos de investigación de los accidentes.
- Facilidades al Comité Paritario para que cumpla su cometido.
- Instrucciones básicas sobre prevención de riesgo a los trabajadores nuevos.
- Responsabilidades de los niveles ejecutivos intermedios.
- Especificaciones de los elementos de protección personal en relación con tipos de faenas y riesgos.
- Procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal.

Capítulo sobre obligaciones:

Incluirá materias de cumplimiento obligatorio para el personal, tales como:

- Conocimiento y cumplimiento del reglamento interno.
- Uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal.
- Uso correcto de todo elemento o dispositivo para la protección contra riesgos laborales.
- Conservación y buen trato de los elementos entregados al trabajador.
- Comunicar o dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que se experimente o de todo accidente personal que se sufra, por leve que este sea.
- Cooperar en la investigación de accidentes.
- Comunicar de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten a la seguridad personal.
- Acatar todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad.
- Funciones en prevención de riesgos para capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.

Capítulo sobre prohibiciones:

Contempla aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por implicar riesgos para sí mismo, para otros o para los medios de trabajo.

Estas prohibiciones dependerán de las características de cada empresa, pero en todo caso se prohíbe:

- Introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez.
- Retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la empresa.

- Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
- Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización.
- Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo, especialmente donde existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales.
- Desentenderse de normas o instrucciones de higiene y seguridad impartidas para un trabajo determinado.

Además, se mencionarán actos que sean considerados faltas graves que constituyan una *negligencia inexcusable*, como por ejemplo: no utilizar los elementos de protección personal, usar máquinas o equipos motorizados sin estar a cargo de ellos, la simulación de enfermedad o accidente, retirar o dejar inoperante las protecciones de maquinarias o equipos, presentarse al trabajo bajo la influencia de drogas o alcohol, etc.

Las sanciones consistirán en amonestaciones verbales o escritas y multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero que en todo caso, no podrán exceder la cuarta parte del salario diario. No obstante, los trabajadores podrán reclamar estas sanciones ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Además, cuando un accidente o enfermedad profesional se deba a la negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario.

¿Cómo se informa el trabajador del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad vigente?

Al ingresar a la empresa el trabajador recibirá gratuitamente del empleador un ejemplar impreso del texto completo del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la empresa no existiera este Comité el Reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local de la empresa. Dentro del plazo indicado el Comité o los trabajadores, podrán formular las observaciones que les merezca el Reglamento.

¿Cuál es la vigencia del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

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

¿Qué es el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo a lo establecido en el Art. 153 del Código del Trabajo, es un conjunto de obligaciones y prohibiciones que deben cumplir los

trabajadores en relación con sus *labores, permanencia y vida* en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

¿Cuándo una empresa debe tener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Toda empresa que ocupa normalmente 25 o más trabajadores *permanentes*, está obligada a confeccionar y mantener este Reglamento.

¿Qué debe contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

El Reglamento debe contener a lo menos lo siguiente:

- Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno.
- Los descansos.
- Los diversos tipos de remuneraciones.
- El lugar, día y hora de pago.
- Las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.
- La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento, ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.
- La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y en el caso de menores haberse cumplido la obligación escolar.
- Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento.
- Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria. Y el procedimiento para aplicar estas sanciones.

4. El Derecho a Saber o Derecho a la Información

El derecho a saber es otro de los instrumentos que la ley ha establecido con la finalidad de *prevenir o evitar* los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo.

Para que el objetivo de *prevención* de riesgos se cumpla, los trabajadores deben ser *informados* y capacitados acerca de lo que tienen que hacer, cómo tienen que hacerlo y de los riesgos inherentes a su trabajo y de la forma como evitarlos.

El empleador tiene obligación de informar a los trabajadores de:

Los riesgos propios de su actividad o trabajo en la empresa.

Las medidas preventivas para evitar los riesgos.

Los métodos de trabajo correcto para evitar accidentes y enfermedades.

Los trabajadores tienen derecho a conocer:

- La política de prevención de riesgos de la empresa y como implementarla en su trabajo.
- Su área de trabajo, los equipos que usarán y los riesgos inherentes a ella.
- Los procedimientos para evitar accidentes y enfermedades del trabajo.
- Las condiciones inseguras o peligrosas a las cuales podría verse expuesto.
- El uso correcto y mantención de los equipos personales de seguridad.

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

- Respetar las normas de seguridad e higiene de la empresa.
- Usar los elementos y equipos de seguridad.
- Cumplir todas aquellas disposiciones contenidas en el Reglamento Interno.
- Cumplir a cabalidad las instrucciones y procedimientos de trabajo.
- Mantener su área de trabajo libre de riesgos para las personas y el medio ambiente.

¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos?

Mantener los equipos y dispositivos técnicos en condiciones de reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Informar especialmente a los trabajadores acerca de los elementos, productos o sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo. Esto significa: identificación clara del producto señalando su formulación, sinónimo, aspecto y olor.

Asimismo acerca de los límites de exposición permisibles. Acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que se deben adoptar para evitar riesgos.

Capacitar a los trabajadores en sus funciones, a fin de conseguir procesos de trabajo libres de riesgos, es decir, procesos limpios.

El empleador debe informar al trabajador de los riesgos propios de su actividad en la empresa:

Al momento de la contratación

Cuando se pongan en marcha nuevas actividades o maquinarias que puedan implicar riesgos desconocidos para los trabajadores.

CAPITULO 2

CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Un medio ambiente de trabajo seguro contribuye a preservar la salud y la integridad física de las personas. Prevenir y evitar la ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, exige que en los lugares de trabajo se procuren condiciones ambientales y sanitarias básicas que reduzcan o eliminen los riesgos laborales propios de cada actividad.

Todo empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo condiciones ambientales y sanitarias compatibles con la protección de la vida y la salud de sus trabajadores.

1. Condiciones de Saneamiento Básico

¿Cuáles son las condiciones de saneamiento básico que debe tener una empresa?

En relación al tipo de construcción, las empresas deberán cumplir con las siguientes exigencias:

El pavimento y revestimiento de pisos debe ser de material sólido, no resbaladizo.

Los pisos de los lugares en que se manipulen productos tóxicos o corrosivos deben ser de material resistente, impermeable y no poroso.

Los pisos húmedos, como consecuencia de los procesos productivos, deberán tener sistema de drenaje u otro dispositivo que proteja a las personas contra la humedad.

Las paredes interiores, los cielos rasos, puertas, ventanas y otros, deben mantenerse limpios y pintados, cuando se requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores.

Los pisos y los pasillos de tránsito estarán despejados de todo aquello que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, en toda circunstancia y momento.

Los pasillos y espacios entre máquinas deben ser diseñados con la amplitud necesaria y señalizados a fin de permitir el movimiento del personal en forma segura y los locales descubiertos o sitios a cielo abierto, en los cuales se ejecutan habitualmente labores, deben contar con protecciones adecuadas para los trabajadores, contra las inclemencias del tiempo.

Todos los lugares de trabajo deberán contar con agua potable para consumo humano y necesidades de higiene y aseo personal.

Aquellas empresas que dispongan de sistemas propio de abastecimiento, deberán mantener una dotación mínima de 100 litros de agua diarios por persona.

En circunstancias especiales se podrá reducir a 30 litros, por ejemplo en faenas transitorias.

En todo caso el "Agua Potable" que sea destinada a bebida deberá matenense como mínimo 30 litros diarios por persona.

¿Existen disposiciones para el desecho de los residuos industriales líquidos y sólidos?

Sí, la normativa vigente establece que:

No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas las sustancias inflamables o explosivas, aguas corrosivas, incrustantes o abrasivas, organismos vivos peligrosos o sus productos, como también, ninguna sustancia o residuo industrial que ocasione perjuicios, obstrucciones, dañe la salud de los trabajadores o el medio ambiente.

No podrán eliminarse los relaves mineros, industriales o las aguas contaminadas con productos tóxicos, de forma que signifique su incorporación a las napas subterráneas de agua. Tampoco, podrán arrojarse a los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas,

lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, sin ser previamente sometidas a tratamientos de neutralización o depuración indicados por la autoridad sanitaria.

La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con autorización sanitaria.

Tanto el tratamiento como el transporte de los residuos industriales se realizará por personas o empresas debidamente autorizadas por el Servicio Nacional de Salud.

¿Qué residuos son considerados peligrosos?

Antimonio, compuestos de antimonio.	Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles.
Arsénico, compuestos de arsénico.	Medicamentos y productos farmacéuticos.
Asbesto (polvo y fibra).	Mercurio, compuestos de mercurio.
Berilio, compuestos de berilio.	Metales carbonilos.
Bifenilos polibromados.	Nitratos y nitritos.
Bifenilos policlorados.	Plomo, compuestos de plomo.
Cadmio, compuestos de cadmio.	Productos químicos para el tratamiento de la madera.
Cianuros inorgánicos.	Selenio, compuestos de selenio.
Cianuros orgánicos.	Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida.
Compuestos de cobre.	Soluciones básicas o bases en forma sólida.
Compuestos de cromo hexavalente.	Solventes orgánicos.
Compuestos de zinc.	Sustancias corrosivas.
Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico.	Sustancias explosivas.
Compuestos orgánicos de fósforo.	Sustancias infecciosas.
Dibenzoparadióxinas policloradas.	Sustancias inflamables.
Dibenzofuranos policlorados.	Talio, compuesto de talio.
Desechos clínicos.	Telurio, compuestos de telurio.
Eteres.	

¿Existen normas sobre evacuación de aguas servidas y servicios higiénicos?

Sí, todos los lugares de trabajo deben contar con suficientes servicios higiénicos individuales o colectivos disponiendo, a lo menos, de excusado y lavatorio.

Cada excusado debe estar en un compartimento con puerta, separados de los otros con divisiones permanentes.

Hombres y mujeres deben tener servicios higiénicos independientes y separados. El empleador será responsable de su higiene y mantención.

¿Es obligatorio que haya duchas en la empresa?

Sí, siempre y cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal. En estos casos debe mantenerse duchas de agua fría y caliente, los calentadores de agua a gas deben instalarse fuera del recinto de los servicios higiénicos, en un lugar debidamente ventilado.

¿Cuántos servicios higiénicos debe haber en una empresa?

El número mínimo de artefactos se calculará sobre la base de la siguiente tabla:

Trabajadores por turno	Excusados	Lavatorios	Duchas
1 - 10	1	1	1
11 - 20	2	2	2
21 - 30	2	2	3
31 - 40	3	3	4
41 - 50	3	3	5
51 - 60	4	3	6
61 - 70	4	3	7
71 - 80	5	5	8
81 - 90	5	5	9
91 - 100	6	6	10

Cuando existan más de 100 trabajadores por turno, se agregará un excusado y un lavatorio cada quince y una ducha por cada diez trabajadores. En los servicios higiénicos para hombre se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos.

¿En las faenas temporales deben habilitarse servicios higiénicos?

Sí, en aquellas faenas en que no es posible instalar servicios higiénicos conectados a la red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo de una letrina sanitaria o baño químico. El número total a instalar se calculará dividiendo por 2 la cantidad de excusados indicada en la tabla anterior. Estos no podrán estar instalados a más de 75 metros del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria y deben mantenerse en buenas condiciones de aseo y funcionamiento.

¿Cuándo deben existir vestidores en las empresas?

Cuando la actividad requiera del cambio de ropa de los trabajadores, se dispondrá de un recinto destinado a vestuario, con casilleros guardarrobas en un número igual al total de trabajadores.

En el caso en que los trabajadores estén expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas dispondrá cada uno de 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno para la ropa de trabajo y otro para la vestimenta habitual.

¿La empresa debe disponer de comedores?

Sí, cuando los trabajadores deban consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito.

Este deberá estar separado del área de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental.

Deberá ser provisto de mesas y sillas de material lavable.

En el caso de que los trabajadores deban llevar su comida se dispondrá de una cocinilla y lavaplatos con agua potable.

2. Condiciones Ambientales en los Lugares de Trabajo

Agentes Contaminantes:

Los lugares de trabajo serán adecuadamente **ventilados**, ya sea por medios naturales o artificiales, procurando condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

La normativa define como agentes contaminantes perjudiciales a la salud de los trabajadores, entre otros, los aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas que se deberán captar en su origen e impedir su dispersión por el local.

Es por ello que su concentración en el recinto de trabajo no debe exceder los límites permisibles vigentes (Art. 60 D.S. N° 745 M. del Trabajo).

Los locales de trabajo deben tener un diseño que permita que cada trabajador disponga, como mínimo, de 10 metros cúbicos de aire, salvo que se justifique una renovación del aire por medios mecánicos.

En esta circunstancia los trabajadores deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona.

La frecuencia de la renovación del aire estará en directa relación a las condiciones ambientales existentes o a la magnitud de la concentración de contaminantes.

Maquinarias y Equipos:

Las maquinarias y equipos deben contar con *protecciones* en sus partes móviles, transmisiones y puntos de operación.

Los trabajadores que ejecutan sus labores cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, tienen prohibido el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto y de adornos, susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, tales como: tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozer, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traíllas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley del Tránsito.

Las instalaciones eléctricas y de gas deberán ser construidas, instaladas, protegidas y mantenidas según las normas establecidas por la autoridad respectiva y mantenidas por personal especializado y autorizado por la autoridad competente.

El almacenamiento de materiales se realizará acordes con procedimientos establecidos por la autoridad respectiva, en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.

Protección contra Incendios:

Todo lugar de trabajo con riesgo de incendio, ya sea por su estructura o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que existan o se manipulen.

Además, de un sistema de protección contra incendios, acorde al riesgo en cantidad y tipo de material combustible.

¿Cuántos extintores se debe instalar?

El número total de extintores dependerá de la densidad de carga combustible concentrada en la faena o empresa. Sin embargo, en ningún caso será inferior a 1 por cada 150 metros cuadrados o fracción de superficie a ser protegida.

¿Qué capacidad deben tener los extintores?

La capacidad mínima de cada tipo de extintor se establece en la tabla siguiente, sin embargo, se puede instalar más extintores si éstos tuviesen una capacidad menor a la establecida, a fin de que su contenido total cumpla con la capacidad mínima exigida:

Agente Extintor	Capacidad Mínima
Agua	10 litros
Espuma	10 litros
Polvo químico	5 kilogramos
Anhídrido carbónico	5 kilogramos

¿Dónde se instalan los extintores de fuego?

Estos se instalarán en lugares de fácil acceso y claramente identificados, deben estar libres de cualquier obstáculo y en condiciones de funcionamiento máximo.

Deben estar ubicados a menos de 23 metros del lugar habitual de alguno de los trabajadores y a una altura máxima de 1.30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado para usar los extintores en caso de emergencia.

De acuerdo con el tipo de fuego, podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

Tipo de Fuego	Agente Extintor
Clase A Combustibles sólidos comunes como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo químico seco ABC Agua Arena
Clase B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares	Espuma Anhídrido carbónico (CO ₂) Polvo químico seco ABC- BC
Clase C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente	Anhídrido carbónico (CO ₂) Polvo químico seco ABC-BC
Clase D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

Los extintores deberán someterse a mantención preventiva una vez al año, dejando constancia de ello en el mismo extintor, no obstante los lugares de trabajo no pueden quedar desprovistos de extintores.

Debe tenerse presente que los extintores son diseñados para combatir el incendio en su etapa inicial, una vez declarado éste los extintores no son efectivos, por lo tanto es necesario solicitar con urgencia la ayuda de bomberos.

¿Existen otras medidas de seguridad en caso de incendios?

Sí, además de la instalación de extintores, los lugares de trabajo con riesgo de incendio contarán, salvo imposibilidad material, con dos puertas de salida que se abran hacia el exterior y cuyos accesos deberán conservarse libres de obstrucciones.

Estas salidas podrán mantenerse entornadas pero no cerradas con llave, candados u otro medio que impida que se les abra con facilidad en caso de emergencia.

¿Quién proporciona los equipos de seguridad que se deben utilizar en los lugares de trabajo?

La empresa deberá proporcionar a los trabajadores, sin costo para éstos, todos los *equipos de protección personal* adecuados al riesgo que presentan las faenas que se realizan.

Los equipos deberán mantenerse en buen estado de funcionamiento.

El trabajador deberá usar los equipos de protección personal en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Los equipos deben ser de calidad certificada por algún organismo nacional autorizado expresamente para ello de acuerdo a la normativa vigente.

3. La Contaminación Ambiental en los Lugares de Trabajo

En los lugares de trabajo existen una serie de *agentes químicos, físicos y biológicos* capaces de provocar efectos adversos en el trabajador.

Estos deben estar bajo permanente control y sus concentraciones en el ambiente de trabajo no debe sobrepasar los valores establecidos como límites permisibles, ya que pondrían en riesgo la salud de los trabajadores.

Si esto llegara a ocurrir, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen o proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto.

3.1. ¿Cuáles son los Agentes Químicos de Contaminación?

Existen determinadas sustancias, clasificadas como agentes químicos de contaminación cuyo uso se encuentra *prohibido* por la autoridad sanitaria.

Estos son:

Benzidina	(N-Nitrosodimetilamina)
Beta-Naftilamina	4-Nitro Difenilo
Beta-Propiolactona	4-Amino Difenilo (para Xenilamina)
Clorometil Metileter	Bencina o Gasolina para vehículos
Dibromochloropropano	motorizados en cualquier uso distinto de
Dibromo Etileno	la combustión en los motores respec-
Dimetilnitrosamina	tivos.

Asimismo, existen otras sustancias químicas que deben ser usadas con la precaución de *no sobrepasar*, bajo ninguna circunstancia, los límites de concentración ambiental definidos por la autoridad competente como permisibles.

Algunas de estas son:

Acetato de n-Amilo	Varsol
Acetato de Metilo	Trementina
Acetona	Alcohol n-Butílico
Acido clorhídrico	Alcohol Etilico
Acido Fórmico	Alcohol Metílico
Acido Nítrico	Aldrín
Acido Fluorhídrico	Polvo de Aluminio
Acido Sulfhídrico	Humos de Brea
Acido Sulfúrico	Anhídrido carbónico

Amoníaco
Anhídrido Sulfuroso
Anilina y homólogos
Arsénico
Antimonio
Benceno
Bencina Blanca
Cal viva
Cloro
Dieldrín

Fenol
Lindano
Vinilbenceno
Plomo-Polvo y
Humos inorgánicos
Sulfuro de Carbono
Yodo
Tolueno
Tricloroetileno

Un listado completo de sustancias y sus límites permisibles de concentración ambiental, se encuentra en el Decreto Supremo N° 745, del Ministerio de Salud.

Recomendaciones Respecto de los Agentes Químicos de Contaminación

Evitarse el empleo de productos tóxicos.

Mantener todos los recipientes con productos químicos debidamente etiquetados, advirtiéndose acerca del contenido y sus riesgos.

Indicar claramente en las etiquetas, las instrucciones sobre el manejo seguro del producto y las medidas de primeros auxilios.

Entrenar a los trabajadores en la manipulación adecuada de estas sustancias y en sus riesgos, como asimismo respecto a su transporte y almacenamiento

Disponer de duchas de emergencia y artefactos para el lavado de ojos.

Usar procesos de trabajo que minimicen la emisión de gases, vapores y partículas.

Instalar sistemas de ventilación a fin de extraer gases, vapores, partículas y emanaciones.

Aislar la o las fuentes de emisión de gases o vapores.

Minimizar la exposición a sustancias peligrosas

Disponer de la cantidad suficiente de equipamiento de protección personal.

Ubicar las posiciones o puestos de trabajo de tal manera que la exposición a gases, vapores, partículas o emanaciones sea mínima.

Entrenar a los trabajadores para el uso correcto de los elementos de protección personal.

¿Qué elementos de protección personal debe entregar el empleador al trabajador?

El empleador deberá proporcionar a los trabajadores equipos de protección personal adecuados según la actividad que se realiza.

Entre estos se pueden mencionar:

- Cascos o protector de cabeza.
- Protector para los oídos.
- Gafas, máscaras o protectores para los ojos.
- Respiradores.
- Calzado de seguridad.
- Delantales o ropa de protección.
- Cinturón y/o cuerda de seguridad.

3.2. ¿Cuáles son los Agentes Físicos de Contaminación?

Los agentes físicos de contaminación más comunes son: *el ruido, las vibraciones, el calor, el frío y la iluminación.*

Mayor información respecto de estos agentes se puede encontrar en el ya mencionado Decreto Supremo N° 745 M. de Salud, año 1992.

El Ruido:

Al igual que con otros contaminantes ambientales, la exposición laboral al ruido debe ser controlada y no sobrepasar los límites permitidos por la ley.

¿Qué daños produce el ruido?

Un ruido fuerte y persistente puede producir daños en el oído, afectar la circulación sanguínea y producir stress, entre otros efectos.

¿Qué origina el ruido en los ambientes laborales?

En muchos lugares de trabajo, el ruido puede ser creado por diferentes máquinas como procesadoras, herramientas que funcionan con aire comprimido y herramientas u objetos metálicos, como martillos, remachadoras, sierras, etc.

¿Cuánto ruido se puede soportar sin que haga daño a la salud?

El trabajador no podrá estar expuesto a ruido continuo a un nivel de presión sonora que sobrepase los límites de decibeles permitidos (85 db) por el Decreto N° 745 y medidos a la altura del oído del trabajador, en una jornada de 8 horas diarias.

Sólo se permitirán niveles de presión sonora superiores, siempre que el tiempo de exposición no sobrepase los valores indicados en dicho Decreto del Ministerio de Salud.

Sólo se permitirán niveles de presión sonora superiores, siempre que el tiempo de exposición no sobrepase los valores indicados en dicho Decreto del Ministerio de Salud.

En los lugares de trabajo no se permitirá que trabajadores sin elementos de protección auditiva, estén expuestos a ruidos que sobrepasen un nivel de presión sonora de 115 decibeles (dB), cualquiera sea el tipo de trabajo, por más de 29,12 segundos.

La pérdida temporal de la audición por ruido es una advertencia que debe tomarse en cuenta, a fin de evitar un daño definitivo.

Recomendaciones útiles para Protegerse del Ruido:

Cubrir o aislar las máquinas ruidosas.

Mantener adecuadamente las máquinas para evitar el ruido creciente.

Cubrir techos, paredes o máquinas con materiales que absorban ruido.

Instalar dispositivos que absorban sonidos.

Establecer un sistema de rotación de los trabajadores que se desempeñan en lugares ruidosos.

Utilizar equipos de protección personal.

Las Vibraciones:

¿Qué daño producen las vibraciones?

Las vibraciones o movimientos de maquinarias, vehículos o herramientas, son transmitidas al cuerpo humano pudiendo dañar músculos y articulaciones, además de afectar la circulación sanguínea, el sistema nervioso y el sistema digestivo, entre otros.

Calor:

La temperatura excesiva en los lugares de trabajo, es decir más alta de lo que el ser humano puede tolerar, afecta la seguridad y la salud de los trabajadores.

¿Qué efectos puede generar el calor en la salud del trabajador?

El calor puede producir en los trabajadores, stress calórico, deshidratación, fatiga, etc.

Los efectos del calor sobre el organismo humano dependen también, en las áreas de trabajo, de la humedad ambiental (%) y del movimiento del aire.

Un medio ambiente de trabajo en el cual la humedad y el calor sobrepasan los límites tolerables, aumenta el cansancio originando riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales.

¿Cuál es la temperatura máxima a la que se puede estar expuesto?

El calor, o temperatura ambiente a la cual los trabajadores podrán estar expuestos en forma repetida sin dañar su salud, varía de los 25.0°C a los 32.2°C según el tipo y carga de trabajo. Siempre que se trate de trabajadores aclimatados, es decir ya acostumbrados a las particulares condiciones de temperatura ambiental de su lugar de trabajo completa-

mente vestidos y con provisión adecuada de agua y sal, a fin de que su temperatura corporal no sobrepase los 38°C.

Recomendaciones útiles para evitar el Calor en los Recintos de Trabajo:

- Procurar suficiente ventilación natural a través de ventanas y aberturas.
- Minimizar la radiación de techos y paredes con aislantes apropiados.
- Disponer de un número adecuado de ventiladores.
- Aislar la fuente de calor con barreras entre ésta y los trabajadores.
- Aislar las superficies calientes mediante el uso de materiales apropiados como el polyester.
- Ubicar fuera o cerca de la salida, las máquinas y procesos calientes.
- Autorizar suficientes pausas en los trabajos que se realizan a altas temperaturas.
- Disponer de un lugar fresco para las pausas de descanso.
- Utilizar, si es necesario, delantales o ropa de protección contra el calor.
- Disponer de suficiente agua fresca para beber, cerca del lugar de trabajo.
- Evitar los movimientos rápidos e innecesarios.
- Evitar pisos que retengan el calor.

El Frío:

¿Qué se entiende por exposición ocupacional al frío?

Al igual que la exposición al calor excesivo, la exposición al frío excesivo y sin protección produce daños a la salud.

Se entenderá que un trabajador está expuesto al frío cuando por efecto de la temperatura ambiente y velocidad, se produce una baja de su temperatura corporal a 36° C o menos.

Peligros de la exposición al frío

Una baja de temperatura corporal a 35°C es admitida para una sola exposición ocasional al frío.

Una temperatura al aire libre igual o menor a 10°C, que se agrava por la lluvia y el viento, se considera *temperatura ambiental crítica*.

En los casos de peligro por exposición al frío deberán alternarse períodos de descanso en zonas temperadas.

¿Qué medidas se deben tomar al exponerse a temperaturas frías?

Para los trabajadores expuestos al frío, la empresa dispondrá de ropa adecuada, que no será muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable.

La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante.

En los casos de peligro por exposición al frío, deberá alternarse períodos de descanso en zonas temperadas o con trabajos adecuados.

Limites Máximos Diarios de Tiempo para Exposición al Frío en Recintos Cerrados

Rango de T°(°C)	Exposición máxima diaria
*De 0 a -18°	Sin límites pero vestido con ropa de <i>protección adecuada</i> .
*De -19° a -34°	Se permite sólo un total de 4 horas de trabajo, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura y con ropa de protección adecuada.
*De -35° a -57°	Se permite sólo un total de una hora de trabajo en dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas y con ropa de protección.
*De -58° a -73°	Se permite sólo un total de 5 minutos durante una jornada de 8 horas con protección personal para cuerpo y cabeza.

Las cámaras frigoríficas deben contar con sistemas de seguridad (señalización, alarmas) y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia y que se puedan accionar las puertas desde dentro de la cámara.

Iluminación:**¿Existen regulaciones para la iluminación en los lugares de trabajo?**

Los lugares de trabajo deben estar convenientemente iluminados, ya sea con luz natural o artificial, según la actividad que en el se realice.

Normas básicas de Iluminación en lugares de trabajo

Lugares de Trabajo	Iluminación Expresada en Lux
Pasillos, bodegas, salas de descanso, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúan trabajos que no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste	150
Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares	300
Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares	500
Costura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado.	1000
Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles, sobre género obscuro y trabajos similares	1.500 a 2.000

Los valores indicados se miden sobre el plano de trabajo o a una altura de 80 centímetros sobre el suelo del local, en el caso de la iluminación general.

Cuando se requiere una iluminación superior a 1000 Lux, la iluminación general deberá complementarse con luz localizada. Quedan excluidos de estas disposiciones, aquellos locales que en razón del proceso industrial que allí se efectúe deben permanecer oscurecidos.

¿Cuántos tipos de iluminación se utilizan en un lugar de trabajo?

Normalmente la iluminación del establecimiento de trabajo consiste en una iluminación general o en una combinación de iluminación general y local.

La *iluminación general* casi siempre se provee desde el techo y cubre todo el establecimiento.

La *iluminación local* es la que se coloca cerca de los trabajadores para dar luz directa a los objetos.

Una exacta y adecuada combinación de ambos tipos de iluminación beneficia directamente al trabajador y al trabajo.

Debe tenerse siempre presente la conveniencia de utilizar preferentemente iluminación natural.

¿Cómo se combinan los tipos de iluminación?

La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

Iluminación General (Lux)	Iluminación Localizada(Lux)
150	250
250	500
300	1.000
500	2.000
600	5.000
700	10.000

La iluminación (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

Tarea	Luminancia cd/m2
Demasiado difícil	más de 122.6
Muy difícil	35.0 - 122.6
Difícil	12.3 - 35.0
Ordinaria	5.3 - 12.3
Fácil	menor de 5.3

Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual deben ser las siguientes:

05 a 1 Entre tareas y los alrededores adyacentes.

20 a 1 Entre tareas y las superficies más remotas.

40 a 1 Entre las unidades de iluminación (del cielo) y superficies adyacentes.

80 a 1 En todas partes dentro del medio ambiente del trabajador

Recomendaciones Útiles para la Iluminación del Recinto de Trabajo:

- Los puestos de trabajo deben estar adecuadamente instalados de manera que reciban suficiente luz natural.
- Evitar obstáculos entre la luz y el puesto de trabajo, a fin de que no haya sombras que dificulten la visión.
- Mejorar la iluminación natural de los recintos de trabajo abriendo tragaluces.
- Pintar las paredes interiores, del recinto de trabajo, de colores claros.
- Evitar el encandilamiento instalando las lámparas a la altura adecuada y con protección, si fuere necesario, evitando superficies de trabajo brillantes y protegiendo el lugar de trabajo de los rayos directos del sol.
- Mejorar la iluminación general con luz localizada, especialmente para el trabajo de precisión.
- Limpiar y cambiar regularmente las ampolletas, lámparas y accesorios.
- Mantener los vidrios perfectamente limpios. Una buena limpieza de vidrios (ventanales) puede mejorar el nivel de luminosidad hasta en un 40%.
- Evitar zonas con diferencias muy grandes de iluminación al interior del recinto de trabajo.

Las Labores de Digitación

El manejo casi generalizado en la industria y empresas en general de equipamiento sofisticado, como el computador, plantea enormes exigencias al trabajador.

Los operadores de computador además de las adecuadas condiciones visuales y posturales que deben mantener para no dañar su salud, deben tener pausas frecuentes y evitar el cansancio excesivo.

¿Existen normas que regulen el trabajo de digitación?

Sí, la ley regula este tipo de labores estableciendo que un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiéndose conceder un descanso de cinco (5) minutos dentro de cada media hora de digitación, durante el período que dure la jornada de trabajo.

¿Qué daños ocasionan las labores de digitación?

Mirar la pantalla de un monitor durante períodos largos de tiempo implica una tensión considerable para los músculos de los ojos, provocando dolor de cabeza, tensión ocular y vista nublada.

Asimismo, el movimiento repetitivo de los dedos y la postura forzada, produce como resultado dolores de manos y brazos, rigidez muscular y dolores en la espalda y hombros.

Es por ello que los operadores de computador, además de las adecuadas condiciones visuales y posturales que deben mantener para no dañar su salud, deben tener pausas frecuentes y evitar el cansancio excesivo.

Recomendaciones útiles para las labores de Digitación:

- Sentarse en una posición cómoda.
- Disponer de una silla con respaldo a fin de apoyar la espalda.
- Ajustar cuidadosamente la pantalla para adecuarla a la visión del trabajador.
- Ajustar la distancia ojo-pantalla y las posiciones de la pantalla a las necesidades del operador.
- Mantener una adecuada calidad y provisión de luz según necesidad.
- Permitir períodos más largos de descanso, variando el trabajo.
- Disponer de un lugar de descanso permita reposar los ojos.
- Disponer de una silla de trabajo que se ajuste a una altura adecuada y que el operador se sienta cómodo.

CAPITULO 3

EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El seguro contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, tiene la finalidad de la integridad física la salud y la vida de los trabajadores frente a riesgos propios de sus actividades laborales.

El empleador está obligado legalmente a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá, asimismo, prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica (Art. 184 del Código del Trabajo).

¿Todas las empresas deben tener este seguro?

Sí, el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es de carácter *obligatorio*, es decir, toda entidad empleadora o empresa tiene la obligación de incorporar a sus trabajadores al seguro.

No obstante y a menos que la entidad empleadora o empresa se encuentre adherida a alguna Mutualidad, que son entidades administradoras delegadas del seguro, la sola afiliación de un trabajador a alguna caja de previsión para los demás efectos de seguridad social, incorpora al trabajador también a los beneficios de este seguro social.

Es decir, si un trabajador se encuentra incorporado a alguna entidad del sistema previsional (I.N.P. o A.F.P.) automáticamente queda protegido frente a los riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

¿Qué es un accidente del trabajo?

Se consideran accidentes del trabajo:

- Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- Lesiones o accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la vivienda y el lugar de trabajo.
- Los sufridos por dirigentes sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

No se considerarán accidentes del trabajo:

Aquellos debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo, es decir, imprevistos que no se pueden resistir (naufrajos, terremotos, inundaciones, bombardeos, etc.). Así como aquellos producidos intencionalmente por la víctima.

No obstante, el trabajador afectado tendrá derecho a apelar ante el organismo administrador respectivo (Mutual, I.N.P.) en el caso de haber sufrido un accidente producido por fuerza mayor extraña sin relación con el trabajo, quien podrá otorgar el derecho al goce del beneficio por la necesidad ineludible del trabajador, de vivir o desempeñar su labor en el lugar del siniestro.

¿Qué es una Enfermedad Profesional?

Se entiende por enfermedad profesional a aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realice una persona en su trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

¿Qué enfermedades profesionales reconoce la ley?

La ley reconoce como enfermedades profesionales a las siguientes:

- Intoxicaciones.
- Dermatitis profesionales.
- Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel.
- Neumoconiosis.
- Bronquitis, neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar de origen químico.
- Asma bronquial.
- Cáncer pulmonar y de las vías respiratorias.
- Cáncer y tumores de las vías urinarias.
- Leucemia y aplasia medular.
- Lesiones del sistema nervioso central y periférico, encefalitis, mielitis y neuritis.
- Lesiones en los órganos de los sentidos.
- Lesiones en los órganos del movimiento.
- Neurosis profesionales incapacitantes.
- Laringitis profesionales con afonía.
- Enfermedades infectocontagiosas y parasitarias (brucelosis, rabia y tétano).
- Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos, picadura de insectos (abejas, arañas y escorpiones).
- Paradencicopatías.

Otras a petición de los afectados y previamente aceptadas como tales por el Ministerio de Salud.

Siempre será necesario que se compruebe la relación directa entre el trabajo y la enfermedad, lo cual debe resolverse caso a caso. Otras enfermedades, que no aparecen en la lista mencionada pueden incorporarse a ella siempre que se compruebe que fueron causadas por la labor que se realiza en el trabajo.

¿Qué agentes producen o causan las enfermedades profesionales?

Los agentes que producen las enfermedades profesionales son:

- Químicos
- Físicos
- Biológicos

¿A qué trabajadores protege el seguro?

A todos los trabajadores dependientes de una empresa, institución, servicio o persona para la que trabajen, cualquiera sea las labores que realicen, sean manuales o intelectuales. También protege servidores domésticos y a los aprendices.

Asimismo, funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

A los estudiantes que deben ejecutar trabajos que constituyan fuente de ingreso para el respectivo establecimiento educacional.

A los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

¿Quién paga el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales?

En el caso de los trabajadores mencionados anteriormente, la empresa debe pagar una cotización base equivalente al 0.95% de las remuneraciones imponibles.

Además, pagará una cotización adicional en función de su actividad y el riesgo que conlleva, ésta no podrá exceder del 3.4% de las remuneraciones imponibles.

Estas cotizaciones se calculan sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las cuales se cotiza para el régimen de pensiones.

¿Qué ocurre si la empresa no paga estas cotizaciones?

Los empleadores incorporados a alguna Mutualidad que incumplan su obligación de cotizar, deberán pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado y una multa equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas.

En ningún caso inferior a medio sueldo vital mensual, escala A del Departamento de Santiago (no obstante el trabajador queda igualmente cubierto por las prestaciones de la Ley N° 16.744).

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

Las empresas que hayan implantado medidas de prevención rebajando considerablemente los índices de accidentes o enfermedades profesionales, podrán solicitar una rebaja de la tasa adicional o que se les exima de ella.

Por el contrario si la empresa no ofrece condiciones satisfactorias de seguridad e higiene o no implante las medidas que el organismo competente le ordene, se le podrá recargar la cotización adicional hasta en un 100%, con un tope de un 6.8%.

¿Los trabajadores independientes pueden acceder a este seguro?

Sí, siempre y cuando estén afiliados a algún sistema previsional, sea una A.F.P. o al I.N.P.

Esta es una condición obligatoria para acceder al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

¿Quiénes son estos trabajadores no dependientes?

- Los estudiantes que ejecutan trabajos que sean fuente de ingresos para el respectivo plantel.
- Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.
- Los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual y que se incorporen en calidad de asegurados independientes al Servicio de Seguro Social.
- Los suplementeros acogidos al régimen del Servicio de Seguro Social.
- Los profesionales hípicas que presten sus servicios en los hipódromos del país.
- Preparadores, jinetes, herradores y ayudantes de herradores.
- Taxistas propietarios de vehículos de alquiler.
- Conductores propietarios de vehículos de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga.
- Pirquineros independientes.
- Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas.
- Pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes.

Además, estarán protegidos por este seguro 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 profesional.

¿Quién paga la cotización del seguro?

Para estos casos por tratarse de trabajadores no dependientes de un empleador, el financiamiento corresponde a cada trabajador debiendo cancelar la cotización base de 0.95 % más la adicional según la actividad que realice.

Tabla de Cotización Adicional

Nombre de la Actividad y Subactividad	Cotización Adicional %
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	1.70
Aserraderos	2.55
Tala y corta de árboles	2.55
Empresas de pesca	2.55
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	3.40
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1.70
Fábricas de Conservas	2.55
Fábricas o Refinerías de Aceite	2.55
Elaboración de Vinos y Chichas	2.55
Fábricas de muebles, puertas, ventanas, cajones, envases y otros productos de madera	2.55
Barracas	2.55
Fabricación, instalación y reparación de maquinarias	2.55
Garaje de reparación de vehículos	2.55
Talleres de maestranza y mecánica	2.55
Fábrica de pernos, tornillos, tuercas, clavos, y otros productos metálicos	2.55
Fábrica de muebles metálicos y cromados y otros de industrias metálicas	2.55
Cerrajerías en general	2.55
Carrocerías en general	2.55
Fundición y refinación de metales	3.40
Caldererías en general	3.40
Astilleros	3.40
Fábricas de cemento y cal, con canteras	3.40
Fábricas de vidrios, espejos, botellas, tubos, envases y otros productos de vidrio	3.40
Fábrica y depósitos de explosivos, pólvora, municiones, fulminantes, grúas para minas y fuegos artificiales	3.40
CONSTRUCCIÓN	2.55
Gasfitería y hojalatería, interior y exterior en edificios de cualquier número de pisos	3.40
Demoliciones de construcciones	3.40
ELECTRICIDAD, GAS, AGUA Y SERVICIOS SANITARIO	1.70
COMERCIO	0
Bombas de bencina, parafina y otros productos combustibles	2.55
TRANSPORTE, ALMACENAJE Y COMUNICACIONES	2.55
Carga y descarga de buques	3.40
Frigoríficos	3.40
SERVICIOS	0
Lavanderías y tintorerías	0.85
Empresas de fumigación aérea	3.40

¿Qué beneficios reparadores otorga este seguro?

Los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo o que hayan contraído alguna enfermedad profesional, tendrán beneficios reparadores de dos tipos: *Atención Médica* y *Subsidios* (prestaciones económicas).

¿En qué consiste el beneficio de atención médica?

El trabajador víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho a prestaciones médicas gratuitas hasta su restablecimiento o curación o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por esa situación.

Estas prestaciones médicas incluyen:

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

¿Qué beneficios económicos otorga esta ley?

El trabajador víctima de un accidente o enfermedad profesional que le produzca una incapacidad temporal, una invalidez parcial, una invalidez total, o una gran invalidez, tendrá derecho a un subsidio, pensión e indemnización.

En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios del o los subsidios correspondientes, serán los familiares que la ley establece.

¿Qué es el subsidio por incapacidad temporal?

Cuando a un trabajador se le declara con incapacidad temporal producto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho a un subsidio que se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día en que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad profesional hasta la curación o su declaración de invalidez, incluidos los días feriados y sin descuentos por impuestos y cotizaciones previsionales.

No obstante, la duración máxima del subsidio por incapacidad temporal será de 52 semanas, pudiendo prorrogarse por otras 52 para un mejor tratamiento o para atender su rehabilitación.

Si al cabo de las 52 ó 104 semanas, no se logra la curación y/o rehabilitación, se presumirá que la víctima presenta un estado de invalidez.

El pago de dicho subsidio podrá suspenderse a pedido del médico tratante si el enfermo se negare a seguir el tratamiento o impidiere su curación. En todo caso el trabajador podrá

apelar ante el jefe del área respectiva del Servicio Nacional de Salud y posteriormente ante la Comisión Médica de Reclamos.

¿Qué es el subsidio por invalidez y cuántos tipos hay?

Si un trabajador ha sido declarado con invalidez producto de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho a un subsidio proporcional al tipo de invalidez que presenta. Para ello la ley establece que existen tres grados de invalidez: la parcial, la total y la gran invalidez.

- a) *Invalidez parcial*: se establece cuando el trabajador ha sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Si esta disminución es igual o superior a un 15% de su capacidad de ganancia pero inferior a un 40%, tendrá derecho a una *indemnización global* que no excederá de 15 veces el sueldo base y no podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago. Esta se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas.

Si el accidente produce una mutilación importante o una deformación notoria en la víctima, ésta será considerada *inválido parcial* y recibirá en consecuencia una *indemnización global*, en las mismas condiciones anteriores.

Si la deformación notoria o mutilación importante es en la cara, cabeza o genitales, la víctima tendrá derecho al *máximo* de la indicada indemnización.

Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% pero inferior a un 70% se tendrá derecho a una *pensión mensual* equivalente al 35% del sueldo base.

- b) *Invalidez total*: es cuando el trabajador sufre una disminución de su capacidad de ganancia, que se presume o supone *permanente*, igual o superior a un 70%, y en consecuencia tendrá derecho a una *pensión mensual* igual al 70% de su sueldo base.
- c) *Gran invalidez*: se considera en esta situación al trabajador que requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida. En este caso la víctima tendrá derecho a un *Suplemento* de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5%, por cada uno de los hijos causantes de asignación, a partir del tercer hijo y en ningún caso las pensiones podrán exceder de 50%, 100% o del 140% del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total o gran invalidez. Asimismo el monto de las pensiones disminuirá o aumentará cada vez que una carga pierda su vigencia o se incorpore otra.

Si el trabajador con algún grado de invalidez, se niega a someterse a los exámenes, controles, prescripciones, procesos de rehabilitación física o reeducación profesional que se le ordenen, se le podrá suspender el pago de la pensión. En todo caso, el trabajador afectado, podrá reclamar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

¿Qué es el subsidio por supervivencia y quiénes lo reciben?

Es el subsidio o pensión de supervivencia a que tienen derecho los familiares del trabajador fallecido, víctima de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

La ley establece que es la cónyuge (su esposa), los hijos legítimos, naturales e ilegítimos, la madre de sus hijos naturales y los familiares por los cuales recibía asignación familiar (por ejemplo, los padres), los que recibirán esta pensión.

A falta de las personas señaladas, tendrá derecho a pensión cualquier otro familiar que le causaba asignación familiar.

¿Qué condiciones establece la ley para que los familiares reciban estas pensiones?

- * *La cónyuge* superviviente mayor de 45 años, o inválida de cualquier edad, tendrá derecho a una pensión igual al 50% de la pensión básica que le habría correspondido a la víctima si se hubiera invalidado totalmente o de la que percibía en el momento de la muerte.
- * *La viuda* menor de 45 años recibirá la misma pensión por el período de un año prorrogable por todo el tiempo que mantenga a su cuidado hijos legítimos por los que recibe asignación familiar.

Si al término de este plazo ha cumplido 45 años la pensión se transformará en vitalicia.

El derecho a pensión terminará al contraer nuevas nupcias, a menos que dicha pensión sea vitalicia y en tal caso, tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de pensión.

- * *La madre de los hijos naturales* también tendrá derecho a pensión, en las mismas condiciones que la pensión de viudez, pero por el equivalente a un 30% de la pensión que le habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que recibía en el momento de la muerte.

Siempre y cuando al momento de la muerte del trabajador, estuviera viviendo a sus expensas y los hijos reconocidos con anterioridad a la enfermedad o accidente.

El derecho a pensión cesará al contraer la madre nuevas nupcias y sólo tendrá derecho a que se le pague de una sola vez el equivalente a dos años de pensión.

- * *El viudo inválido* que vivía a expensas de la cónyuge afiliada, también tendrá derecho a la pensión.
- * *Los hijos* menores de 18 años o mayores de esta edad, hasta 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquier edad, tendrán derecho a una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiera invalidado totalmente o de la que percibía en el momento de su muerte.

¿Cómo se calcula el subsidio?

Este se calcula sobre el promedio de las remuneraciones o rentas imponible que el afiliado haya percibido en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

En el caso en que los últimos seis meses inmediatamente anteriores al accidente o enfermedad profesional no estén cubiertos por cotizaciones, el subsidio se calculará en base al promedio de las remuneraciones por las cuales si se ha efectuado cotizaciones.

En caso que el accidente o enfermedad ocurra antes de enterar la primera cotización, los cálculos se harán sobre el sueldo indicado en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir en esa fecha.

Estos subsidios se reajustarán en el mismo porcentaje que se reajusten los sueldos y salarios, en virtud de una ley o por convenio colectivo.

Si el trabajador ha recibido una renta superior a aquella por la cual se le hicieron las cotizaciones, se deberá recalculer el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida.

La institución previsional podrá exigir el pago de las cotizaciones adeudadas con sus intereses y multas y además el infractor será penado con una multa de 1 a 24 sueldos vitales mensuales escala A del Departamento de Santiago y la reincidencia será sancionada con el doble de la multa anteriormente impuesta.

Procedimientos ante un accidente de trabajo

¿Qué se debe hacer en caso de accidente del trabajo?

En caso de que ocurriese un accidente del trabajo el empleador, el trabajador accidentado o cualquier persona que haya tomado conocimiento de los hechos, deberá denunciar el accidente inmediatamente o dentro de las 24 horas de ocurrido el siniestro.

Esta denuncia deberá hacerse ante la oficina del organismo administrador al que está afiliada la empresa (Mutualidad o I.N.P.) que corresponda al domicilio de la empresa o faena.

Allí se llenará el Formulario de Declaración Individual de Accidente del Trabajo.

¿Qué hacer si el accidente es de extrema gravedad?

En caso de accidente que requiere atención médica urgente, el trabajador debe ser llevado a la Institución de Salud y ésta prestará la atención médica sin la orden de atención.

Sin embargo, esta orden de atención que emite el organismo administrador deberá ser presentada por el trabajador, un familiar o el empleador en un plazo máximo de 1 día hábil después de efectuada a la atención.

En estos casos si la Institución de Salud lo exige deberá firmar un documento de garantía por los gastos involucrados hasta la presentación de la orden de atención.

¿Qué hacer en caso de sufrir un accidente en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo?

Cuando ocurre un accidente de trayecto deberá ser acreditado con parte policial o constancia en Carabineros.

A falta de estos documentos con cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

Se debe anexar la declaración individual de accidentes del trabajo.

Tenga presente:

- Todo trabajador víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional que cotice en alguna entidad del sistema previsional (I.N.P. o A.F.P.) está automáticamente protegido por el Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744).
- El subsidio o pensión que se le otorga a un trabajador víctima de un accidente o enfermedad profesional, podrá ser suspendido, si éste se negare a seguir el tratamiento médico o impidiere su curación, como asimismo si se negare a someterse a los exámenes, controles, prescripciones, procesos de rehabilitación física o reeducación profesional que le ordene el médico tratante.
- Cuando un trabajador es víctima de un accidente o enfermedad profesional no podrá ser despedido mientras se encuentra en tratamiento o rehabilitación. Art. 161 inciso final del Código del Trabajo.
- En caso de que sea despedido, el trabajador deberá acudir a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de su lugar de trabajo y denunciar el hecho, ante el Inspector del Trabajo.
- El Inspector del Trabajo deberá exigir al empleador la inmediata reincorporación del trabajador, sin perjuicio de cursar la multa correspondiente.

DEL DIARIO OFICIAL

10 - Febrero

- Decreto N° 77, de 20.12.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones al Decreto N° 57, de 1990, que contiene el reglamento del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que establece Nuevo Sistema de Pensiones.

22 - Febrero

- Decreto N° 14, de 13.01.2000, del Ministerio de Educación. Fija a contar desde 1° de febrero de 2000 Valores subvención artículo 9° Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, con aumento artículo 6° Ley N° 19.598 y del aumento subvención artículo 7° misma ley.
- Decreto N° 45, de 28.01.2000, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 198, de 1997, que reglamentó el Programa de perfeccionamiento en el exterior para profesionales de la educación y fija texto refundido.
- Decreto N° 572, de 28.12.99, del Ministerio de Educación. Fija mecanismo de medición y ponderación de los factores establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 19.410 (selección y determinación de los establecimientos beneficiarios de la subvención por desempeño de excelencia - SNED).

24 - Febrero

- Decreto N° 117, de 28.12.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 13 de la Ley N° 19.644, que crea un Fondo para la modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical (publicado en esta edición del Boletín).

2 - Marzo

- Decreto N° 898, de 15.12.99, del Ministerio de Salud. Fija establecimientos de desempeño difícil de atención primaria de salud para el año 2000.

7 - Marzo

- Ley N° 19.662. Incrementa la subvención educacional del artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, de Educación, con el objeto de contribuir al financiamiento de la asignación de perfeccionamiento docente.
- Decreto N° 67, de 24.11.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Exenciones, rebajas y recargos de la Cotización adicional diferenciada (publicado en esta edición del Boletín).

9 - Marzo

- Ley N° 19.665. Reforma el Código Orgánico de Tribunales.

9 - Marzo

- Decreto N° 118, de 30.12.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa miembros titulares y suplentes del Consejo del Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical.

10 - Marzo

- Ley N° 19.668. Su artículo único traslada los feriados correspondientes al 29 de junio, día de San Pedro y San Pablo; 12 de octubre, día del descubrimiento de dos mundos; y el día de la fiesta Corpus Christi, a los días lunes de la semana en que ocurren, en caso de corresponder a días martes, miércoles o jueves, o los días lunes de la semana siguiente, en caso de corresponder a día viernes.
- Ley N° 19.666. Limita la ejecución de trabajos por empresas contratistas en las faenas que indica. Su artículo único modifica al artículo 64 y agrega un artículo 64 bis al Código del Trabajo.
N. del E.: Publicada en esta edición del Boletín, además de Anexo con el texto actualizado del articulado correspondiente.
- Ley N° 19.667. Modifica la Ley N° 19.583, que regulariza la construcción de bienes raíces urbanos sin recepción definitiva.
- Decreto N° 2.161, de 7.12.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo administrativo relativo a la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social con el Reino de Bélgica.
- Decreto N° 41, de 26.01.2000, del Ministerio de Educación. Introduce modificaciones al Decreto N° 53, de 1995, que reglamenta programa de becas especiales para alumnos de enseñanza media y fija texto refundido.
- Decreto N° 5, de 21.01.2000, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Decreto N° 101, de 1968, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
N. del E.: La ley y este reglamento se incluyen actualizados en la presente edición de este Boletín.

11 - Marzo

- Decreto N° 2.205, de 17.12.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo administrativo relativo a la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social con Austria.
- Decreto N° 464, de 5.10.99, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto (M) N° 1.340 bis, de 1941, que aprobó el Reglamento general de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República.

14 - Marzo

- Decreto N° 571, de 27.12.99, del Ministerio de Educación. Reglamenta otorgamiento de becas de matrícula, financiadas por el ítem de becas de educación superior.

NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (*)

1º - Febrero

- El Presidente electo, Ricardo Lagos confirmó que durante su primera semana de mandato despachará al Congreso el proyecto legal del seguro de desempleo.
- El Instituto Libertad y Desarrollo (ILD) dio a conocer un informe que revela que el 87% de los chilenos considera esencial la motivación como incentivo laboral. El estudio realizado entre empresas de la Región Metropolitana con 50 o más empleados, determinó, sin distinción de edades, que empleados y profesionales consideran esencial el aspecto emotivo para alcanzar y realizar un buen desempeño.

El concepto involucra las sugerencias positivas que formulan los jefes, la aceptación de ideas de los trabajadores, y la capacidad de la empresa por entregar espacio laboral que cuente con todas las herramientas para que los funcionarios puedan ser eficientes en su actividad.

- El Presidente electo, Ricardo Lagos, se reunió con trabajadores del sector público, los que a través de Raúl de la Puente, presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) solicitaron al mandatario electo impulsar en el Congreso la aprobación del Convenio N° 151 de la OIT que consagra el derecho a negociar colectivamente a los trabajadores estatales y a declarar la huelga. Lagos se manifestó a favor de esta iniciativa.

2 - Febrero

- Los directores del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ignacio Larraechea, y, del Instituto Nacional de Normalización (INN), Lee Ward, anunciaron que el SENCE se transformó en el primer servicio público chileno y de América Latina en obtener un certificado ISO 9002. Las normas ISO (Organización Internacional de Normalización, en sus siglas en inglés) son certificados con validez mundial que aseguran que determinados procesos cumplan con un estándar de calidad adecuado.
- Un total de 470 trabajadores de la empresa Telefónica CTC Chile, con un promedio de 51 y 27 años de servicio, se acogieron al plan de retiro voluntario, consistente en ocho remuneraciones adicionales a la indemnización por años de servicio, que la empresa implementó a mediados de enero.

Estos ex funcionarios se suman a los más de 1.100 trabajadores que dejaron la compañía desde el 31 de agosto pasado a la fecha, en el marco de un completo plan de reestructuración de la empresa de telecomunicaciones.

4 - Febrero

- La Asociación de A.F.P. aseguró que para el año 2020 los actuales afiliados al sistema jubilarán con una renta equivalente o superior al 100% de su remuneración promedio durante sus años trabajados. Siempre que se mantenga, de aquí en adelante, una rentabilidad de los Fondos de Pensiones semejante a la de los países desarrollados que fluctúa entre el 6 y 7%, cifra coincidente a la pronosticada por expertos del sistema para Chile.

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

4 - Febrero

- El Instituto Nacional de Estadísticas, INE, informó que el índice nominal de remuneraciones registró una variación en diciembre de 4,7% respecto a igual mes de 1998. Con ello se confirma la tendencia a la baja que este índice experimentó durante todo el año pasado.

5 - Febrero

- La Mutual de Seguridad informó que adoptó la norma internacional OHSS 18.000 que permitirá que las empresas ligadas a la ACHS apliquen el estándar mencionado para sus sistemas productivos. Esta norma tiene relación con los temas de salud y seguridad en los lugares de trabajo y complementa las series ISO 9.000 sobre calidad e ISO 18.000 sobre el medio ambiente al "integrar las experiencias más avanzadas en este campo y, por ello, está llamada a constituirse en el modelo global de gestión en la prevención de riesgos y el control de pérdidas".

La norma y sus requisitos pueden ser aplicados a cualquier sistema de salud y seguridad ocupacional y la extensión de su aplicación dependerá de los factores que considere la política de la empresa, la naturaleza de sus actividades y las condiciones en las cuales opera.

- La Federación Gremial Nacional de Buses de Pasajeros (FENABUS) dio a conocer la completa implementación del Sistema Nacional de Control de Horario (SINACH) a lo largo de todo el país. El sistema consiste en relojes de control electrónico de horarios de los conductores que, en un número superior al centenar, se han instalado en terminales de buses y controles carreteros de Carabineros desde Arica a Quellón. Mensualmente, un computador central emite una planilla por chofer indicando sus horarios de trabajo. Esta información será usada en las fiscalizaciones que realiza la Dirección del Trabajo, atribución establecida en la Resolución N° 851 de ese Servicio.

7 - Febrero

- El Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini señaló la existencia de cuatro temas pendientes y prioritarios que permitirían perfeccionar el Sistema Previsional de capitalización individual. Estos son: dar mayor cobertura a todos los trabajadores independientes; reducir aún más los precios de las comisiones que las A.F.P. cobran por administrar los recursos de los ahorrantes; generar mayor participación de los cotizantes y crear una conciencia previsional entregando más información. Todas estas medidas darían más transparencia al sistema.

9 - Febrero

- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) propuso al Gobierno aumentar el salario mínimo a \$120 mil, debido a la inesperada alza en el precio de los combustibles.
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, señaló que la Construcción, Industria, Comercio y Transporte, sectores que más perdieron empleos en 1999, serán los que liderarán la creación de puestos de trabajo este año, de acuerdo a las estimaciones del Ministerio del Trabajo.

9 - Febrero

- La Asociación de Aseguradoras afirmó que producto de la alta rentabilidad obtenida por los fondos de pensiones, el 73% de las ventas de rentas vitalicias del año pasado correspondieron a pensiones anticipadas. Con el 16,4% que rentaron los activos para la vejez, hubo más personas en condiciones de retirarse de la vida laboral bajo esta modalidad.

15 - Febrero

- El presidente del Sindicato de Futbolistas Profesionales (SIFUP), Carlos Soto, y la directiva de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP), llegaron a un acuerdo que permite, por el momento, iniciar el torneo de apertura del fútbol chileno sin mayores contratiempos. El acuerdo determinó que los clubes que no tengan dinero efectivo para cancelar las deudas a sus jugadores, firmarán un mandato en el que facultan a la ANFP para que descuente los montos de la recaudación por derechos televisivos para pagar estas deudas.

A pesar de la solución favorable, el SIFUP reconoció que la medida adoptada era sólo un "parche" y que podría generar problemas financieros en los clubes, que al final redundarían en más futbolistas impagos a fin de temporada.

- Trabajadores marítimos y portuarios protestaron en las calles de Valparaíso contra el Gobierno debido al incumplimiento de pagos compensatorios y por la inexistencia de los programas de microempresa a las que el Estado se comprometió el año pasado.

En los incidentes no se registraron enfrentamientos ni detenidos.

16 - Febrero

- Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió una fuerte crítica al manejo de la economía mundial, calificando la situación como "un casino, donde sólo gana una minoría que claramente no es popular y que requiere de la creación de empleo como única forma de acceder al desarrollo sostenido en el mundo".

17 - Febrero

- Los gobiernos de Chile y Estados Unidos, representados por el vicedecano Mariano Fernández y el embajador John O'leary, respectivamente, firmaron un acuerdo de complementación provisional que pondrá fin al doble pago de contribuciones a sistemas previsionales de trabajadores chilenos y estadounidenses que laboren en Estados Unidos o Chile respectivamente.

20 - Febrero

- El presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Rodolfo Seguel, hizo un llamado al Gobierno, empresarios y dirigentes sindicales para que desarrollen un trabajo conjunto que permita eliminar en un corto plazo el trabajo infantil en nuestro país.

21 - Febrero

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, señaló que para el presente año se contempla una inversión de \$35 mil millones en programas de capacitación especial para 550 mil

21 - Febrero

trabajadores. Además destacó el 55% de incremento en el número de empleados capacitados anualmente gracias a las franquicias tributarias del SENCE, lo que ha significado una mayor inversión pública y privada en los aprendizajes que han ayudado al crecimiento de la productividad del país durante el período 1994-1999.

- La Sociedad de Fomento Fabril (SFF) ofrecerá a sus empresas afiliadas un programa de capacitación interactiva a distancia, gracias a un convenio con Merlin Interactive Systems Chile, firma especializada en la aplicación de tecnologías para la comunicación interactiva. Este acuerdo establece la aplicación en las empresas asociadas toda la gama de recursos que otorga la multimedia, como son las herramientas de capacitación y desarrollo, las que serán implementadas según las necesidades de las medianas y grandes empresas.

23 - Febrero

- Los Ministros del Trabajo y de Educación, Germán Molina y José Pablo Arellano, respectivamente, firmaron un convenio que permitirá fiscalizar que los colegios, particulares subvencionados con fondos del Estado, cumplan con el pago de los sueldos y con las obligaciones previsionales de los profesores. Según este sistema de fiscalización los colegios subvencionados particulares estarán obligados a entregar antes del día 15 de cada mes los resguardos de los correspondientes pagos de sueldos, previsión y salud.

El acuerdo beneficiará a 40 mil trabajadores de 2.300 colegios municipales y particulares subvencionados a lo largo del país.

El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez señaló que es un hecho público que se generan situaciones graves como el atraso o no pago oportuno de cotizaciones, hecho que "en el caso del sector particular subvencionado es más grave, dado que se persigue a los maestros que forman sindicatos o que negocian colectivamente".

Los infractores, que hasta ahora simulaban el pago de las imposiciones y cuotas previsionales, arriesgan sanciones que pueden llegar hasta la interrupción del pago de la subvención.

24 - Febrero

- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) dio a conocer un estudio que revela que uno de cada 18 trabajadores en Chile consume drogas ilegales. Asimismo se estableció que el 25% de los trabajadores tiene problemas de alcoholismo, de los cuales el 70% presenta además tendencias de consumo de otras drogas. El estudio también establece que el 70% de los bebedores excesivos y consumidores de drogas están ocupando puestos de trabajo.

La medición se efectuó en el universo muestral de casi un millón 400 mil personas que laboran en las 38 mil empresas afiliadas a la ACHS.

- Otto Kunz, presidente de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, informó que el índice de accidentabilidad de las empresas agrupadas en su entidad disminuyó a 5,3%. Se confirma así la tendencia al descenso de los últimos dos años, pues en 1997 registró un porcentaje de accidentabilidad de 10,3%, el que al año siguiente bajó a 7,2%.

25 - Febrero

- Chilectra informó que llegó a un acuerdo con los sindicatos de la empresa respecto a la reestructuración de la plantilla de personal, orientada a introducir mejoras en la gestión y servicio a clientes y usuarios.

De los 452 trabajadores que abandonarán la empresa, 365 ya están reubicados laboralmente y para los 89 restantes, la compañía diseñó un plan de retiros que contempla beneficios como financiamiento previsional, salud, ayuda estudiantil y gastos de vivienda.

27 - Febrero

- Un estudio realizado por la Corporación de Investigación Tecnológica (Intec - Chile) reveló que los discapacitados sólo postularían a ofertas de trabajo cuando éstas son parte de programas especiales de integración. La encargada de la investigación, Sonia Zavando señaló que "es un problema de autoestima, que los hace asumir una actitud de derrota antes de presentarse a un cargo. Sólo en una de las empresas entrevistadas un discapacitado postuló por un aviso en el diario y fue seleccionado".

Entre las empresas sondeadas están Bellsouth, Viña Undurraga, Banefe, Telefónica CTC Chile, Manufacturas Sumar, Lom Ediciones y el Hospital Barros Luco, cuyas respuestas también permitieron inferir que la falta de normas y estímulos externos limitan la contratación de personas con impedimentos físicos.

- Luis Gallardo, dirigente de la Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile (CONUTT), señaló que los choferes de buses interprovinciales están sometidos a exhaustivas jornadas laborales durante el período de vacaciones, lo que termina influyendo en su rendimiento. Agregó que la mayoría de los conductores debe mantener un ritmo de trabajo cercano a las 16 horas, lo que repercute en su capacidad física. Para Gallardo, esto se traduciría en un incremento del índice de accidentes de tránsito en los que se ven involucrados buses interprovinciales, además del hecho de que muchos conductores recurren a las drogas para soportar las extensas jornadas.

28 - Febrero

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, quien ejerce la presidencia *pro tempore* de la XI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo que se desarrolla en Estados Unidos, destacó que los temas relevantes en el ámbito del trabajo en la región son los que se refieren a las reformas laborales y al establecimiento de mecanismos de protección al trabajador cesante. Ambos son esenciales, según Molina, para enfrentar los efectos económicos y sociales de la globalización.

1º - Marzo

- La tasa de desempleo a nivel nacional alcanzó un 8,4% en el trimestre móvil noviembre 99 - enero 2000, lo que se traduce en una disminución de medio punto porcentual con respecto al trimestre inmediatamente anterior y un aumento de 0,9% con relación al trimestre noviembre 98 - enero 99. El número de ocupados alcanzó los 5,42 millones; mientras que los desocupados superan en poco los 497 mil personas.

1º - Marzo

- Este día comenzó a operar el Fondo de Pensiones tipo 2, de renta fija. Esta opción fue creada para los cotizantes que están más cercanos a la edad de pensionarse, para aquellas personas declaradas inválidas, así como para quienes están pensionadas por retiro programado o renta temporal. El traslado de los afiliados se hará en forma gradual, sin costos hasta el año 2002 y los afiliados no podrán volver al Fondo 1, de renta variable, por un plazo de 24 meses.

2 - Marzo

- El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) Raúl de la Puente señaló que el sector espera que se ratifique el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo que permitiría gestionar una ley de negociación permanente con el Gobierno. Para De la Puente, la idea principal es "formar una negociación articulada que permita reconocer los intereses de los empleados públicos" que deben ir más allá de los acuerdos generales para introducir acuerdos sectoriales con los funcionarios de la Salud, el Colegio de Profesores y los personeros municipales y de la administración central.

Además, el presidente de la ANEF informó sobre la entrega de beneficios pactados con el Gobierno y que serán cancelados durante este mes. Ellos son:

1. Bono de Escolaridad cuya primera cuota (\$15.592) se entregará este mes y la segunda en junio, beneficiando a los trabajadores que tengan hijos entre 5 y 24 años y que estén estudiando;
 2. Bono Adicional, complementario al Bono de Escolaridad y que cuyo monto mínimo será de casi 11 mil pesos.
 3. Bono de Solidaridad que fluctúa entre los 10 y 21 mil pesos según los tramos de remuneraciones del sector público;
 4. Asignación de Modernización que percibirán los funcionarios que trabajen en ministerios. Se pagará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre en porcentajes que se determinarán según el cumplimiento de las metas de cada servicio público.
- Alvaro García, futuro Ministro Secretario General de la Presidencia del Gobierno de Ricardo Lagos, informó que la prioridad legislativa del futuro Gobierno será la ley laboral y el Seguro de Desempleo (PROTRAC). García precisó que ambas leyes "necesitan modificaciones", las que serán consensuadas por el futuro Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, "en conjunto con trabajadores y empresarios".

3 - Marzo

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que el Gobierno aprobó el reglamento de la Ley N° 19.664 que creó el Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical. Este Fondo estará a cargo del Ministerio del Trabajo y su función es financiar los cursos de capacitación y actualización de dirigentes sindicales para "afrontar los desafíos en los nuevos temas de las empresas que ayudarán a tener un sindicalismo más tecnificado, con una mayor capacidad de conocimiento e información de lo que ocurre en las empresas y eso implica una mejor capacidad de negociación" puntualizó Valladares.

6 - Marzo

- El Gobierno distribuirá 60 mil ejemplares de la Guía de Orientación Laboral a los trabajadores de programas de emergencia que puedan reinsertarse en el empleo productivo una vez finalizados estos programas que se desarrollan vía proyectos municipales. Esta guía incluye materias que van desde la búsqueda hasta la recomendación para enfrentar una entrevista laboral, pasando por la confección del currículum y las materias básicas sobre el contrato de trabajo. Además se incluyen las direcciones y programas de capacitación del SENCE.
- El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Etiel Moraga, informó que tres son los temas que esta organización sindical considera prioritarios de enfrentar en el próximo Gobierno de Ricardo Lagos. Estos son: las relaciones laborales, el subsidio de cesantía y una nueva política salarial.

Moraga destacó la importancia del Consejo de Diálogo Social al tiempo que insistió que se deben derogar los artículos del Código del Trabajo que contravienen lo establecido por los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva que fueron ratificados por el Congreso Nacional.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO DE TRABAJO. LEGALIDAD DE CLAUSULA. JORNADA DE TRABAJO. DETERMINACION.

442/35, 28.01.00.

La cláusula tercera de los contratos individuales de trabajo celebrados entre ... y sus trabajadores no se encuentra ajustada a derecho en los términos en que fue redactada, por cuanto, las partes no estipularon con la debida precisión, las condiciones o requisitos que deben concurrir para aplicar la segunda de las alternativas de jornada de trabajo pactadas, esto es, el sistema de turnos, quedando su determinación, por ende, entregada al mero arbitrio del empleador, vulnerando de este modo el principio de certeza que debe imperar en las relaciones laborales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10.

Concordancias: Ords. N°s. 1.115/57, de 25.02.94; 4.540/214, de 5.08.94; 916/39, de 7.02.95; 2.377/116, de 12.04.95 y 5.702/355, de 19.11.99.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a confirmar la facultad del empleador de modificar la jornada ordinaria de trabajo actual por la de tres turnos rotativos.

Lo anterior, por cuanto, según manifiesta el requirente, dicha facultad fue pactada en los contratos individuales y establecida en el respectivo Reglamento Interno, acuerdo que, en todo caso, se fundamenta en la necesidad de modificar la jornada ordinaria de trabajo, por hechos exógenos, derivados del comportamiento del mercado y en ningún caso por la mera voluntad de quienes administran la empresa.

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

La cláusula tercera del contrato individual de trabajo tenido a la vista, suscrito por Compañías ... y uno de sus trabajadores, conviene:

"Tercero:

"La jornada de trabajo será la siguiente: De lunes a viernes de 08:00 a 17:36 horas, con un intervalo de 30 minutos para la colación, o en horario de turnos, incluidos en el Reglamento Interno, de acuerdo con las necesidades según lo disponga EL EMPLEADOR. Las horas extraordinarias serán pagadas junto con el sueldo y con el recargo que corresponda, desfasadas en quince días".

Por su parte, el artículo 10 del Código del Trabajo, en su numerando 5º, prescribe:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada de trabajo que debe cumplir el dependiente, a menos que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, en cuyo evento, se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

Ahora bien, la determinación de la jornada de trabajo debe ser entendida, de conformidad a lo sostenido por la jurisprudencia de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la extensión del tiempo de trabajo y los días en que se van a prestar los servicios que el dependiente se obliga a efectuar para el empleador.

Por consiguiente, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo exigida por el artículo 10 N° 5 ya citado, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que el dependiente va a prestar los servicios.

A mayor abundamiento, la doctrina expuesta en acápite que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.115/57, de 25.02.94; 4.540/214, de 5.08.94; 916/39, de 7.02.95 y 5.702/355, de 19.11.99.

Asimismo, en relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce de manera específica el tiempo de trabajo y los días y horas en que se debe cumplir.

Ahora bien, en la especie, de la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que el trabajador, no obstante haber sido contratado para desempeñar las funciones de asistente de línea, en una determinada jornada de trabajo de 08:00 a 17:36 horas, con un intervalo de 30 minutos para colación, puede estar sujeto a una modificación de dicha jornada, de acuerdo con las necesidades, según lo disponga el empleador, a la de un sistema de turnos.

Analizado lo precedentemente expuesto a la luz de la disposición legal en comento, preciso resulta concluir que, si bien es cierto, en la cláusula en estudio del referido contrato de trabajo se especifica que el dependiente se obliga indistintamente a ambos sistemas de distribución de la jornada laboral, no lo es menos que la determinación de los trabajadores afectos al cumplimiento de la referida cláusula queda sujeta a la calificación que corresponde efectuar discrecionalmente a la empresa.

Lo anterior conlleva dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, alterándose con ello la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, a juicio de esta Dirección, la cláusula en análisis no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca la duración y distribución de la jornada de trabajo específica para la cual se ha contratado al dependiente.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, cabe hacer presente que la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.377/116, de 12.04.95, ha sostenido que la obligación contemplada en el artículo 10 N° 5 antes transcrita no le impone a las partes una rigidez excesiva que implique la exigencia de establecer una duración o distribución de la jornada no expuesta a movimiento o alteración, por cuanto, el imperativo legal se satisface con la certeza y no con la fijeza, de forma tal que, de conformidad con la interpretación administrativa vigente resultaría perfectamente ajustado a derecho que las partes estipularen la existencia de alternativas en la distribución de la jornada de trabajo, por cuanto, en tal caso, se cumpliría plenamente con la exigencia legal de que exista certeza sobre la materia; en tal evento resulta necesario además que las partes fijen un procedimiento destinado a informar, con la antelación debida, los cambios en la distribución de la jornada del dependiente de que se trate.

De este modo, a la luz de la doctrina precedentemente expuesta, si bien cabe admitir, respecto de la cláusula en estudio, una flexibilidad tal que permita convenir dos sistemas de distribución de la jornada laboral, las condiciones que deben darse para implantar uno u otro, deben ser acordadas en forma precisa, resultando insuficiente para ello, y, por ende, no ajustada a derecho, la sola mención de que tal modificación operará de acuerdo a las necesidades según lo disponga el empleador.

En consecuencia, de conformidad con la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la cláusula tercera de los contratos individuales de trabajo celebrados entre Compañías ... y sus trabajadores no se encuentra ajustada a derecho en los términos en que fue redactada, por cuanto, las partes no estipularon con la debida precisión, las condiciones o requisitos que deben concurrir para aplicar la segunda de las alternativas de jornada de trabajo pactadas, esto es, el sistema de turnos, quedando su determinación, por ende, entregada al mero arbitrio del empleador, vulnerando de este modo el principio de certeza que debe imperar en las relaciones laborales.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. COMISIONES. REMUNERACIONES.

477/36, 1º.02.00.

- a) La remuneración, establecida en la cláusula séptima, letra a) del anexo del contrato acompañado, se ajusta a derecho en cuanto no sujeta su nacimiento a ningún supuesto distinto del señalado en la ley, como sería la voluntad o conducta de un tercero. Sin perjuicio de lo anterior, la modalidad de pago establecida en dicha cláusula podría infraccionar el artículo 55 del Código del Trabajo.**
- b) La remuneración denominada "premio por permanencia" no se ajusta a derecho, por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen.**

Concordancias: Dictámenes N°s. 311/21, de 19.01.93 y 5.038/290, 4.10.99.

Se ha solicitado a este Servicio, un pronunciamiento jurídico referido a la legalidad de las cláusulas denominadas de "comisión y premio de permanencias" contenidas en los contratos individuales de trabajo de la A.F.P. ... con sus trabajadores ejecutivos de cuentas.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula por cuya legalidad se consulta es la séptima del anexo de contrato de trabajo, que establece lo siguiente:

"Séptimo: El trabajador percibirá por las afiliaciones y/o traspasos que efectúe, en la forma y condiciones señaladas en el contrato y en el presente Anexo, una comisión y premio por cada afiliado. Esta se obtendrá de aplicar la siguiente tabla de factores según tramo de edad y renta imponible declarada o cotizada, según corresponda, considerando para ello cada uno de los negocios que cumplan con los requisitos necesarios para ser generados de pagos.

TABLA DE FACTORES

Tramos Edad	RIM Afiliado entre 7,5 a 15 U.F.	RIM Afiliado entre 15,1 a 30 U.F.	RIM Afiliado entre 30,1 a 45 U.F.	RIM Afiliado entre 45,1 a 60 U.F.
hasta 30	5,4%	8,9%	9,6%	10,9%
31 a 40	3,9%	6,6%	7,0%	10,1%
41 a 50	2,7%	3,9%	4,2%	5,7%

"A) Comisión:

"Se pagará como comisión al mes siguiente de la suscripción de una afiliación y/o traspaso, un 50% del valor resultante de aplicar la tabla indicada en el punto anterior, a cada uno de los negocios que cumplan con las condiciones que se indican en el presente contrato, y considerando la renta imponible declarada en los documentos que se indican en la cláusula sexta precedente.

"B) Premios por permanencias:

"En el mes noveno contado desde el mes de suscripción, de la afiliación y/o traspaso se pagará un premio equivalente al 50% del valor resultante de aplicar la tabla antes señalada a los afiliados vigentes a dicho mes y que no hayan suscrito Orden de Traspaso hacia otra Administradora hasta el mes anterior al pago, considerando para estos efectos la RIM promedio devengada en los meses undécimo, duodécimo y decimotercero contados desde el mes de suscripción y acreditados en A.F.P.

"En el vigésimo cuarto mes contado desde el mes de suscripción de la afiliación y/o traspaso se pagará un 10% del valor resultante de aplicar la tabla de factores antes señalada a los afiliados vigentes a dicho mes y que no hayan suscrito Orden de Traspaso hacia otra Administradora hasta el mes anterior al pago, considerando para estos efectos la RIM promedio devengada en los meses vigésimo, vigésimo primero y vigésimo segundo contados desde el mes de suscripción y acreditadas en A.F.P."

De la cláusula citada se sigue que el pago de las afiliaciones efectuadas por los trabajadores se efectúa de la siguiente manera: por una parte, a través de una remuneración que se denomina comisión, establecida y regulada en la letra a) de la cláusula transcrita, y por otra, a través de una remuneración que se denomina "premio por permanencia", establecida y regulada en la letra b) de la misma cláusula:

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) Respecto de la modalidad de remuneración consignada en la cláusula séptima, letra a), con el nombre de comisión, cabe señalar, que la doctrina vigente de este Servicio señala que no resulta lícito sujetar el nacimiento de la remuneración comisión a condición alguna que no sea la propia prestación de servicios personales y subordinados, en los términos convenidos en cada contrato de trabajo.

En efecto, este Servicio ha señalado, en el Dictamen N° 311/21, de 19.01.93, que *"posible es afirmar que el derecho al pago de la retribución pactada nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedite al cumplimiento de una modalidad como sería el caso de una condición suspensiva, esto es, a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca, suspende el ejercicio del derecho"*.

Lo anterior, agrega el dictamen, sin perjuicio que *"la prestación del trabajador, eventualmente, constituya un acto complejo, esto es, una operación cuyo perfeccionamiento se logra a través de la realización de diversas etapas o del cumplimiento de procedimientos reglados, ya sea por el legislador o por la autoridad administrativa en el ejercicio de sus atribuciones"*.

Ahora, en el caso específico de la afiliación y traspaso a una A.F.P., este Servicio, en la misma oportunidad, señaló que *"es posible concluir que la afiliación o traspaso a una Administradora de Fondos de Pensiones se reputa perfecta desde el momento en que se dé íntegro cumplimiento a toda y cada una de las etapas que comprende el procedimiento de afiliación y traspaso contenido en las Circulares N°s. 271, 527 y 466, de la Superintendencia de Administración de Fondos de Pensiones que se detallan en el oficio de antecedente 1)"*.

Como es fácil de advertir, la comisión en los casos de afiliación y traspaso se debe entender devengada cuando el acto respectivo, de acuerdo con la normativa reglamentaria vigente, se entienda perfeccionado, y no, como lo pretende la modificación convencional en comento, con el pago de la primera cotización por parte del afiliado o traspasado, cuestión que importaría, transformar la obligación de remunerar, pura y simple en nuestra legislación laboral, en condicional suspensiva.

De este modo, del análisis de la cláusula contractual séptima, letra a) que establece la remuneración denominada comisión, se sigue que no sujeta el nacimiento del derecho del trabajador a su cobro a ningún supuesto distinto de la operación de afiliación o traspaso, ajustándose en dicho aspecto a derecho, según los criterios interpretativos recién expuestos.

Cabe señalar, sin embargo, que dicha cláusula señala que la remuneración se pagará *"al mes siguiente de la suscripción de una afiliación o traspaso"*, lo que importaría en los hechos la infracción del artículo 55 del Código del Trabajo, que estipula que la periodicidad máxima para el pago de las remuneraciones es el tiempo de un mes, atendido que si la afiliación o el traspaso se produce en un mes determinado, la comisión se pagará, tal como lo señalara la cláusula en análisis, al mes siguiente.

2) En lo referido a la remuneración denominada "premio por permanencia", contenida en la cláusula séptima ya citada, letra b), cabe señalar que corresponde a un porcentaje calculado sobre la renta del afiliado o traspasado, en base a una tabla de factores, en el evento que al noveno mes de la afiliación o traspaso, el cliente no haya suscrito una orden de traspaso hacia otra Administradora hasta el mes anterior del pago.

Del análisis de la cláusula respectiva se sigue que, salvo la denominación, la remuneración "premio por permanencia" no presenta ninguna diferencia estructural con la comisión ya analizada. En efecto, dicha remuneración encuadra exactamente dentro de la idea de la comisión, atendido que corresponde a una suma porcentual, equivalente al porcentaje de la renta imponible del afiliado, que se devenga al noveno mes del pago de cotizaciones, y cuya base y forma de cálculo es exactamente igual al de las comisiones establecidas en la letra a) de la cláusula citada, utilizando de hecho una misma tabla de factores.

En ese sentido, y tal como ya lo ha sostenido este Servicio en ocasiones anteriores a propósito de una remuneración denominada "bono por cotización efectiva", corresponde jurídicamente considerar como comisión a la forma de remunerar acordada en el anexo de contrato analizado bajo el nombre de "premio de permanencia", atendido a que *"el beneficio en análisis reúne todas las características de una comisión"*, y que no altera dicha conclusión *"el que las partes denominen el beneficio en análisis "bono por cotización efectiva" (en este caso participación), toda vez que ello no priva ciertamente a ese emolumento de su condición de "comisión", por cuanto en derecho las cosas son lo que son de acuerdo a su naturaleza y no lo que las partes quieran o declaren sobre ellas"* (Dictamen N° 1.727/105, 14.04.93).

Atendido lo anterior, esto es, el carácter de comisión de la remuneración denominada "premio por permanencia" en el anexo de contrato en análisis, cabe señalar que es posible formular reparos jurídicos a dicha modalidad remunerativa, ya que atendida la doctrina sostenida por este Servicio, expuesta en el punto anterior, no se ajusta a derecho que el nacimiento de las comisiones, aún bajo el nombre que las partes le otorguen, se sujeten a hechos distintos a la prestación de servicios personales y subordinados, menos aún, como en el denominado "premio por permanencia" en estudio, a la conducta previsional de un tercero, de mantenerse afiliado por nueve meses en la Administradora respectiva.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible señalar lo siguiente:

- a) En el caso de la denominada comisión, establecida en la cláusula séptima, letra a) del anexo del contrato citado, cabe señalar que dicha remuneración se ajusta a derecho en cuanto no sujeta su nacimiento a ningún supuesto distinto del señalado en la ley, como sería la voluntad o conducta de un tercero. Sin perjuicio de lo anterior, la modalidad de pago establecida en dicha cláusula, esto es, al mes siguiente de la afiliación o traspaso, podría infraccionar el artículo 55 del Código del Trabajo.
- b) En el caso del denominado "premio por permanencia", establecido en la cláusula séptima letra b) del anexo del contrato citado, cabe señalar que dicha modalidad remunerativa no se ajusta a derecho, por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen, especialmente el hecho de sujetar las remuneraciones señaladas a un supuesto distinto del establecido en la ley como es la voluntad de un tercero ajeno a la relación laboral.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

478/37, 1º.02.00.

Fija sentido y alcance de las cláusulas N°s. sexta, undécima, decimotercera, vigésimo cuarta, vigésimo octava, letra B y trigésima segunda, letras B y F del contrato colectivo de 17.07.97, celebrado entre la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Nacional de Vigilantes Privados constituidos en la misma.

Fuentes: Código Civil, artículos 1545 y 1564 inciso final.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de diversas estipulaciones del contrato colectivo de 17.07.97 celebrado entre la empresa de los Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Sindicato Nacional de Vigilantes Privados.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Cabe precisar en primer término, que de acuerdo al informe de 20.11.99, del fiscalizador V. G. G., recaído en el proceso de fiscalización efectuado a la empresa de que se trata con el fin de verificar un presunto incumplimiento de las normas convencionales contenidas en el instrumento colectivo en referencia, las cláusulas en que existe controversia entre las partes y que, consecuentemente, requieren que este Servicio precise su verdadero sentido y alcance, son las que a continuación se indican:

1) Cláusula sexta, relativa a Bono de Antigüedad.

La señalada estipulación en su letra A) expresa:

"Sexto: Bono de antigüedad.

"A) Para los trabajadores del Sindicato N° 1 RED CENTRAL.

"Los trabajadores tendrán derecho a un Bono de Antigüedad por cada dos años de servicios efectivos en la empresa, contados desde el 1º de julio de 1993, con un límite de 6 bienios. El monto de este Bono será el que se indica en el Anexo N° 3-A, para cada uno de los niveles de sueldos base fijados en el Anexo N° 2.

"A contar del 1º de julio de 1995, los trabajadores mantendrán el Bono de Antigüedad por los bienios que actualmente perciban, de acuerdo a los montos que se indican por cada nivel en el Anexo N° 3-A.

"Los nuevos bienios se devengarán, en forma automática, a contar del 1º del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla dos nuevos años de servicios efectivos en la empresa. Para este efecto, el tiempo servido por el trabajador, con posterioridad a la fecha en que completaron el nuevo bienio, se computará para determinar el nuevo bienio, con un tope de 6 bienios.

"Los trabajadores que, al 1º de julio de 1995, cuenten con menos de 2 años de servicios en la empresa tendrán derecho a este beneficio cuando cumplan 2 años de servicio en ella, contados desde la fecha de ingreso.

"Los trabajadores que, a esta fecha, perciban más de 6 bienios, mantendrán congelado el número de bienios que actualmente perciben, sin perjuicio que el monto de ellos estará afecto al reajuste estipulado en la cláusula quinta de este Contrato Colectivo.

"B) Para los trabajadores del sindicato nacional de vigilantes privados

"Se deja constancia que los trabajadores rebajaron a contar del 1º de julio de 1993, un (1) bienio al número de bienio o bienios que registraban al 30 de junio de 1993 y que mantuvieron congelada la cantidad de bienios hasta el 30 de junio de 1996. Estos bienios se pagaron de acuerdo a los montos que en su oportunidad correspondía. A contar del 1º de julio de 1997, podrán tener derecho a nuevos bienios por los valores indicados en el Anexo 3-B, con un tope máximo de seis (6) bienios, lo que se devengarán en forma automática a contar del 1º día del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla dos nuevos años de servicios efectivos en la empresa contados desde el 1º de julio de 1996.

"Los trabajadores que al 30 de junio de 1993, percibían más de seis (6) bienios, mantendrán congelado dicho monto hasta que alcance la suma equivalente a los seis bienios indicados en el Anexo N° 3-B".

De las disposiciones contractuales antes transcritas se infiere que las partes pactaron un beneficio en dinero denominado bono de antigüedad, cuyo pago se devenga por cada dos años de servicios efectivos en la empresa a partir del 1º.07.93. Se infiere, asimismo, que el citado bono tendrá un límite máximo de 6 bienios, siendo su monto equivalente a las sumas que por tal concepto se contienen en el Anexo N° 3-A.

De las mismas normas aparece que las partes convinieron expresamente que a partir del mes de julio de 1995, los trabajadores mantendrían el bono de antigüedad por los bienios percibidos a esa fecha, de acuerdo a los montos que para cada nivel de sueldos base se contemplan en el referido Anexo 3-A, estableciéndose que los nuevos bienios se devengarán automáticamente a contar del 1º del mes siguiente a aquél en que el trabajador cumpla dos nuevos años de servicios efectivos en la empresa, hasta completar el tope de 6 bienios antes mencionado.

Se establece igualmente, que los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del instrumento colectivo que nos ocupa perciban más de seis bienios, mantendrán congelado el número de bienios a que tienen derecho, sin perjuicio que su monto estará afecto al reajuste que se establece en la cláusula 5ª del mismo instrumento.

Como es dable apreciar, las partes expresamente convinieron que el beneficio pactado en la cláusula VIª, antes transcrita, estaría afecto a un tope máximo de 6 bienios, circunstancia ésta que permite sostener que la empresa, al concederlo en dichos términos, no está sino dando cumplimiento a lo acordado libremente por los contratantes al suscribir el mencionado instrumento.

Al respecto, es necesario tener presente que conforme al artículo 1545 del Código Civil, *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De la precitada norma legal se infiere que todo contrato celebrado legalmente obliga a las partes a cumplir sus estipulaciones en los términos en que se hubieren acordado, no siendo viable,

que ninguna de ellas, unilateralmente, esto es, sin mutuo consentimiento, alteren o modifiquen lo pactado.

De esta suerte, atendido lo expuesto precedentemente, dable resulta sostener que no resulta procedente que para los efectos del pago del bono de antigüedad de que se trata, se considere la totalidad de los años de servicios efectivos prestados en la empresa, como pretenden los recurrentes, ya que ello significaría superar en estos casos el tope máximo del beneficio y, por ende, modificar el pacto que sobre la materia se contiene en la cláusula que nos ocupa, modificación que, al tenor de lo ya señalado, requiere la voluntad de ambos contratantes.

"2) B.2 Viático, cláusula undécima.

"Los trabajadores que, en cumplimiento de un cometido del servicio dispuesto por el empleador, deban ausentarse del lugar de su desempeño y de su residencia habitual, dentro del territorio nacional, en un radio superior a 30 kilómetros, a excepción de lo indicado en Anexo N° 7, tendrán derecho a que la empresa les proporcione alimentación y/o alojamiento en los lugares en que contratarse la prestación de estos servicios, o bien, como reembolso de los gastos en que incurran, tendrán derecho a un subsidio denominado VIATICO, cuyo monto se consigna en la Tabla Anexo N° 7, que se entenderá formar parte de este Contrato. Dicho anexo establece, asimismo, las condiciones y/o circunstancias que dan derecho al viático.

"El personal de vigilantes y los trabajadores involucrados en este contrato que perteneciendo al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados se desempeñan actualmente en labores de pescante siniestro, electrificación y señales, que en razón de un cometido de servicio deban realizar sus labores fuera de los cambios de entrada de su residencia funcionaria y a menos de 30 Kms. tendrán derecho a percibir el viático señalado en el Anexo N° 7, letra D). El personal de Vigilantes Privados y los trabajadores involucrados en este Contrato que perteneciendo al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados se desempeñan actualmente en labores de pescante siniestro, electrificación y señales, a más de 30 Kms. de su residencia funcionaria, percibirán el viático de almuerzo y comida de \$2.828 señalado en la letra a) del Anexo N° 7".

De la cláusula antes mencionada aparece que los trabajadores afectos al contrato colectivo en análisis que, en cumplimiento de un cometido, deban ausentarse de su lugar habitual de residencia y de prestación de servicios, tienen derecho a que la empresa les proporcione alimentación y/o alojamiento en aquellas localidades en que deban desempeñarse por tal causa, o a que se les reembolsen los gastos en que incurran por dichos conceptos, a través de un subsidio denominado viático, cuyos montos se establecen en la tabla consignada en el Anexo N° 7 del referido instrumento colectivo.

De acuerdo a la misma cláusula para gozar de dichos beneficios se requiere que el lugar del respectivo cometido se ubique en el territorio nacional y en un radio superior a 30 Kms. del lugar habitual de residencia y desempeño del trabajador.

Aparece igualmente que no procede el pago del beneficio de viático en los casos de excepción que se contemplan en el Anexo N° 7 del citado contrato colectivo y que forma parte integrante de éste, esto es, cuando en el lugar de cometido funcionario la empresa tenga contratados servicios de alimentación y/o alojamiento.

De acuerdo al informe inspectivo tenido a la vista, la letra c) del Anexo N° 7 en comento, establece el pago del denominado "Viático Hogar", cuyos valores allí se consignan, en favor del

personal de trenes y del resto de los trabajadores de la empresa cuando para el respectivo cometido éstos deban pernoctar en lugares donde aquella ofrece la atención de casinos, hogares ferroviarios, proporcione carro-casita o cualquier otro equipo adaptado como "casita", salvo cuando no se proporcione alimentación, caso en el cual se establece el pago del viático contemplado en la letra A) del mismo anexo, respecto a almuerzo o comida.

Reiterando lo ya expuesto en el punto primero precedente, dable resulta sostener que, en la especie, existe un acuerdo expreso de las partes en materia de pago del beneficio de viático, conforme al cual la empresa se encuentra facultada para otorgar el denominado "Viático Hogar" en los casos anteriormente descritos, de suerte tal que al otorgar dicho beneficio concurriendo las condiciones que lo hacen procedente, la empresa sólo está cumpliendo la señalada estipulación en los términos convenidos.

De esta suerte, y atendidas las mismas razones señaladas al responder la consulta contenida en el citado N° 1, no resulta procedente que los trabajadores exijan que en tales situaciones el beneficio se otorgue en condiciones diferentes a las establecidas en la estipulación que nos ocupa, como sería, por ejemplo, que se exigiera a la empresa el pago del viático que se consagra en la letra A) del Anexo N° 7 ya citado, ya que ello significaría, en el fondo, establecer una modificación del pacto original, sin que exista acuerdo de las contratantes en tal sentido.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la obligación que asiste a la empleadora en orden a mantener los hogares ferroviarios, "carros casitas" y "casitas" en condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan habitarlas, condiciones éstas que, de acuerdo al informe inspectivo ya señalado, fueron exigidas por el funcionario actuante y cumplidas por la empresa.

En todo caso debe hacerse presente que, cualquier irregularidad que pueda ser verificada sobre el particular, podrá ser representada y, eventualmente, sancionada por este Servicio en uso de sus facultades legales.

"3) Cláusula decimotercera sobre asignación de reemplazo".

De acuerdo a lo informado por el señalado funcionario, la discrepancia que existe sobre la materia obedece a la circunstancia de que los trabajadores estiman que los reemplazos realizados por los involucrados dan derecho al pago de dicha asignación, aun cuando no exista una Orden de Servicio que establezca tal reemplazo.

Al respecto, es necesario tener presente que la señalada norma convencional, en lo pertinente, expresa:

"Se deja establecido que es una obligación de todos los trabajadores efectuar los reemplazos que correspondan por feriado legal y otras causas, dentro del mismo rango o nivel de funciones o en la categoría inmediatamente superior, sin compensación alguna.

"Los reemplazos en cargos de jefaturas se efectuarán cuando las necesidades de la empresa así lo requieran y darán derecho a una asignación de reemplazo, solamente en los casos de vacancia de los mismos o impedimento de su ejercicio por los titulares de ellos, derivado de licencia médica, con arreglo a las condiciones y términos que se señalan a continuación:

"a) La designación del reemplazante se efectuará por orden de servicio dictada por el Gerente de Recursos Humanos.

"b) El reemplazante deberá acreditar los requisitos que la empresa establezca para el cargo específico a reemplazar.

"c) La Asignación de Reemplazo podrá pagarse hasta por un máximo de 120 días, tratándose de la vacancia del cargo; y por 180 días, tratándose de impedimento derivado de uso de licencia médica del titular, salvo lo señalado en la letra f) que se indica más adelante".

Por su parte, las letras e) y f) señalan:

"e) Esta asignación se pagará cuando los reemplazos excedan de 30 días, y en tal caso, se pagará a contar del 1^{er}. día en que el trabajador asume el cargo de reemplazo.

"f) Tratándose de reemplazos por licencia médica del titular, y en el evento de haberse agotado el plazo máximo de reemplazo, la empresa determinará, en cada caso, lo que estime procedente para garantizar la adecuada continuidad de la función de dirección del cargo en cuestión".

De la estipulación antes anotada aparece que en la misma se establece en primer término la obligación que asiste a los trabajadores de reemplazar a los dependientes ausentes por feriado legal y otras causas sin derecho a compensación alguna, dentro del mismo rango o nivel de funciones o en la categoría inmediatamente superior.

De acuerdo a la misma cláusula la asignación que allí se contempla procede en caso de reemplazos en cargos de Jefaturas, –por vacancia de éstos o por ausencia del titular a causa de licencia médica–, beneficio que las partes sujetan al cumplimiento de las condiciones señaladas en la misma cláusula, entre las cuales están las de que el reemplazante acredite los requisitos que, según la empresa, debe reunir para desempeñar el cargo respectivo; que los reemplazos excedan de treinta días, y que exista una orden de servicio previa que así lo determine.

De esta suerte, en la medida que el cargo a reemplazar se encuentre vacante o su titular esté impedido de prestar efectivos servicios por estar haciendo uso de una licencia médica, que el reemplazante reúna los requisitos necesarios para efectuarlo, y que el período de reemplazo exceda de treinta días, a juicio de esta Repartición el trabajador tendrá derecho a impetrar el beneficio en comento, aun cuando no se hubiere dictado la orden de servicio a que alude la letra a) precedente.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la circunstancia en que si bien es cierto la existencia de una Orden de Servicio es un requisito para el pago del beneficio en comento, no lo es menos, que su dictación es obligatoria para la empresa en el evento de que concurren las condiciones establecidas por las partes para impetrarlo y, por lo tanto, la omisión de dicho trámite por parte de la empleadora significa un incumplimiento de lo acordado, el cual no puede traducirse en una pérdida de la señalada asignación por parte de los trabajadores que realizan tales reemplazos y que cumplen con todos los demás requisitos que se exigen para tal efecto.

"4) Cláusula vigésima cuarta: autoseguro".

La cláusula citada establece:

"La empresa continuará otorgando a los trabajadores contratados hasta el 2 de octubre de 1992, las prestaciones médicas por accidentes en servicio que actualmente proporciona por su sistema de autoseguro.

"Los trabajadores contratados a partir del 3 de octubre de 1992, serán incorporados para los efectos de accidentes de servicio o convenios con mutuales de seguridad, regidas por la Ley N° 16.744 y sus modificaciones, que otorga prestaciones médicas por accidente, indemnizaciones y pensiones para el trabajador, o para la viuda o hijos menores, de conformidad a la citada ley".

Se infiere de la estipulación precitada que las partes convinieron en que la empresa continuaría otorgando a todos los trabajadores afectos al contrato colectivo que nos ocupa, ingresados hasta el día 2 de octubre de 1992, los beneficios del autoseguro vigente a esa fecha, en caso de accidentes en servicio, estableciéndose, además, que todo el personal, cuya fecha de ingreso sea posterior a aquélla, sería incorporado para tales efectos a convenios con Mutuales de Seguridad regidas por la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Cabe señalar al respecto, que según consta del informe inspectivo tenido a la vista, la controversia existente sobre la materia deriva de la no aplicación del sistema de autoseguro a los vigilantes privados afectos al referido instrumento, cuya fecha de ingreso es igual o anterior al 2.10.92, situación que, en opinión de los recurrentes, implicaría una vulneración de la citada norma convencional por parte de la empleadora. Según el mismo informe, ésta expresa, por su parte, que la no aplicación de dicho beneficio al personal de vigilantes contratados hasta el 2.10.92, obedece únicamente a que el sistema de autoseguro fue creado para funcionarios públicos, calidad que nunca tuvo dicho personal.

Ahora bien, sin entrar a analizar el argumento esgrimido por la empleadora, en opinión de este Servicio, la palabra "continuará" que se emplea en la citada estipulación, implica la mantención del beneficio por parte de los involucrados, esto es, seguir percibiéndolo en las mismas condiciones en que se otorgó con anterioridad.

En otros términos, conforme a dicha cláusula, el derecho al autoseguro por parte de los trabajadores ingresados a la empresa hasta el día 2.10.92, presupone que éstos hayan gozado anteriormente de dicho beneficio, circunstancia que autoriza para sostener que aquellos que, no obstante tener el requisito de antigüedad que prescribe la norma nunca tuvieron derecho a él, no pueden exigir su otorgamiento.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que si los vigilantes privados de que se trata se encuentran en la situación precedentemente descrita, la empresa no se encuentra obligada a otorgarles los beneficios de autoseguro a que se refiere el párrafo primero de la cláusula en comento, en caso de accidentes en servicio.

"5°.- Bono de ubicabilidad cláusula vigésima octava letra B (Sólo válido para los trabajadores del Sindicato N° 1 Red Central)".

La norma convencional referida señala:

"Cuando el trabajador esté obligado a permanecer ubicable dentro del radio urbano de su residencia funcionaria, tendrá derecho a percibir por este concepto un Bono de Ubicabilidad, equivalente a \$16.968 mensuales, que se pagará en la proporción que corresponda a los días que según gráfico esté ubicable".

De la estipulación anotada fluye que en aquellos casos en que los trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 Red Central de la empresa Ferrocarriles del Estado estén obligados a permanecer ubicables dentro del radio urbano de su residencia funcionaria, percibirán un bono de ubicabilidad

ascendente a la suma ya mencionada, de acuerdo a la proporción que corresponda a los días en que esté ubicable según gráfico confeccionado al efecto.

Del informe inspectivo antes mencionado aparece que la inquietud de los recurrentes respecto a esta materia, es la no aplicación de dicha estipulación a los trabajadores que pertenecen al grupo puentes y grupo de mantenimiento de la Sub Estación Eléctrica de la Maestranza de San Eugenio, situación que, en su opinión, no resulta procedente.

Al respecto, es necesario precisar que según lo informado por el fiscalizador actuante, en los grupos en que se paga el referido bono, la jefatura directa elabora un gráfico de días de ubicabilidad, documento en el cual queda establecido que aquellos dependientes que se encuentren haciendo uso de descanso, sea semanal o entre jornadas, deben permanecer ubicables en el radio urbano a fin de atender eventuales emergencias que puedan producirse.

Agrega el referido funcionario, que los trabajadores respecto de los cuales los recurrentes solicitan la aplicación del bono de ubicabilidad –beneficio que éstos nunca han percibido–, se desplazan en un vagón a faenas de reparaciones de puentes por espacios de tiempo que abarcan varias semanas, lapso en el cual pernoctan y descansan en un vagón habilitado como dormitorio denominado "casita", sin retornar a su residencia habitual.

De todo lo expuesto, resulta dable inferir que el bono de ubicabilidad que nos ocupa fue concebido como un estipendio destinado a beneficiar a todos aquellos dependientes que, estando en períodos de descanso, deben mantenerse ubicables dentro del radio urbano de su residencia funcionaria a fin de atender eventuales emergencias, y cuyo pago se calcula en proporción a los días que éstos permanecen en tal situación de ubicabilidad, según el gráfico elaborado por la respectiva jefatura.

Ello permite sostener, en opinión de este Servicio, que no se dan respecto de los trabajadores por los cuales se consulta las condiciones que, conforme a la cláusula en análisis, permiten impetrar el bono en comento, toda vez, que las condiciones de ubicabilidad de éstos, derivan de las características propias de las funciones desarrolladas, cuales son, las de reparaciones de puentes, las que les exigen permanecer y pernoctar en instalaciones de la empresa por períodos prolongados de tiempo, fuera de su residencia, situación distinta a los trabajadores a quienes se les paga dicho bono, los que no obstante encontrarse fuera del lugar de las faenas y en períodos de descanso, deben mantenerse dentro del radio urbano del lugar de residencia funcionaria y en condiciones de poder ser ubicados frente a una eventual emergencia.

"Cláusula trigésima segunda, letra F)". Incentivo al desempeño meritorio.

Dicha cláusula se encuentra referida a los trabajadores del Servicio de Vigilantes Privados y en lo pertinente expresa:

"La empresa constituirá un fondo de Incentivo al Desempeño Meritorio, para los Trabajadores del Servicio de Vigilantes Privados, el que será equivalente al 10% de los sueldos bases de la totalidad de los vigilantes involucrados en esta Negociación del mes en que el incentivo se entregue, y que se destinará, al financiamiento de promociones al personal de vigilantes privados afectos al presente Contrato Colectivo.

"El sistema identificará y recompensará, semestralmente a trabajadores de desempeño altamente destacados y meritorio.

"Para la determinación de este Incentivo, las partes dejan constancia que se aplicará en lo que tenga relación y vigencia, el Acta de Acuerdo suscrita entre EFE y el Sindicato Nacional de Vigilantes Privados de fecha 19 de noviembre de 1996, que se Anexa con el N° 19".

Por su parte, la mencionada acta de acuerdo, en lo que interesa, señala: *"a partir de la aplicación del segundo proceso correspondiente al segundo semestre de vigencia del citado convenio, se financiarán las diferencias de remuneraciones que las promociones o ajustes representen sobre la base de un período de 12 meses, es decir, se calculará el costo de la diferencia mensual que representa la promoción o ajuste y se multiplicará por 12".*

Conforme a las estipulaciones anotadas las partes acordaron la creación de un fondo semestral equivalente al 10% de los sueldos bases de los trabajadores involucrados, destinado a otorgar un incentivo al desempeño meritorio a aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos que las mismas establecen, el cual se traduce en una promoción a un nivel superior.

De acuerdo a lo señalado por el fiscalizador actuante, la discrepancia que existe sobre este punto radica en que los trabajadores estiman que para los efectos del cálculo de dicho incentivo deberían considerarse exclusivamente los montos equivalentes a las diferencias existentes entre los sueldos bases del nivel a que pertenecía el trabajador y aquél a que fuere promocionado, y no así, aquellas que se produzcan considerando la totalidad de las remuneraciones que deba percibir el trabajador por efecto de la promoción, criterio que no es compartido por la empresa, la cual estima que corresponde aplicar este último procedimiento.

Atendido lo anterior y a objeto de resolver la consulta planteada, se hace necesario fijar el sentido y alcance de la citada estipulación, para cuyo efecto cabe recurrir a las disposiciones que sobre interpretación de los contratos se contemplan en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 1564, inciso final, norma conforme a la cual las cláusulas contractuales pueden ser interpretadas por la *"aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, de acuerdo al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente, que en relación a la materia, el informe inspectivo tenido a la vista expresa:

"En la revisión de la documentación laboral se pudo establecer que desde la vigencia del instrumento colectivo la empresa calculó la incidencia de una promoción considerando todas las remuneraciones del trabajador, incluyendo también las horas extras. Esto se explica en el hecho de que si un trabajador producto de la aplicación de esta cláusula aumenta 1 nivel, aumenta por tanto su sueldo base, arrastrando también un incremento en el valor de las horas extras. Por tanto se calcula el costo de su promoción considerándole un valor promedio de incremento por concepto de horas extras (incidencia indirecta)".

Conforme a lo informado, dable resulta convenir que si las partes, reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado la cláusula relativa al incentivo de que se trata de forma tal que para su

cálculo se ha considerado la diferencia total de remuneraciones existente entre el primitivo nivel y aquel a que haya sido promovido el trabajador, tal forma de aplicación habría complementado en tal sentido el acuerdo inicial en ella contenido, por ser ésta la aplicación práctica que ambas le han dado, es decir, la modalidad como han entendido y cumplido en el tiempo la referida estipulación.

De esta suerte, no cabe sino concluir que el procedimiento utilizado por la empresa en relación con el cálculo y pago del incentivo que nos ocupa, resulta jurídicamente procedente.

"7) Cláusula trigésima segunda, letra B - adquisición de uniformes.

"La empresa adquirirá los uniformes para el personal de Vigilantes, conforme a lo establecido en el D.L. Nº 3.607 y D.S. Nº 1.773, de 1994, respectivamente, cuyo valor les será descontado en caso que renuncie voluntariamente, dentro de los 6 meses siguientes a su entrega o se le ponga término a sus servicios por incumplimiento de sus obligaciones, dentro del mismo plazo; asimismo la empresa proporcionará cada 2 años al personal de Vigilantes Privados que se desempeñen en las localidades de Patio Alameda, Estaciones de Rancagua, Laja, San Rosendo, Concepción, Talcahuano y Victoria a Puerto Montt, un impermeable liviano y botas de agua.

"Para el caso de los Vigilantes que se desempeñan en la Unidad de Andenes Alameda, se les proporcionará un par de zapatos rebajados, punta cuadrada, de goma, el que será entregado en los meses de septiembre u octubre de cada año".

De la estipulación precedentemente anotada aparece que las partes acordaron que la entrega de uniformes al personal de vigilantes de esa empresa se haría conforme a las normas que sobre el particular se prevén en el Decreto Ley Nº 3.607, de 1981 sobre Vigilantes Privados, y D.S. Nº 1.773, de 1994, que aprueba el reglamento de dicho cuerpo legal.

Ahora bien, el artículo 17 del citado decreto supremo, después de señalar las características del uniforme de los vigilantes privados, en sus incisos 6º y final, dispone:

"El uniforme a que se refiere este artículo es de uso exclusivo de los vigilantes privados, el cual deberá ser proporcionado por la empresa en que prestan sus servicios de tales, en cantidad y calidad suficientes.

"El control del cumplimiento de estas disposiciones lo efectuará Carabineros de Chile, a través de las Prefecturas correspondientes".

De las normas reglamentarias antes transcritas se infiere que en el cumplimiento de sus labores de tales, los vigilantes privados se encuentran obligados a usar un uniforme de las características señaladas en dicho artículo, el cual debe ser proporcionado por la empresa en que se desempeñan, en cantidad y calidad suficientes.

Se infiere, asimismo, que el control del cumplimiento de todas las disposiciones referidas al señalado uniforme corresponde a Carabineros de Chile, a través de las respectivas Prefecturas.

Como es dable apreciar, no se deriva de los términos de la norma convencional y reglamentaria citadas la obligación del empleador de proporcionar a su personal de vigilantes privados dos uniformes al año, lo que, en opinión de esta Dirección, hace improcedente la exigencia que en tal sentido formulan dichos dependientes.

Con todo, es necesario hacer presente que el artículo 17 del D.S. N° 1.773 ya citado, norma a que se remiten los contratantes, según ya se señalara, establece que el empleador deberá entregar tales implementos en cantidad y calidad suficientes, de suerte tal, que si la autoridad competente determinara que en el caso del personal de que se trata es necesaria la entrega de dos uniformes anuales, la empresa debería dar cumplimiento al requerimiento que pudiere formularse al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, reglamentarias y convencionales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que el sentido y alcance de las cláusulas sexta, undécima, decimotercera, vigésimo cuarta, vigésima octava, letra B y trigésima segunda, letras B y F, del contrato colectivo de 17.07.97, celebrado entre la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Nacional de Vigilantes Privados constituido en la misma, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. NIVEL.

479/38, 1º.02.00.

No existe impedimento legal alguno en que los sindicatos de trabajadores independientes de automóviles de alquiler que conforman una de las federaciones regionales existentes, se afilien simultáneamente a la Confederación Nacional respectiva, por no constituir dichas entidades, organizaciones de grado superior de igual nivel.

Acoge reconsideración del Memorándum N° 55, de 20.03.97, del Departamento Jurídico de esta Dirección.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 213, 266, 277.

Concordancias: Memorándum N° 55, de 20.03.97, Departamento Jurídico.

Solicitan se reconsidere lo resuelto por este Servicio en Memorándum N° 55, de 20.03.97, conforme al cual *"un sindicato no podrá pertenecer simultáneamente a una federación y a una confederación debiendo optar por formar parte de una u otra organización de grado superior"*.

Hace presente que para obtener un mejor ordenamiento y trabajo sectorial han acordado la creación de federaciones regionales encargadas de definir y concordar con los gobiernos regionales o municipales la política sectorial, finalidad ésta que no podría lograrse si se estimara, al tenor de lo ya resuelto por esta Repartición, que la afiliación de los sindicatos a dichas federaciones implicaría su desafiliación de la respectiva confederación nacional, y significaría, además, dejar a ésta sin base sindical.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 213 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas".

Por su parte, el artículo 266 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos y por confederación la unión de cinco o más federaciones o de 20 o más sindicatos. La unión de 20 o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente".

A su vez, el artículo 277 del citado Código, establece:

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

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce a los sindicatos el derecho a formar federaciones, confederaciones y centrales sindicales, como asimismo, el de afiliarse libremente a dichas organizaciones de grado superior y desafiliarse de ellas.

De las mismas normas fluye que las federaciones constituyen organismos integrados por tres o más sindicatos y que las confederaciones son aquellos constituidos por 5 o más federaciones o 20 o más sindicatos, estableciéndose que la unión de 20 o más de estos últimos podrá conformar, indistintamente, una federación o confederación.

Finalmente, de los señalados preceptos aparece que las centrales sindicales son organizaciones de carácter nacional representativa de intereses generales de los trabajadores que las integren y las cuales podrán estar constituidas, indistintamente, entre otras, por confederaciones, federaciones o sindicatos.

Como es dable apreciar, la normativa que regula la materia prevé la existencia de diversas organizaciones sindicales, comprendiéndose en ellas desde sindicatos hasta centrales.

Ello permite sostener que nuestra legislación concibe la institucionalidad relativa a tales organizaciones como una pirámide, cuya base la conforman los distintos sindicatos que ella regula; el centro, las federaciones y confederaciones, y la cima, las centrales sindicales.

En este contexto, resulta dable afirmar que las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, constituyen entidades de grado superior respecto de los sindicatos afiliados.

Precisado lo anterior y con el objeto de dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario determinar si las confederaciones y federaciones pueden ser calificadas como organismos de grado superior del mismo nivel, en términos que impida a los sindicatos mantener su afiliación a ambas entidades conforme al artículo 214 inciso 4º del Código del Trabajo que al efecto establece:

"Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel".

Ahora bien, aun cuando las citadas entidades constituyen, como ya se expresara, organizaciones de grado superior respecto de los sindicatos, ellas no pueden considerarse de un mismo nivel para los fines previstos en el citado artículo 214 del Código del Trabajo.

En efecto, si bien es cierto que ambas pueden tener una base común, cual es, la unión de 20 o más sindicatos, no lo es menos, que las confederaciones pueden también estar conformadas por cinco o más federaciones, circunstancia que a la luz de lo expresado en cuanto a las diferentes gradaciones que la ley reconoce a las organizaciones sindicales, permite sostener que aquéllas representan un nivel superior al de las federaciones, cualquiera que sea el número de sindicatos que integren a estas últimas.

En otros términos, la circunstancia de que la ley admita la posibilidad de que las confederaciones sean constituidas por cinco o más federaciones, determina una diferencia jerárquica entre ambas que impide calificarlas de un mismo nivel para los fines que nos ocupan.

De esta suerte, armonizando todo lo expuesto, dable resulta sostener que no existe impedimento jurídico alguno para que los sindicatos por los cuales se consulta y que se encuentran afiliados a una de las federaciones regionales de que se trata, formen parte de la Confederación Nacional respectiva, por cuanto, como ya se dijera, dichas entidades no constituyen organizaciones de grado superior de un mismo nivel.

De consiguiente, en mérito de todo lo expuesto, forzoso es convenir que la conclusión contenida en el Memorándum N° 55, de 20.03.97 no se ajusta a derecho, por lo que procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que los sindicatos de trabajadores independientes de automóviles de alquiler que conforman una de las federaciones regionales existentes, se afilien simultáneamente a la Confederación Nacional respectiva, por no constituir ambas entidades, organizaciones de grado superior de igual nivel.

Acoge reconsideración del Memorándum N° 55, de 20.03.97, del Departamento Jurídico de esta Dirección.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. CESACION EN EL CARGO. EFECTOS.

480/39, 1º.02.00.

El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que cesó en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades que permite la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14, 33 inciso final.

Se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si un Director de establecimiento que terminó su período de tres años como tal según lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley N° 19.378, debe alejarse del Servicio si no postula o no gana el nuevo concurso para el mismo cargo, o en su defecto, debe volver a su cargo original de profesional que tenía al momento de ganar el concurso como director.

La Corporación que consulta estima que en este caso, el hecho de haber postulado y adjudicarse el cargo de director de establecimiento significa que dejó vacante el cargo de profesional titular, y al terminarse el período como Director debe alejarse del Servicio, salvo que resulte seleccionado en el nuevo concurso de Director, criterio que estaría avalado por dictámenes de la Contraloría General de la República.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

El inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".

Del precepto transcrito es posible colegir que la Ley N° 19.378 contempla el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, al cual se accede mediante concurso público de antecedentes.

La misma norma establece que el Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal dura en el cargo tres años, pudiendo postular nuevamente el Director que termina su período en cada oportunidad que tenga interés en el cargo, puesto que la ley no establece límite para ello.

En la especie, se solicita pronunciamiento para que se determine si el director de establecimiento cuyo nombramiento terminó el período de tres años, debe alejarse del Servicio cuando no postula o no gana el nuevo concurso para el mismo cargo, o en su defecto, debe volver a su cargo original de profesional que tenía al momento de ganar el concurso como director.

Atendido el preciso marco normativo transcrito, el funcionario que ejerce el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal por el período que establece la ley, al término de su período produce la vacancia del cargo y exige proveerlo con el llamado a un nuevo concurso.

De ello se sigue que el efecto jurídico de la vacancia, consiste precisamente que el funcionario que termina su período y no postula o no gana el concurso si nuevamente postuló, deja el cargo y, con ello, el Servicio respectivo.

Lo anterior, porque en el sistema funcionario de salud municipal no se concibe que el director de establecimiento, que se adjudicó el cargo teniendo la calidad de profesional en el mismo Servicio, conserve más de un cargo y menos una doble contratación.

En otros términos, el hecho de ser seleccionado como director de establecimiento lejos de entenderse congelada la contratación anterior, precisamente impone una nueva contratación extinguiendo la anterior, por lo que cumplido el período de tres años para el nombramiento de Director de establecimiento, el funcionario que cesa en ese cargo debe dejar necesariamente el Servicio si no postuló o no ganó el nuevo concurso.

En todo caso, el director que cesó en el cargo podrá ser reintegrado a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378 e incluso a través de la prestación de servicio a honorarios, en su caso.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cumplo con informar que el director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que cesó en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, sin perjuicio de su reintegro a la dotación por cualquiera de las modalidades que permite la Ley N° 19.378.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.

481/40, 1º.02.00.

Para la Ley N° 19.378 son útiles para el reconocimiento de experiencia los períodos servidos bajo la modalidad de contrato a honorarios en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud.

Fuentes: Decreto de Salud N° 1.889, de 1995, artículo 31.

Se consulta si el período trabajado por un funcionario de salud en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud bajo un contrato de prestación de servicios a honorarios, puede considerarse para los efectos del reconocimiento de experiencia, en el marco del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Ello, específicamente en consideración a la necesidad de aclarar el concepto de cualquier calidad jurídica que aparece en el artículo 31 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 31 del Decreto de Salud N° 1.889, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivos. Para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica".

De la norma transcrita se desprende que para conceder a los funcionarios el puntaje de experiencia en el sistema de salud municipal, se considera por períodos de dos años de servicio, tanto continuos como discontinuos, trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica.

En la especie, se consulta si procede considerar para tales efectos el o los períodos trabajados por un funcionario de salud en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, bajo un contrato de prestación de servicios a honorarios.

De acuerdo con el preciso tenor normativo transcrito, la ponderación del puntaje de experiencia considera el cómputo por cada dos años de servicios en períodos continuos o discontinuos, laborados en los establecimientos indicados por la ley en cualquier calidad jurídica.

En otros términos, para el reconocimiento de experiencia el funcionario deberá acreditar la prestación de servicios por los períodos indicados, sea en calidad de funcionario sujeto a contrato indefinido, a plazo fijo u otra modalidad contractual que lo vincule al sistema de salud como lo es la contratación a honorarios.

Confirma lo anterior lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 31 del Reglamento de la Ley N° 19.378, en cuya virtud cuando el legislador quiso excluir para los efectos del reconocimiento de experiencia alguna circunstancia específica, lo dejó expresamente establecido al señalar solamente que no son útiles para este objeto, los períodos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones aunque ellos hayan sido reconocidos para efectos previsionales.

De ello se sigue que la prestación de servicios en el marco de la Ley N° 19.378 bajo la modalidad de contrato a honorarios, habilita al funcionario para solicitar el reconocimiento de experiencia, respecto de el o los períodos servidos en establecimientos públicos, municipales o de Corporaciones de Salud sujeto a dicha modalidad contractual, porque esta circunstancia lejos de impedir dicho reconocimiento, satisface la prestación de servicios en cualquier calidad jurídica que permite la ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y cita legal, corresponde informar que para la Ley N° 19.378 son útiles para el reconocimiento de experiencia, los períodos servidos bajo la modalidad de contrato a honorarios en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.

482/41, 1º.02.00.

El conocimiento y calificación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 159 N° 2 e inciso 1º del artículo 177. D.F.L. N° 2, de 1967, artículos 23 y siguientes.

Concordancias: Dictamen N° 521/27, de 25.01.95.

Se consulta sobre la legalidad de la actuación de un fiscalizador del Servicio que, como se sabe, inviste la calidad de ministro de fe. Específicamente, la recurrente explica que varios de sus dependientes han renunciado a sus empleos y han ratificado estas dimisiones ante la Inspección del Trabajo respectiva, sin embargo, esta actuación se ha realizado en una fecha posterior a aquella desde la cual se hace efectiva la renuncia. Aparentemente, se estaría en presencia de renunciaciones con efecto retroactivo, autorizadas entre ocho y once días después de la fecha en que éstas eventualmente debieron surtir efecto, esto es, de las ocho renunciaciones presentadas –todas a contar del 30 de septiembre de 1999– seis fueron autorizadas por la Inspección el 8 de octubre de 1999 y dos el 11 del mismo mes y año.

La recurrente destaca, que *"ante la no concurrencia del trabajador a sus labores sin una causa justificada, podría oponerse la renuncia con efecto retroactivo"*. Asimismo, imagina *"la eventual responsabilidad del empleador en el caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional que pueda ocurrir entre la fecha en que se hace efectiva la renuncia y la fecha posterior de presentación de la misma"*.

Desde luego, debe tenerse presente que de acuerdo al N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina por *"Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos"*.

Complementa esta disposición, el inciso 1° del artículo 177 del mismo cuerpo legal, al prescribir:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador".

En fin, el inciso 1° del artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, en lo que interesa, precisa que:

"Los inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones".

Ahora bien, las normas legales transcritas establecen que el trabajador se encuentra facultado para poner término al contrato de trabajo por renuncia a su empleo, dando aviso a su empleador a lo menos con treinta días de anticipación. En tal evento, ésta debe constar por escrito, firmarse por el interesado y, alternativamente, firmarse además por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, requisitos que de no cumplirse, el instrumento en que conste esta renuncia *"no podrá ser invocado por el empleador"*. También se establece en las disposiciones invocadas, que el D.F.L. Orgánico del Servicio le atribuye a los inspectores del trabajo, para todas estas actuaciones, el carácter de ministros de fe.

En este orden de ideas, esta última calidad –la de ministro de fe– agiliza y facilita el desempeño de las potestades fiscalizadoras de esta Dirección, de tal suerte que los hechos de que dan cuenta los inspectores del trabajo en el ejercicio de las labores propias de su cargo, para todos los efectos legales, se encuentran amparados por una presunción legal de veracidad extensiva incluso a la prueba judicial. Tal es el sentido de esta excepcional investidura de estos funcionarios, la que implica a su vez mayor responsabilidad, puesto que de hacer mal uso de estas prerrogativas, los inspectores del trabajo se encuentran afectos a excepcionales normas sobre responsabilidad administrativa y penal naturalmente más gravosas.

Así entonces, estos funcionarios fiscalizadores verifican y constatan hechos, autorizan actos, comprueban la identidad de las personas que comparecen ante ellos, visitan los lugares de trabajo, toman declaraciones y en fin, llevan a cabo todas las actuaciones que constan en los artículos 23 y siguientes del D.F.L. Orgánico del Servicio, y otras en virtud de leyes especiales, todo lo cual comprende –naturalmente– el deber de *conocer y aplicar instrumentalmente* las disposiciones legales y reglamentarias que no requieran interpretación especializada.

En el caso en examen, se han autorizado varias ratificaciones de renunciaciones a sus trabajos de dependientes que, desde luego, *no observan el plazo de treinta días de anticipación* que contempla

el Nº 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, y que además, la fecha desde la cual pretenden hacerse efectivas estas dimisiones –30 de septiembre de 1999– es anterior a la actuación de la Inspección del Trabajo.

En concepto de esta Dirección, autorizar renuncias al trabajo en estas condiciones implica una inadvertencia administrativa de parte del funcionario fiscalizador que intervino, pues resulta evidente que estas renuncias adolecían de anomalías legales manifiestas. Para que no se repitan situaciones como las descritas, se ha transcrito este pronunciamiento a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, a objeto que se impartan las instrucciones correspondientes.

Con todo, en cuanto al fondo del asunto promovido por la recurrente, a este Servicio le está vedado un pronunciamiento específico sobre la legalidad de la causal de término del contrato de trabajo involucrada en esta situación.

Efectivamente, el inciso 1º del artículo 168 del Código del Trabajo establece:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

Como lo ha señalado la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, al finalizar una relación laboral, el legislador ha entregado a los Tribunales de Justicia la facultad de declarar, en cada caso, si la aplicación de la causal de término del contrato de trabajo invocada es injustificada, indebida o improcedente, éstos son competentes también para dejar establecido que no se ha invocado causa legal alguna y para ordenar el pago de las indemnizaciones a que pudiere haber lugar (Dictamen Nº 521/27, de 25.01.95).

Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de que estas materias deban conocerse en sede judicial, no impide que las partes conforme a las reglas generales sobre autonomía de la voluntad y mutuo consentimiento, acuerden una solución de recíproco provecho, para cuyo efecto la Inspección del Trabajo respectiva podrá contribuir a acercar posiciones y precaver conflictos de mayor magnitud.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que el conocimiento y calificación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.

483/42, 1º.02.00.

Para el reconocimiento de experiencia procederá considerar el tiempo servido en la Corporación "GREDIS", en la medida que tales servicios se hayan prestado en establecimiento de salud susceptible de ser calificado como público, municipal o de corporación municipal, en su caso.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 38 letra a).

Concordancias: Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98.

Se consulta si jurídicamente procede considerar para el reconocimiento de experiencia, en el caso de funcionaria auxiliar paramédico dependiente del Consultorio Juanita Aguirre de la Corporación Municipal de Educación y de Salud de Conchalí, los 7 años que anteriormente trabajó en la Corporación "GREDIS" (Grupo para el Desarrollo de la Investigación en Salud), dependiente del Ministerio de Salud en Programa de Vacunas.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 38 letra a), de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

"a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicio efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos".

Del precepto legal transcrito se desprende que uno de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria, corresponde a la experiencia que presenta el funcionario en el sector de salud municipal, para cuyo reconocimiento se requiere haber laborado efectivamente en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal, lo que debe acreditarse con la documentación laboral y previsional.

En la especie, se consulta si debe considerarse para tales efectos los 7 años que la auxiliar paramédico dependiente del Consultorio Juanita Aguirre, Unidad Farmacia, de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Ayuda al Menor de Conchalí, prestó servicios en la Corporación "GREDIS" (Grupo para el Desarrollo de la Investigación en Salud) dependiente del Ministerio de Salud de Programa de Vacunas.

De acuerdo con la norma en estudio, para el reconocimiento de la experiencia basta que el funcionario acredite los años servidos efectivamente en establecimientos públicos, municipales o

corporaciones en salud municipal, en cuyo contexto deberá establecerse si la Corporación "GREDIS" es un establecimiento dependiente del Ministerio de Salud en Programa de Vacunas.

En tal evento, procederá considerar para el reconocimiento de experiencia los años servidos por la funcionaria para la aludida Corporación "GREDIS", sólo en la medida que esta última sea de aquellos establecimientos de salud susceptibles de ser calificados como públicos, municipales o de corporaciones municipales, y así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Dictamen Nº 2.506/192, de 1º.06.98.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y cita legal, cumpla con informar que para el reconocimiento de experiencia procederá considerar el tiempo servido en la Corporación "GREDIS", en la medida que tales servicios se hayan prestado en establecimiento de salud susceptible de ser calificado como público, municipal o de corporación municipal, en su caso.

EMPRESA. CIERRE. AVISO TRABAJADORES. FINIQUITO. OPORTUNIDAD. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. SUMAS ADEUDADAS. PAGO. OPORTUNIDAD.

484/43, 1º.02.00.

Informa diversas consultas relacionadas con efectos laborales del eventual cierre del Centro de Formación Técnica ..., de la empresa ... Educacional Ltda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161 inciso 1º; 162 inciso 4º; 168 inciso 1º, y 177 inciso 1º.

Concordancias: Ord. Nº 3.251/191, de 1º.07.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Si se debe avisar por escrito a los trabajadores el cierre del establecimiento Centro de Formación Técnica ..., de empresa ... Educacional Ltda.
- 2) El finiquito, cómo corresponde que se pague.
- 3) Si la empresa puede recurrir a alguna instancia legal para no pagar finiquitos.
- 4) El hecho que la empresa cierre el establecimiento educacional por decisión propia, le impide o la obliga a pagar finiquito.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En cuanto a la consulta de aviso por escrito a los trabajadores del cierre del establecimiento educacional donde prestan servicios, cabe señalar que la legislación laboral vigente no contempla como obligación del empleador avisar por escrito a sus trabajadores el cierre de la empresa o, en este caso, del establecimiento educacional donde prestan servicios.

No obstante, podría arribarse a una conclusión distinta, si se analiza la subsistencia de los contratos de trabajo de los dependientes que se verían afectados por el cierre de la empresa o establecimiento.

En efecto, en la legislación vigente la única referencia a un aviso previo o por anticipado del empleador al trabajador se encuentra contemplado en las causales de término de contrato de trabajo, del artículo 161 del Código del Trabajo.

Al respecto, si bien esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse sobre la configuración de causales legales de término de contrato, materia que corresponde conocer a los tribunales de justicia, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, posible resulta estimar que la causal de término que obliga al aviso previo, sin perjuicio de su reemplazo por una indemnización, es la impuesta por necesidades de la empresa o establecimiento, y por desahucio en los limitados casos que la ley lo permite.

En efecto, el inciso 1º del artículo 161, del Código del Trabajo, dispone:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".

A su vez, el inciso 4º del artículo 162, del mismo Código, señala:

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

De las disposiciones legales anteriores se desprende que si el empleador invoca la causal de término de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, deberá dar aviso al trabajador con a lo menos treinta días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo, aviso previo que no obstante se puede sustituir por el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

De este modo, en la especie, sólo de invocarse la causal legal de término de contrato fundada en necesidades de la empresa o del establecimiento, para dar por extinguida la relación laboral de los trabajadores afectados por el cierre del establecimiento educacional, debería dárseles un aviso con treinta días de anticipación a dicha circunstancia, el cual, en todo caso, podría reemplazarse por el pago de la indemnización sustitutiva prevista en la ley, y en tal evento no se requeriría aviso previo con la antelación señalada.

En consecuencia, la legislación actual no considera la obligación de avisar a los trabajadores con antelación el cierre de la empresa o establecimiento, a menos que el empleador estime pertinente invocar como causal de término de contrato del personal la prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, evento en el cual el aviso debe darse a lo menos con treinta días de anticipación, no obstante, también se puede reemplazar por la indemnización que precisa la ley.

2) En cuanto a la consulta de pago del finiquito, la doctrina uniforme de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 3.251/191, de 1º.07.93, que si bien la ley no fija un plazo para suscribir el finiquito, la oportunidad para su otorgamiento y pago no es otra que el cese de la relación laboral, momento en el cual deben quedar establecidos, con las formalidades que señala el artículo 177 del Código del Trabajo, el detalle de las obligaciones que se extinguen y las que eventualmente origina el propio término de la relación, sin perjuicio que las mismas partes puedan convenir un plazo para el completo pago de tales obligaciones.

3) En cuanto a la consulta si la empresa puede recurrir a alguna instancia para no pagar finiquitos, cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse al respecto, en orden a eventuales decisiones que podría adoptar la empresa, las que sólo una vez concretadas y de infringir con ellas la legislación laboral vigente podrán ser objeto de fiscalización y control por el Servicio.

Con todo, es posible agregar, como se ha expresado, que los finiquitos deben suscribirse para dar testimonio fehaciente del término de una relación laboral, y de las obligaciones que se han originado con motivo de ella, o de su conclusión, por lo que legalmente no se vislumbra alguna instancia especial a la cual la empresa pudiera recurrir para eludir tal obligación, que la liberara de la misma, aun cuando su pago pudiere diferirse.

4) En relación con la consulta si el hecho del cierre del establecimiento por decisión propia de la empleadora la obliga o la libera de pagar finiquito, cabe expresar que tal como ya se ha indicado con anterioridad, el finiquito debe otorgarse y pagarse al término de la relación laboral, cualquiera sea la causal legal que la provoque, dado que mediante dicho instrumento, sujeto a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, es posible dar fe de la extinción de una relación laboral y de las obligaciones que la misma originó, lo que lleva a que tal instrumento deba celebrarse independientemente de los motivos que llevaron a la conclusión del vínculo laboral, y si fue la empleadora la que por decisión propia cerró o no el establecimiento educacional.

Ahora, si la decisión de cierre por iniciativa o no de la empleadora puede influir en la terminación de los contratos y en el pago de indemnización por años de servicio, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse, si ello obliga a una calificación de los hechos que puedan constituir causal legal justificada o injustificada de término de contrato, función que corresponde a los tribunales de justicia, ante reclamación del trabajador interesado, como se desprende del artículo 168 del Código del Trabajo.

Con todo, en la especie, si el cierre del Centro de Formación Técnica ... se debe o no a decisión de la propia empleadora, ello no obsta a que en todo caso deba otorgarse finiquito a los trabajadores cuyos contratos concluirán por tal circunstancia, al margen si procede el pago de indemnización por años de servicio, materia que no corresponde conocer a esta Dirección.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. a través del presente dictamen, las diversas consultas planteadas con motivo de los efectos laborales que tendría el eventual cierre del Centro de Formación Técnica ..., de la empresa ... Educacional Ltda.

DESCANSO SEMANAL. DURACION.

485/44, 1º.02.00.

No resulta jurídicamente procedente que el turno "Tarde" implementado en la empresa ..., comprenda alguna hora del día en que se otorga el descanso en domingo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 36 y 38 inciso 3º.

Concordancias: Ords. N°s. 0487/36, de 26.01.99 y 3.552/189, de 16.06.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente el establecimiento en la empresa ... de un turno de trabajo denominado "Tarde", consistente en laborar 9 horas seguidas que incluyen una hora imputable a colación, de lunes a sábado, distribuidas de 16:00 a 01:00 horas.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que de los antecedentes de la presentación fluye que el último día del turno en cuestión termina a las 01:00 horas del día domingo, razón por la que se hace necesario para dar respuesta a la consulta recurrir en primer término al artículo 36 del Código del Trabajo que prescribe:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Por su parte, el artículo 38 inciso 3º del Código del Trabajo señala:

"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".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se desprende, por una parte, que el descanso dominical, de días festivos y el descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en domingo o festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo o de aquél anterior al día de descanso compensatorio y que debe terminar a las 06:00 horas, del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo o del día posterior al correspondiente a descanso compensatorio según corresponda.

Se infiere, asimismo, que sólo en el evento que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical o de días festivos y de descanso compensatorio, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquellos que preceden a un festivo o al día correspondiente al descanso compensatorio, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o de los días que siguen al festivo o al día correspondiente al descanso compensatorio.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, dicha excepción no significa, en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios, entre las 00:00 horas del día domingo o festivo o del día correspondiente al descanso compensatorio y las 00:00 horas del día lunes o de los días que siguen al festivo o al día de descanso compensatorio, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria como lo señala la propia ley sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo o a un día de descanso compensatorio, puede extenderse después de las 21 horas y aquella del día lunes o de los días que siguen a un festivo o al día de descanso compensatorio, puede iniciarse a las 00:00 horas de dicho día cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto, que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo o del día de descanso compensatorio, según corresponda.

En la especie de acuerdo a los antecedentes aportados en la presentación, los trabajadores del turno tarde de la empresa ..., cuando terminan de desempeñar sus labores en el turno que empieza el día sábado a las 16:00 horas, inician su descanso a las 01:00 horas del día domingo, vulnerando de esta forma el precepto del artículo 36 ya analizado, por cuanto su jornada comprende una hora del día correspondiente al descanso por domingo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que el turno de que se trata, abarque parte alguna de las horas correspondientes al día de descanso, debiendo por ende, la empresa y los respectivos trabajadores readecuar dicho turno a objeto de dar cumplimiento a la norma prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el turno "Tarde" implementado en la empresa ..., comprenda alguna hora del día en que se otorga el descanso en domingo.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS. POLIFUNCIONALIDAD.

486/45, 1º.02.00.

Las cláusulas sobre polifuncionalidad de las labores que desempeña el personal contratado por el Consorcio Pesquero ..., se encuentran ajustadas al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10, N°s. 3º y 4º.

Se solicita que esta Dirección determine si las cláusulas sobre polifuncionalidad de las labores que desempeña el personal contratado por el Consorcio Pesquero ..., se encuentran ajustadas al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3º y 4º dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"3º. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, y

"4º. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados y el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada por las partes.

Ahora bien, las cláusulas mínimas del contrato del trabajo precedentemente aludidas deben ser entendidas, en opinión de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente y la remuneración que el mismo percibirá.

En lo concerniente a la determinación de la naturaleza de los servicios, cabe hacer presente que el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe, en todo caso, pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios y el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada es, conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, en términos que se evite que en estos aspectos el dependiente quede sujeto al arbitrio del empleador.

En efecto, a través de las exigencias en estudio, el trabajador conoce la labor específica que debe cumplir y la remuneración que recibirá por ella y el empleador, los servicios que le requerirá y la contraprestación en dinero con que los retribuirá.

De esta suerte, conforme al criterio sostenido por esta Dirección en materia de cláusulas contractuales que señalan polifuncionalidad de labores contenido, entre otros, en Dictamen Nº 5.692/246, de 16.10.96, la procedencia jurídica de las mismas está subordinada a la circunstancia de que ellas especifiquen clara y precisamente dichas funciones y, además, a que éstas tengan asignada idéntica remuneración. En caso contrario los trabajadores no conocerían su remuneración con anticipación, podrían sufrir un menoscabo económico y la relación laboral carecería de certeza, puesto que el empleador estaría facultado para destinar al dependiente a una u otra labor y con ello, eventualmente, rebajar la remuneración de los dependientes.

Ahora bien, en la especie, la cláusula sexta de los contratos individuales de trabajo suscritos por el personal contratado por el Consorcio, en calidad de Patrón de Pesca, Motorista y Tripulante, respectivamente, especifica clara y precisamente las funciones a que se ha obligado a desempeñar cada uno de ellos conforme a la actividad que les corresponde como integrantes de la dotación de la nave.

Asimismo, la cláusula 9ª de los contratos de trabajo de los precitados trabajadores señala claramente el sueldo mensual a que tienen derecho como contraprestación de sus labores.

En estas circunstancias, aplicando en la especie la doctrina indicada en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que las cláusulas de los contratos individuales por cuya legalidad se consulta determinan de manera precisa y clara la naturaleza de los distintos servicios que se obligan a prestar los dependientes, como asimismo la remuneración asignada a ellos y, por tanto, en opinión de la suscrita, resultan jurídicamente procedentes.

En este mismo orden de ideas, cabe señalar que la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante, en los Oficios N°s. 12.600/1.427 y 12.600/1.362, de 10.01.00 y 22.12.99, ha expresado que analizados los contratos de trabajo remitidos, éstos no merecen observaciones pues no afectan a la seguridad de la nave y la navegación, siempre que se dé total cumplimiento a la dotación mínima de seguridad respectiva, situación que esa autoridad fiscaliza en cada caso particular, por tratarse de una situación de hecho.

Sin embargo, es necesario hacer presente que la cláusula séptima de los referidos contratos de trabajo, relativa al "lugar de prestación de servicios del trabajador", no se encuentra ajustada a derecho en cuanto después de determinarlo faculta al empleador no sólo para señalar la nave en que se embarcará el tripulante sino también la oportunidad del respectivo embarco, lo cual significa entregar al arbitrio del empleador el cumplimiento de su obligación contractual fundamental, cual es la de proporcionar el trabajo convenido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que las cláusulas sobre polifuncionalidad de las labores que desempeña el personal contratado por el Consorcio Pesquero ..., se encuentran ajustadas al ordenamiento jurídico laboral vigente.

GRATIFICACION LEGAL. DERECHO DE OPCION. MODALIDAD 25%. EFECTOS.

487/46, 1º.02.00.

El empleador que ha optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, no está obligado a reliquidar dicho beneficio considerando las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de su obligación de recalcular las diferencias que se produzcan por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el período correspondiente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 47 y 50.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.549/209, de 12.07.99; 7.878/392, de 26.12.97; 9.46/45, de 11.02.87 y 2.217, de 23.04.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si el empleador que paga el beneficio de gratificación legal en base a la modalidad prevista en el artículo 50 del

Código del Trabajo, se encontraría obligado a reliquidar dicho beneficio considerando las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros 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. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Por otra parte el artículo 50 del Código del Trabajo 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".

Del análisis de ambos preceptos legales posible es colegir que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por el empleador, cuando se reúnen copulativamente las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Igualmente se colige que el legislador ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema del artículo 47 precitado, esto es repartir el 30% de sus utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Luego, cumpliéndose con los presupuestos del citado artículo 50, esto es con abonar o pagar al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste, en el respectivo ejercicio comercial, por concepto de remuneraciones mensuales, deberán tenerse por enteradas las gratificaciones del trabajador, de manera diversa a la establecida por el artículo 47 del Código del Trabajo y con prescindencia de la consideración del monto de las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial, por establecerlo literalmente el propio legislador.

Conforme lo señalado, posible es concluir que optando el empleador por pagar las gratificaciones conforme al sistema establecido por el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligado a reliquidar dicho beneficio considerando las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial.

Por último, considerando que el Ingreso Mínimo Mensual experimenta variaciones anualmente, cabe precisar que conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictamen N° 3.549/209, de 12.07.99, la empleadora de conformidad al mismo artículo 50 parte final, se encuentra obligada a ajustar el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga, esto es al 31 de diciembre de cada año, y en consecuencia obligada a recalcular la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada cumpla con informar a Ud. que el empleador que ha optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, no está obligado a recalcular dicho beneficio considerando las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de su obligación de reliquidar las diferencias que se produzcan por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el período correspondiente.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE NULIDAD. ORGANIZACIONES SINDICALES. ASAMBLEA. ACUERDOS. LEGALIDAD.

488/47, 1º.02.00.

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 231.

Concordancias: Ords. N°s. 4.401/218, de 18.07.95, 4.787/227, de 1º.08.95 y 5.555/327, de 9.11.99.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento que determine si el Sindicato N° 3 de Trabajadores de la empresa ... está obligado a realizar una elección complementaria para los efectos de proveer un cargo directivo vacante.

Lo anterior, por cuanto, según expresa el requirente, transcurridos cinco meses desde la elección de directiva de la organización sindical de que se trata, renunció a la empresa su presidente.

Agrega el requirente que el artículo 248 del Código del Trabajo contempla el reemplazo de un director, cuando su cesación en el cargo se produjere antes de los seis meses de terminado su mandato y que, por otra parte, el artículo 18 de los estatutos del Sindicato en referencia contempla

la misma norma, agregando que el cargo vacante se proveerá en votación secreta y unipersonal ante ministro de fe, entre otros requisitos, razón por la cual, a su juicio, procede una elección complementaria para tal efecto.

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

El artículo 231 del Código del Trabajo, prescribe:

"El sindicato se regirá por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare".

Del precepto legal transcrito se infiere que por expreso mandato del legislador, los sindicatos deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalan la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobare.

Ahora bien, es preciso señalar, de acuerdo a lo que esta Dirección ya manifestara en Dictámenes N°s. 865, de 19.04.82 y 4.401/218, de 18.07.95, para el legislador tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él y las contempladas en los estatutos y que la fuerza obligatoria de las últimas encuentra su fundamento en el deseo del legislador de no intervenir en aquellas materias propias del funcionamiento interno de la organización, a fin de que sea ésta la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse.

Lo expuesto permite concluir que todo acto que realice un sindicato debe ajustarse estrictamente no sólo a la ley y su reglamento sino que también a las disposiciones que contemplen sus estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría traer consecuentemente su nulidad.

Precisado lo anterior, cabe consignar que revisados los estatutos del Sindicato en referencia se ha podido establecer que en su artículo 18 se contempla el procedimiento de reemplazo de aquellos directores que dejan de tener tal calidad, antes de seis meses de la fecha de término de su mandato, entre otras causales, por renuncia al cargo, estableciendo que éstos serán designados mediante votación secreta ante ministro de fe, en la que cada afiliado tendrá derecho a un voto.

Ahora bien, mediante antecedentes proporcionados por la Inspección Comunal de Maipú, se pudo establecer que, en reunión extraordinaria de fecha 16 de junio del presente año, la asamblea del sindicato en comento, acordó no llevar a cabo la elección complementaria que debía realizarse para reemplazar al director renunciado.

De este modo, tomando en consideración que la asamblea es el órgano resolutor máximo de una organización sindical, los afectados con su resolución sólo podrán impugnar su validez si ésta no ha sido acordada de conformidad a la ley, su reglamento o a los estatutos que la rigen.

No obstante, en la especie, al tenor de lo expuesto en acápites que anteceden, posible es afirmar que emitir el pronunciamiento requerido importa resolver acerca de la validez o nulidad de acuerdos sindicales, materia ésta que corresponde a la función jurisdiccional y constituye una atribución privativa de los Tribunales de Justicia, según lo disponen los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

Por lo anterior, y en atención a que la calificación del acto jurídico en cuestión excede de las facultades que la ley entrega a la Dirección del Trabajo, este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical.

FERIADO PROPORCIONAL. PROCEDENCIA. TRABAJADORES EX-EMPRESA PORTUARIA DE CHILE.

489/48, 1º.02.00.

Los trabajadores de la ex-empresa Portuaria de Chile que pasaron a desempeñarse en las nuevas empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, no tienen derecho al pago de feriado proporcional y/o acumulado por los períodos servidos a la ex-empresa Portuaria de Chile.

Fuentes: Ley N° 19.542, artículos 46 y 5º transitorio.

Solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a establecer la procedencia del pago del feriado acumulado y proporcional a los trabajadores de la ex-empresa Portuaria de Chile que en virtud de las disposiciones de la Ley N° 19.542, pasaron a desempeñar funciones en las nuevas empresas creadas por dicha ley, entre ellas, la empresa Portuaria Valparaíso.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 19.542, que estableció normas sobre modernización del sector portuario estatal, en su artículo 46 expresa:

"Los trabajadores de las empresas se registrarán exclusivamente por las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias, y por las de esta ley".

Por su parte, el artículo 5º transitorio de la citada ley señala:

"Los trabajadores de la empresa Portuaria de Chile que a la fecha de publicación en el Diario Oficial del decreto supremo que complete la designación del primer directorio de cada empresa, que se desempeñen en sus respectivos puertos o terminales y que no cumplan con los requisitos para acogerse a la jubilación que establece el artículo anterior, pasarán a desempeñarse en la respectiva empresa, sin solución de continuidad. Estos trabajadores podrán percibir el desahucio a que tuvieren derecho a partir de la fecha en que opere el cambio de régimen laboral. Los cargos de planta de la empresa Portuaria de Chile que quedaren vacantes por aplicación de lo antes dispuesto no podrán ser provistos bajo ninguna forma.

"A los trabajadores a que se refiere el inciso anterior les serán computados, además del período trabajado en la nueva empresa, todos los años trabajados en la empresa Portuaria de Chile, en el evento en que la empresa ponga término a la relación laboral por aplicación de alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de trabajadores que hubieren ingresado a la empresa Portuaria de Chile con anterioridad al 14 de agosto de 1981, no les será aplicable el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración a que se refiere el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo.

"Los contratos de trabajo que corresponda celebrar entre las empresas y los trabajadores a que se refiere el inciso anterior deberán constar por escrito dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la incorporación a la respectiva empresa. Dentro del mismo plazo, cada empresa deberá dictar sus reglamentos internos conforme a las disposiciones del Código del Trabajo.

"El total de haberes mensuales y demás beneficios sociales que se consignen en los contratos de trabajo a que se refiere el inciso anterior no será en ningún caso inferior, en su monto final mensual, a aquel que esté percibiendo el trabajador en la empresa Portuaria de Chile, a la fecha en que opere el cambio de régimen laboral, excluidas de dicho monto las asignaciones de sobretiempo y de recargo por turno, y de feriados, o aquellos beneficios que las reemplacen. Durante el período que medie entre el cambio de régimen laboral y la primera negociación colectiva, la asignación de recargo por turno se pagará en un monto no inferior al que perciban al momento del citado cambio, sólo respecto de los trabajadores que efectivamente los realicen.

"Las organizaciones sindicales constituidas por los trabajadores de la empresa Portuaria de Chile al amparo del Libro III del Código del Trabajo podrán continuar vigentes en las nuevas empresas y sólo deberán readecuar sus estatutos, según la denominación de cada una de las empresas continuadoras legales de la empresa Portuaria de Chile".

De las disposiciones legales transcritas se infiere que el personal de la empresa Portuaria de Chile, para los efectos que interesa, que a la fecha de publicación en el Diario Oficial del decreto supremo que complete la designación del primer directorio de cada empresa y que no cumplan con los requisitos para jubilar, tiene derecho a seguir laborando sin solución de continuidad en las respectivas empresas constituidas de acuerdo a las normas contenidas en la Ley N° 19.542, rigiéndose tales dependientes, desde ese momento, exclusivamente por las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias y por las de la precitada ley.

De ello se sigue, entonces, que, actualmente, en materia de feriado el personal que nos ocupa se rige por las normas contenidas en los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la consulta formulada dice relación con la procedencia del pago de indemnización compensatoria por concepto de feriado proporcional y acumulado por períodos servidos en la ex-empresa Portuaria de Chile.

Ahora bien, considerando que los funcionarios de la ex-empresa Portuaria de Chile, con anterioridad a la dictación de la Ley N° 19.542 se encontraban afectos al Estatuto Administrativo contenido en la Ley N° 18.834, se hace necesario recurrir a las normas de dicho cuerpo legal para determinar la procedencia jurídica de los derechos reclamados.

Analizada la situación en comento a la luz de las disposiciones contenidas en el referido cuerpo legal y teniendo presente lo resuelto por la Contraloría General de la República sobre la materia, en orden a que los trabajadores regidos por el Estatuto Administrativo no les asiste el derecho a recibir compensación pecuniaria por los días de feriado acumulado o proporcional que tuvieron al momento de terminar su vinculación administrativa con el Estado de Chile, en opinión de este Servicio, resulta posible sostener que éstos no incorporan a su patrimonio el derecho a percibir compensación por los días de feriado que no alcanzaron a utilizar y que hubieron acumulado o ganado proporcionalmente al momento de desvincularse o dejar de tener la calidad de empleado público.

De ello se sigue, que los ex-trabajadores de la empresa Portuaria de Chile al momento del traspaso a las nuevas empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, no tenían el pretendido

derecho y, por tanto, mal podrían exigirlo a sus nuevos empleadores, aun cuando hayan pasado a prestar servicios a las nuevas empresas portuarias sin solución de continuidad.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que los trabajadores de la ex-empresa Portuaria de Chile que pasaron a desempeñarse en las nuevas empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, no tienen derecho al pago de feriado proporcional y/o acumulado por los períodos servidos a la ex-empresa Portuaria de Chile.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

490/49, 1º.02.00.

El vínculo jurídico que une a las empresas ... y ... con los académicos que en ellas se desempeñan no constituye, en las condiciones señaladas, una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, debiendo en consecuencia dejarse sin efecto las Instrucciones N° 99-02, de 2.07.99; 99-06, de 5.07.99 y 99-01, de 2.07.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las referidas empresas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 8º.

Concordancias: Ord. N°s. 5.299/249, de 14.09.92 y 4.775/211, de 24.08.92.

Mediante presentación de 9 de julio de 1999 se solicitó a este Servicio la reconsideración de las Instrucciones N° 99-02, de 2.07.99; 99/06, de 5.07.99 y 99/01 de 2.07.99 todas impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las empresas ..., respectivamente, en las cuales se requirió la escrituración de los contratos de trabajo de los dependientes que prestan servicios profesionales para las referidas instituciones.

La solicitud de reconsideración presentada se basa, fundamentalmente en la inexistencia del vínculo de relación laboral entre la empresa y los dependientes aludidos, cuestión que es justificada en las solicitudes de reconsideración, entre otros, en los siguientes argumentos: a) en el hecho que los docentes prestan servicios "por una pequeña cantidad de horas semanales"; b) en el hecho que, a juicio del reclamante, no se configuran los elementos fácticos de la relación laboral y; c) que un 90% de los trabajadores de que se trata tendrían un contrato de trabajo vigente con otra empresa, cuestión que les aseguraría su cobertura previsional.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º, del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

A su vez, el artículo 8º inciso 1º del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

a) Una prestación de servicios personales; b) Una remuneración por dicha prestación, y c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

Sin embargo, y en relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

- a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Es del caso consignar que los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

Pues bien, en el caso en consulta, se ha podido establecer, por los informes emitidos con fechas 2.07.99 y 5.07.99 por la fiscalizadora Sra. M. O. G., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, que respecto de los académicos en consulta concurren determinadas características laborales, distintas a las precedentemente señaladas, a saber: los profesores de que se

trata imparten una asignatura en la malla curricular de una cátedra técnica gozando de plena libertad académica para impartir sus clases en la forma que estimen conveniente, sin perjuicio de lo cual están sujetos a un horario y a una jornada determinada.

Es así como en el desempeño de sus funciones docentes no se encuentran sujetos a supervigilancia, ni afectos a instrucciones impartidas por el empleador, no existiendo a su respecto dependencia laboral o técnica.

Por otra parte, la intensidad o carga de trabajo de los docentes en sus respectivas horas de clases es determinada por ellos mismos, de acuerdo a los contenidos de las materias a desarrollar. Desde luego su labor docente no está afectada a la obligación de asumir otros trabajos o tareas que no estén predeterminadas, careciendo el empleador de esa facultad.

En cuanto al cumplimiento de un horario en el respectivo establecimiento, ello obedece a la necesidad de desarrollar en el tiempo los temas académicos previamente determinados, y no a la simple enajenación de dicho tiempo para un empleador.

Los períodos de evaluación que se imponen a los profesores, consignándose el período de clases, pruebas y vacaciones a que se encuentran afectos los estudiantes, constituye el necesario marco organizacional en el cual deben desarrollarse los temas académicos, y no afecta la característica de independencia o autonomía técnica o laboral del servicio que se presta.

De todas estas consideraciones debemos extraer que en la especie no se presenta el requisito sine qua non contemplado en el artículo 7º del Código del Trabajo en el sentido de que un acuerdo entre partes, aun cuando tengan connotaciones laborales, para que configure un contrato de trabajo debe traducirse en un pacto de servicios que se prestan bajo dependencia y subordinación.

Lo expresado precedentemente no obsta a que dentro del marco laboral señalado, entre los profesores y las empresas ... y ... pueda celebrarse un contrato de trabajo, mediando un acuerdo de las partes que involucre la dependencia.

Igual efecto se producirá si en los hechos el trabajo de los docentes, por la permanencia, supervisión o modalidades de desempeño exigidas, presentare características de dependencia laboral o técnica, pues entonces se estaría en presencia de una relación de trabajo que da origen a contrato de trabajo.

La situación anterior se producirá, entre otros casos eventuales, si el tiempo físico de dedicación exigido al profesor representa una disponibilidad de períodos semanales o mensuales de una extensión que, por su continuidad y permanencia, involucra en sí mismo una jornada de trabajo significativa.

Igualmente es necesario determinar que si los profesores además de sus clases frente al curso cumplen otras labores propias del establecimiento tales como asistencia periódica a reuniones académicas, responsabilidades en departamentos de investigación, programación o evaluación o similares o desempeñan labores directivas o administrativas se configurará a su respecto una relación laboral, que debe expresarse en un contrato de trabajo.

Por lo expuesto, es lícito concluir que, salvo las situaciones precedentes, el pacto laboral entre los profesores y las empresas ... y ... presenta características de un contrato de arrendamiento de servicios, consistente en una serie de clases que deben realizarse para desarrollar en el tiempo

determinadas materias, servicios que se prestan con autonomía técnica y académica, proporcionando las empresas de que se trata para ese efecto, el marco organizacional que permite al profesor desempeñar, bajo acuerdo de honorarios, su respectiva cátedra, ciencia u oficio.

De esta manera, analizando las circunstancias anotadas a la luz de las normas legales transcritas y comentadas en párrafos anteriores, es dable colegir que las prestaciones de servicios en análisis no reúnen los caracteres propios de un contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que el vínculo jurídico que une a las empresas ... y ... con los académicos que en ellas se desempeñan, no constituye, en las condiciones que actualmente se prestan, una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, debiendo en consecuencia, dejarse sin efecto las Instrucciones N° 99-02 de 2.07.99; 99-06, de 5.07.99 y 99-01, de 2.07.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las referidas empresas.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

501/50, 1º.02.00.

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula 5.1 del convenio colectivo celebrado entre la empresa CODELCO - Chile - División Andina y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la misma, procede considerar las asignaciones de movilización y colación percibidas por los involucrados, en el evento de que la terminación de los respectivos contratos se produzca por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador. Por el contrario, las referidas asignaciones no deben considerarse para el aludido cálculo, cuando el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.953/236, de 24.08.94, 2.982/159, de 8.06.99.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la empresa CODELCO-Chile-División Andina, excluya de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, las asignaciones de movilización y colación que los trabajadores perciben en forma mensual, prevista en la cláusula 5-1 del convenio colectivo vigente.

Señalan que dicho pronunciamiento se hace necesario por cuanto en opinión de la empresa no corresponde incluir dichos emolumentos por tratarse de una indemnización de origen convencional pactado en la cláusula 5.1 del contrato colectivo vigente, y superior a la legal, ya que no está afectada al tope de 330 días ni de 90 Unidades de Fomento.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 172, inciso 1º, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de determinar la indemnización legal por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

Sobre la base del análisis de la citada disposición legal, la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 647/039, de 2.02.99, ha precisado que el concepto "última remuneración mensual" utilizado en ella por el legislador *"reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático ya que alude a "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador"*.

Agrega el citado pronunciamiento jurídico que dentro del referido artículo 172, la regla señalada precedentemente constituye la norma general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, y que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que el mismo precepto establece, precisando que entre ellas existe una de carácter genérico constituida por los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

De esta forma concluye que es la propia ley, en su tenor literal, la que respecto de determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, ya que de su texto se infiere directamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Como es dable apreciar, el ordenamiento jurídico vigente en el artículo 172 en análisis, ha establecido la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir, de aquella indemnización que el empleador se encuentra obligado a pagar cuando funda la terminación del contrato de trabajo en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo, esto es, aquella cuyo pago resulta exigible cuando el empleador, al poner término a la relación laboral por las causales señaladas, no otorga al trabajador un aviso con a lo menos treinta días de anticipación.

De ello se sigue, que la regla que se contiene en el inciso 1º del artículo 172 en análisis, no resulta aplicable respecto de indemnizaciones convencionales cuya exigibilidad proceda por causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o al desahucio, las cuales deben ser determinadas conforme a la base de cálculo que las partes contratantes hayan convenido.

Ahora bien, de los antecedentes aportados por los recurrentes se desprende que la indemnización por años de servicio establecida en la cláusula 5.1 del convenio colectivo vigente, no está afectada al tope de 330 días de remuneración que establece la ley ni tampoco al límite 90 Unidades de Fomento y procede por las causales de terminación de contrato previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, como también, por otras distintas a éstas.

Aplicando lo expuesto en acápite que anteceden al caso en consulta, resulta dable sostener que si la terminación del respectivo contrato de trabajo se produce por las causales de necesidades de la empresa o desahucio, el cálculo de la indemnización por años de servicio deberá efectuarse conforme a la regla que sobre el particular se contiene en el inciso 1º del artículo 172, antes transcrito y comentado. Por el contrario, si el despido se fundare en una causal distinta de aquéllas, el cálculo del beneficio corresponderá efectuarlo de acuerdo a lo pactado por las partes sobre la materia.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que conforme a los antecedentes aportados, las asignaciones de colación y movilización que perciben los dependientes de que se trata, son beneficios en dinero pagaderos mensualmente, circunstancias éstas que, a la luz de la disposición legal citada, permiten sostener que los mismos cumplen con las condiciones necesarias para considerarlos en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio que corresponda pagar a los dependientes afectos al convenio colectivo que nos ocupa por aplicación de las causales de término de contrato establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula 5.1 del convenio colectivo celebrado entre la empresa CODELCO-Chile-División Andina y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la misma, procede considerar las asignaciones de movilización y colación que perciben los involucrados, en el evento de que la terminación de los respectivos contratos se produzca por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador.

Por el contrario, las referidas asignaciones no deben considerarse para el aludido cálculo, cuando el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.

REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.

502/51, 1º.02.00.

Se pronuncia sobre impugnación del reglamento interno de la empresa ..., respecto de las materias que se indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32, 153, 181. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ords. N°s. 7.308/345, de 17.12.92; 5.053/238, de 30.08.94; 7.667/317, de 21.11.95; 3.811/153, de 8.07.96 y 4.295/297, de 9.09.98.

Se ha impugnado las disposiciones del reglamento interno de la empresa ... por modificar el reglamento anterior y estimarse ilegales.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) Se acoge la impugnación del reglamento en referencia, en cuanto a que no se resulta procedente que se encuentre establecido para el Holding de empresas ..., toda vez que el artículo 153 del Código del Trabajo establece que el sujeto obligado a confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad está constituido por cada empresa como la norma indica y no por una agrupación o conjunto de ellas.

2) Cabe señalar que de conformidad a la cláusula segunda del Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 27 de abril de 1999, vigente entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa de Transportes Compañía de Seguridad ... y ..., relativa a su objeto se establecen como condiciones únicas, vigentes y comunes de trabajo sobre remuneraciones, bonos, asignaciones, regalías, reajustabilidad y prestaciones en general entre la empresa y sus trabajadores, las reglamentadas por dicho contrato colectivo, no ajustándose a derecho las modificaciones relativas a estas materias contenidas en las disposiciones del nuevo reglamento interno que importen una disminución de los derechos en ellos establecidos.

3) Se acoge la impugnación de la modificación del reglamento interno, relativas al aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad consignado en el título de los beneficios, página nueve del citado documento, en que se excluye de tal beneficio a los trabajadores que a la fecha de pago de los mismos no hayan cumplido un año de antigüedad en la organización, por cuanto, según consta de contrato colectivo vigente tenido a la vista, los referidos aguinaldos se estipularon por las partes sin restricción alguna respecto de la antigüedad de los trabajadores involucrados y, por tanto, no podrán ser alterados o modificados sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales.

Lo anterior, en atención a que de conformidad con el artículo 1545 del Código Civil, el contrato legalmente celebrado es una ley para las partes contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

4) Se rechaza la impugnación relativa a la asignación por fallecimiento o incapacidad laboral total y permanente del trabajador, por cuanto no ha habido modificación alguna en relación al reglamento interno anterior.

5) En cuanto a la impugnación de la modificación establecida en el artículo 11 del reglamento interno, pese a no contener diferencias con el artículo 8º del reglamento anterior, se observa por encontrarse establecida para el Holding de empresas y no para una empresa en particular conforme al artículo 153 del Código del Trabajo, por lo que deberá señalar claramente el sistema de turnos correspondientes a cada empresa.

6) Respecto de la impugnación de la modificación del reglamento interno referida a la jornada extraordinaria, en razón que el nuevo reglamento interno agrega, en el inciso segundo de su artículo 17 que: *"no se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, inasistencia o falta, ni tampoco aquellas que se generen, producto de la participación del trabajador en algún programa de capacitación interno o externo de la empresa"*, se hace necesario analizar en forma separada la misma.

a) En cuanto a la primera parte de la cláusula que dispone que no se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, inasistencia o falta, cabe hacer presente que, el artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 4º, dispone:

"No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

De la disposición transcrita se desprende que no serán horas extraordinarias las que el trabajador labore en compensación de un permiso, siempre que tal compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Por el contrario, conforme al mismo precepto resulta factible inferir que serán horas extraordinarias todas aquellas que se laboren para compensar un permiso si el trabajador no ha requerido por escrito dicha compensación, o no ha sido autorizada por el empleador, y siempre que con ella se sobrepase la jornada máxima semanal, legal o convencional, según sea el caso.

Por consiguiente, se acoge la impugnación de la cláusula en referencia, sólo en cuanto el tiempo laborado en compensación por los permisos debe pagarse como sobretiempo, a menos que, tratándose de los referidos permisos, dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

- b) En lo que respecta a las inasistencias a que hace referencia la cláusula en análisis cabe señalar que el artículo 22 del Código del Trabajo en su inciso primero prescribe: *"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".*

De la disposición legal transcrita se colige que el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo que permite el legislador, es de 48 horas semanales.

A su vez, el artículo 30 del mismo cuerpo legal dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Del precepto anotado se deduce que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada ordinaria legal o sobre la pactada, si éste fuese menor a la legal, constituye jornada extraordinaria de trabajo.

De lo anterior se colige que el límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal siendo, por tanto, viable afirmar que el hecho de que se haya laborado en exceso sobre un horario diario no determina por sí solo la presencia de sobretiempo sino que, por el contrario, éste se producirá solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida.

De esta manera, la circunstancia de que el dependiente registre atrasos o inasistencia en una semana tendrá incidencia directa en su posibilidad de ganar sobresueldo, toda vez que las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que se haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de los atrasos o inasistencias y completando la jornada semanal.

Con todo, cabe hacer presente, por las mismas razones anotadas, que la compensación a que se alude en el párrafo anterior, sólo procederá dentro de la respectiva semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboran en exceso la semana siguiente.

En consecuencia en lo que respecta a las inasistencias la cláusula se encuentra ajustada a derecho.

- c) En cuanto al tiempo utilizado en un programa de capacitación, ya sea interno o externo, cabe hacer presente que el inciso primero del artículo 181 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración".

De la norma legal antes transcrita se colige, por una parte, que durante el período en que los dependientes asisten a cursos de capacitación mantienen inalterable el monto de sus remuneraciones, aun cuando en la práctica puedan modificar efectivamente la jornada convenida y, por otra, que si tal alteración excediera la jornada ordinaria, ésta no da derecho al pago de sobretiempo.

De ello se sigue que los dependientes que asisten a cursos de capacitación que se desarrollan fuera de la jornada ordinaria de trabajo convenida por las partes no tienen derecho al pago de sobresueldo, conclusión ésta que se encuentra en armonía con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 7.308/345, de 17.12.92.

Por consiguiente, deberá rechazarse la impugnación de la referida cláusula, sólo en cuanto a que no se considerará como horas extraordinarias el tiempo ocupado en la participación del trabajador en algún programa de capacitación interno o externo de la empresa.

7) Se rechaza la impugnación del artículo 37 N° 8 del Reglamento Interno, que no contempla, a diferencia del antiguo reglamento, el derecho del trabajador a percibir sobresueldo cuando se exceda la jornada ordinaria en programas de capacitación, por las razones expuestas en el número 6) del presente informe.

8) Se rechaza la impugnación del artículo 37 N° 12, que establece la obligación del trabajador de responder, previa determinación de la autoridad competente, de cualquier pérdida, deterioro u otro perjuicio que se derive de su acción u omisión culpable, que afecte los bienes de la empresa o de terceros, bajo la responsabilidad de ésta, por cuanto, la cláusula en referencia se ajusta a derecho, en cuanto entrega a la autoridad competente, esto es, a los Tribunales de Justicia, el conocimiento y resolución de la materia.

9) Se rechaza la impugnación del artículo 37 N° 20, por cuanto, la obligación de someterse a exámenes físicos y psicológicos que impone a los dependientes que allí se indica, se ha impuesto en virtud de lo previsto en el artículo 11 letra f) del reglamento sobre funcionamiento de vigilantes privados, D.S. N° 1.773, de 1994, que exige a los vigilantes privados *"tener salud y condiciones físicas y psíquicas compatibles con la función que se va a desempeñar, especialmente en lo relativo a la aptitud para portar armas de fuego, las que deberán ser comprobadas mediante certificado médico y psicológico, respectivamente"*.

10) En lo que concierne a la impugnación del anexo de turnos, se rechaza la impugnación del mismo, por cuanto, de acuerdo a lo señalado en informe de fiscalización, emitido por don M. O. E., fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, no se han producido modificaciones horarias, sino que en el actual reglamento se consigna la suma de todos los turnos vigentes de los trabajadores de las distintas empresas que conforman el holding, y, sin perjuicio de ello, los horarios se han convenido en los contratos individuales de trabajo.

No obstante todo lo anterior, se observa esta cláusula por cuanto los turnos deben hallarse establecidos para cada empresa en particular y no para el conjunto o Holding de acuerdo al artículo 153 del Código del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.

507/52, 1º.02.00.

Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 4.100/233, de 12.08.99, en todas sus partes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 N° 5, y 38 inciso final.

Solicita reconsideración del Dictamen N° 4.100/233, de 12.08.99, que concluye que se *"niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1.361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno"*.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión arribada en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en los documentos mencionados, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 4.100/233, de 12.08.99, en todas sus partes.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. FUERO MATERNAL. CONTRATO DE PLAZO FIJO.

508/53, 1º.02.00.

No resulta legalmente procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo de una profesional de la educación del sector particular subvencionado que goza de fuero laboral, salvo previa autorización judicial.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 78. Código del Trabajo, artículos 174 y 201 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictamen N° 3.545/210, de 16.07.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si es posible poner término al contrato de plazo fijo de una docente del sector particular subvencionado si durante su vigencia queda embarazada.

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

Previa respuesta a la consulta planteada se hace necesario precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los del sector particular subvencionado, cuyo es el caso en consulta, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV del Estatuto Docente.

Ahora bien, en lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de tales docentes, cabe señalar que la Ley N° 19.070, se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiéndose en lo no reglamentado por el Estatuto Docente, por el Código del Trabajo y leyes complementarias.

Atendido que el Estatuto Docente no contiene norma legal alguna relativa a si puede o no ponerse término al contrato de trabajo de una profesional de la educación por vencimiento del plazo fijado para su duración en el evento de quedar embarazada durante la vigencia de su contrato, se hace necesario recurrir para tales efectos, tal como se dijera, a las normas que supletoriamente rigen la materia, contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 201 del Código del Trabajo, que al efecto, prevé:

"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

"Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido".

A su vez, el inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo, prescribe:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

De las disposiciones legales anotadas se infiere que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, salvo con previa autorización judicial, la que podrá conceder el Juez del Trabajo en los casos contemplados en los números 4 y 5, del artículo 159 y en el artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

Ahora bien, la causal contenida en el N° 4 del artículo 159, trata de la terminación del contrato por el vencimiento del plazo convenido, de lo cual es posible derivar que la llegada del plazo de un contrato de plazo fijo, cualquiera sea su duración, no produce la terminación del mismo respecto de una trabajadora acogida a fuero maternal, a menos que el juez lo autorice por las causales que específicamente hacen posible dicha autorización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no resulta legalmente procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo de una profesional de la educación del sector particular subvencionado que goza de fuero laboral, salvo previa autorización judicial.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. CLAUSULA DE REAJUSTABILIDAD.

618/54, 7.02.00.

Deniega al Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.884/369, de 2.12.99.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369.

Se solicita reconsideración del Dictamen N° 5.884/369, de 2.12.99, por el cual esta Dirección resolvió que *"Para los efectos del inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, constituye cláusula de reajustabilidad la estipulación sobre reajuste de remuneraciones y beneficios expresados en dinero contenida en la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente al momento de acogerse el Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... al precitado artículo del referido texto legal"*.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. que, analizados los fundamentos expuestos en la citada presentación, particularmente lo manifestado respecto a la aparente contradicción existente entre lo resuelto en el dictamen cuya reconsideración se solicita y lo expresado en el Ord. N° 6.383/327, de 21.10.97, éstos no resultan suficientes para modificar el criterio sustentado en aquél.

Lo anterior por cuanto este Servicio, para arribar a la conclusión de que la cláusula convencional analizada en el Ord. N° 6.383/327, de 21.10.97, no constituía cláusula de reajustabilidad, consideró que la actualización o reajuste que la misma contemplaba se refería, única y exclusivamente, a la tabla de tramos que servían de base para el cálculo del incentivo que ella consignaba y no a los factores de cálculo expresados en porcentajes que son los que determinaban la remuneración a percibir por los trabajadores afectos al instrumento colectivo que contenía dicha cláusula.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto cúpleme informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.884/369, de 2.12.99.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES.

672/55, 14.02.00.

Sobre la remuneración que deben percibir los trabajadores sujetos a remuneración variable durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que aluden los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal, modificado por la Ley N° 19.631.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 162 inciso 7°.

Concordancias: Dictamen N° 5.372/314, de 25.10.99.

Se solicita que esta Dirección determine la remuneración a que tienen derecho los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que se refieren los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal, modificado por la Ley N° 19.631.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único de la Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1999, dispone:

"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador".

De la norma legal transcrita se infiere que por expreso mandato del legislador, el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo por el lapso comprendido entre la fecha de terminación del contrato de trabajo y la fecha del envío o de entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas.

Lo anterior significa que el trabajador durante el período aludido, debe continuar percibiendo las mismas remuneraciones y demás prestaciones a que habría tenido derecho de no haberse suspendido la relación laboral.

Lo anterior por cuanto la circunstancia que el legislador haya utilizado en la disposición en estudio genéricamente la expresión "contrato de trabajo", sin efectuar distingo alguno, autoriza para entender comprendidas aquellas remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato individual, sea expresa o tácitamente, como asimismo las derivadas de un instrumento colectivo de trabajo.

En corroboración de lo manifestado precedentemente, cabe señalar que la norma en análisis distingue entre "remuneraciones" y "demás prestaciones", por lo que deben incluirse todos aquellos

beneficios en dinero o en especie a que el trabajador tenía derecho al momento del despido, independientemente que constituyan o no remuneración, en los términos del artículo 41, inciso 1º, del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto en los párrafos anteriores, es posible afirmar que el empleador durante el período comprendido entre el término de la relación laboral y el envío de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales, se encuentra obligado a continuar pagando todos los beneficios en dinero o en especie a que tenía derecho el trabajador al momento de la terminación del contrato, sin importar la naturaleza jurídica de ellos.

Igualmente, durante dicho período el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales correspondientes.

Todo lo expresado en los párrafos que anteceden ha sido manifestado por esta Dirección en Dictamen N° 5.372/314, de 25.10.99, mediante el cual se fijó el sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631.

Ahora bien, tratándose de trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable, cabe sostener, que, en ausencia de una norma especial a su respecto, también en su caso, debe pagárseles durante el período de que se trata, todos los beneficios en dinero o en especie a que tenía derecho el respectivo dependiente al momento de la terminación del contrato, sin importar la naturaleza jurídica de ellos.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúplome informar que los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que se refieren los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal, deben percibir los mismos beneficios en dinero o en especie a que tenían derecho al momento de la terminación del contrato, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. CALIFICACION.

673/56, 14.02.00.

Informa acerca de las condiciones que han de reunir los socios de una sociedad de personas para los efectos de determinar la calidad con que deben afiliarse al sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, 7º, 8º y 9º.

Concordancias: Ord. N° 3.709/111, de 23.05.91; Ord. N° 5.568, de 28.07.88; Ord. N° 7.109/337, de 1º.12.94; Ord. N° 2.524/141, de 13.05.99.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de las condiciones que han de reunir los socios de una sociedad de personas para los efectos de determinar la calidad con que deben afiliarse al sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 3º, letra b), del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "trabajador", en los términos que a continuación se expresan:

"b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por otra parte, el artículo 8º, inciso 1º, del Código del Trabajo dispone:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituye contrato de trabajo toda relación contractual que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Asimismo, se infiere que la sola concurrencia de las condiciones enunciadas anteriormente hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes hayan dado otra denominación a la relación jurídica que las une, de suerte tal que se estará en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haber suscrito un convenio de otra naturaleza.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, signado con la letra c), el cual según la reiterada doctrina de esta Dirección se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: "continuidad de los servicios prestados, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., además que el vínculo de subordinación o dependencia está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Precisado lo anterior, cabe tener presente en la especie el precepto del artículo 9º inciso 1º del señalado cuerpo legal, el cual establece:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Del precepto legal transcrito fluye que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona y nace a la vida jurídica por el solo consentimiento o acuerdo de voluntad de los

contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez. No obstante ello, dicho instrumento debe escriturarse dentro del plazo señalado por la ley, formalidad ésta que ha sido exigida como medio de prueba de las condiciones en que ha sido contratado el dependiente, no incidiendo por tanto, su omisión, en la existencia de la relación laboral en la medida que se den las condiciones analizadas precedentemente.

Ahora bien, la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio en materia de vínculo laboral entre una sociedad y los socios de la misma, contenida entre otros en Ord. N°s. 3.709/111, de 23.05.91 y 5.568, de 28.07.88, ha señalado que el hecho de que una persona detente copulativamente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y representación de la misma, le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad.

En razón de lo expuesto precedentemente es que esta misma Dirección, en conformidad a la doctrina contenida, entre otros en Ord. N° 7.109/337, de 1º.12.94, ha dispuesto que la ausencia de alguno de los requisitos copulativos que conforme a lo expuesto en el párrafo anterior impediría al socio prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia, no resulta jurídicamente aplicable, debiendo considerarse, en esta última situación, que existiría relación laboral entre la sociedad y el socio de la misma.

Conforme a lo ya señalado, existiendo relación laboral entre la sociedad y su socio, necesariamente se genera la obligación legal para el empleador de efectuar cotizaciones previsionales respecto del dependiente, imperativo que a su vez no le será exigible a la sociedad en el evento de determinarse que la relación del socio con ésta no constituyera un vínculo de subordinación y dependencia.

Con todo, cabe hacer presente que conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 2.524/141, de 13.05.99, la Dirección del Trabajo, se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o abstracta del vínculo jurídico que une a las partes, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en especial.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

24, 11.02.00 (extracto).

Unidad Presupuestos

Implementación inicial del Sistema de Control de Gestión.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.789, 20.01.00.

Ley Nº 19.585. Imparte instrucciones sobre la aplicación de las nuevas disposiciones acerca de la filiación en lo referido al sistema único de prestaciones familiares, cuya fiscalización corresponde a esta Superintendencia.

En el Diario Oficial del 26 de octubre de 1998, fue publicada la Ley Nº 19.585 que, modificó el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación, eliminando las categorías de filiación existentes en las disposiciones anteriores del citado Código, referidas a los hijos legítimos, los hijos naturales y los hijos simplemente ilegítimos, estableciendo desde la fecha de su vigencia para todos los hijos, iguales derechos respecto del padre, de la madre o de ambos, dependiendo respecto de qué progenitor quede determinada legalmente su filiación, ya sea por las denominadas filiación matrimonial y no matrimonial.

1. En efecto, el artículo 1º de la Ley Nº 19.585 introdujo diversas modificaciones en el Código Civil, como la derogación del artículo 33, reemplazándolo por el siguiente texto: *"Tienen el estado civil de hijos respecto de una persona aquellos cuya filiación se encuentra determinada, de conformidad a las reglas previstas por el Título VII del Libro I de este Código. La ley considera iguales a todos los hijos"*. La referida ley también ha derogado los artículos 35 y 36 del Código Civil, los cuales definían que se entendía por hijo legítimos, naturales y simplemente ilegítimos.

Se reemplazaron los conceptos de parentesco legítimo de consanguinidad y de consanguinidad ilegítima, por el nuevo texto del artículo 28 del Código Civil, que señala: *"Parentesco por consanguinidad es aquel que existe entre dos personas que descienden una de la otra o de un mismo progenitor, en cualquiera de sus grados"*. En esta disposición, así como en el resto del Código Civil, la Ley Nº 19.585 elimina las diferencias existentes entre los parentescos legítimos e ilegítimos.

Cabe indicar que se introdujo al Código Civil, en su Libro I, un nuevo Título VII, "De la filiación", que en el inciso primero del artículo 179 señala que: *"La afiliación por naturaleza puede ser matrimonial o no matrimonial"*. Conforme al artículo 180, se entiende que la filiación es matrimonial cuando existe matrimonio entre los padres al tiempo de la concepción o del nacimiento del hijo. Es también filiación matrimonial la del hijo cuyos padres contraen matrimonio con posterioridad a su nacimiento o, siempre que la paternidad y la maternidad hayan estado previamente determinadas por los medios que dicho Código establece, o bien se determinen por reconociendo realizado por ambos padres en el acto de matrimonio o durante su vigencia. En los demás casos, la filiación es no matrimonial. De esta manera, las reglas para determinar la filiación legítima, natural y simplemente ilegítima fueron derogada, y reemplazadas por disposición para determinar y reclamar la filiación matrimonial y no matrimonial.

Como el artículo 9º de la Ley N° 19.585 establecía que sus disposiciones entrarían en vigencia un año después de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, dicho texto legal comenzó a regir el 27 de octubre de 1999.

Por lo tanto, ya no existen, desde el 27 de octubre de 1999, las calidades de hijos legítimos, naturales y simplemente ilegítimos, y se han derogado las reglas por las cuales el hijo ilegítimo podría adquirir la calidad de hijo natural, como asimismo las que determina el derecho de alimentos para los hijos ilegítimos no reconocidos solamente, específicamente el artículo 280 del Código Civil.

De este modo, los antiguos estados civiles de hijos legítimos, naturales y simplemente ilegítimos, han sido reemplazados, por el estado de hijo, exclusivamente, por el cual gozan de los mismos derechos respecto de ambos padres o de la madre o el padre que los hayan reconocido, ya sea conforme a las reglas de la filiación matrimonial o de la no-matrimonial. También han dejado de existir, tanto en los parentescos consanguíneos como en los por afinidad, las calidades de legítimos, naturales o simplemente ilegítimos.

2. El Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fijó el texto refundido de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía. En el artículo 2º enumera a los beneficiarios del sistema único de prestaciones familiares, y en la letra e) indica a: "Los beneficiarios de pensión de viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado en goce de pensión especial a que se refiere el artículo 24 de la Ley N° 15.386 o en el artículo 5º del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y aquella establecida en el artículo 45 de la Ley N° 16.744".

Conforme a las modificaciones que ha introducido la Ley N° 19.585 al Código Civil, es dable concluir que la expresión "madre de hijos naturales del trabajador o pensionado", usada en el artículo citado, debe entenderse reemplazada por la "de madre de hijos no matrimoniales del trabajador o pensionado", para hacerla acorde con las nuevas reglas de filiación.

Por su parte, en la letra c) del artículo 3º del referido D.F.L., se establece que serán causantes de asignación familiar "los nietos y bisnietos, huérfanos de padre o de madre o abandonados por éstos, en los términos de la letra precedente;".

De acuerdo con el estatuto de filiación existente con anterioridad a la vigencia de las disposiciones de la Ley N° 19.585, se interpretaba que la aplicación de la letra c) del citado artículo 3º alcanzaba exclusivamente a la descendencia legítima (nietos y bisnietos legítimos) ya que sólo el matrimonio tenía la virtualidad jurídica de relacionar e incorporar al nacido con el grupo de parientes del progenitor, entre ellos sus ascendientes (abuelos y bisabuelos legítimos). Ahora, a partir del 27 de octubre de 1999, dicha norma debe interpretarse en un sentido amplio por cuanto, eliminada la distinción entre la ascendencia o descendencia legítima de la ilegítima, se entiende que la letra e) del artículo 2º del D.F.L. N° 150, de 1981, comprende a todo los nietos y bisnietos ya sean de filiación matrimonial o no matrimonial.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

33.182, 9.09.99.

Director de un Servicio no puede disponer la revisión de bolsos y vehículos de los funcionarios al término de sus labores diarias.

Se solicita un pronunciamiento sobre la facultad que tendría el Subdirector Administrativo del Instituto Traumatológico Dr. Teodoro Gebeuer, de ordenar la revisión de bolsos y vehículos de los funcionarios de ese establecimiento, en cumplimiento de las instrucciones impartidas por el Director de dicho establecimiento.

Solicitado informe sobre la materia al Instituto Traumatológico, lo emitió mediante Ordinario N° 581, de 1999, que señala, en síntesis, que al no existir normas en el sector público tendientes a regular la aplicación de las medidas necesarias para permitir una mayor seguridad y así evitar los robos y hurtos que se estaban produciendo en este establecimiento, se aplicó la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que permitía a su juicio, la revisión de personas y vehículos siempre que se respetara la dignidad e intimidad de las personas.

Sobre el particular, cumple esta entidad de Control con manifestar que previamente, es menester tener presente que la garantía constitucional contemplada en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, asegura a todas las personas el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia. Ello, por cuanto éste es el derecho que se ve afectado en la situación en análisis, toda vez que tanto la revisión de los efectos personales, como la inspección corporal de los trabajadores, pueden atentar contra su honra y dignidad.

Ahora bien, las facultades del Director de este establecimiento relativas a la implementación de medidas tendientes a obtener una mayor seguridad y mejor control de las personas que transitan por el Instituto Traumatológico, no pueden atentar contra esta garantía constitucional, aun cuando se trate de velar por la seguridad de las personas y de los bienes a su cargo, como de los de propiedad del Estado, por cuanto existen otros mecanismos de control que pueden aplicarse sin que se llegue al registro de las personas y de vehículos.

De esta forma, es procedente que el Director pueda establecer sistemas de control o revisión siempre y cuando éstos sean compatibles con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, como también que sean de despersonalizados y revistan un carácter preventivo, pero no se encuentra facultado para imponer un sistema obligatorio de control de los funcionarios que signifique la revisión de las personas y sus pertenencias.

En consecuencia, al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente oficio, esta Contraloría General cumple con manifestar que las medidas implementadas por el Director del Instituto Traumatológico, especialmente las de revisar a los funcionarios y sus vehículos, no se ajustan a derecho, por cuanto atentan contra el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, de modo que debe procederse a su suspensión o modificación a objeto de compatibilizar las medidas de control con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, en concordancia con el criterio sustentado en este informe.

Es cuanto procede informar al respecto.

34.057, 16.09.99.

No procede que vigilantes de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos contratados conforme Código del Trabajo, hagan uso del feriado que corresponda por aplicación del Estatuto Administrativo, que dejó de tener vigor a su respecto.

La Directora de Bibliotecas, Archivos y Museos se ha dirigido a esta Contraloría General manifestando que la Asociación de Funcionarios ha requerido un informe relativo al feriado legal del personal de vigilantes, el que se halla contratado en conformidad con la normativa del Código del Trabajo.

Solicita específicamente que se determine si dichos dependientes podrían continuar gozando de la cantidad de días de feriado a que tenían derecho de acuerdo con el número de años servidos en la entidad estando regidos por el Estatuto Administrativo con anterioridad al régimen laboral a que se encuentran afectos en la actualidad, y respecto de la factibilidad de restablecer contractualmente esta franquicia.

En relación con la materia cabe anotar, desde luego, que el artículo 67 del Código del ramo, en lo que interesa, previene que los trabajadores con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

Por su parte, el artículo 68 del mismo texto, en lo pertinente, agrega que todo trabajador, con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y que sólo podrá hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Como puede advertirse, la preceptiva reseñada consulta reglas concretas en lo que atañe al derecho a feriado de los servidores afectos a sus disposiciones, incluso en cuanto concierne a su incremento en relación con los años de desempeño, sin distinguir acerca del régimen anterior a que pudieron estar afectos, de modo, entonces, que para los efectos del beneficio de la especie, es legalmente factible computar el tiempo trabajado durante el cual estuvieron regidos por el Estatuto administrativo, por cierto, con el límite indicado.

Por el contrario, en consecuencia, resulta improcedente sostener que los funcionarios a que se refiere la consulta puedan hacer uso de los días de feriado que correspondan por aplicación de las reglas de un Estatuto Administrativo, que dejó de tener vigor a su respecto, comoquiera que el nuevo régimen que regula sus relaciones laborales con su empleador contiene normas específicas en cuanto al problema en análisis.

Por último, y en cuanto a la procedencia de consultar contractualmente en la especie el sistema de feriado reglado por la Ley N° 18.834, es menester consignar que, como lo ha informado la invariable jurisprudencia de esa entidad de Control –Dictámenes N°s. 3.482, de 1991, y 33.065, de 1995, entre otros– las disposiciones del Código del Trabajo tienen el carácter de normas estatutarias tratándose de dependientes de la Administración del Estado, y deben aplicarse imperativamente, por lo que la institución empleadora no se halla facultada para conceder franquicias superiores o inferiores a las establecidas en sus preceptos, de manera, pues, que no es posible, por la vía contractual, acceder a lo manifestado en la presentación en estudio.

40.572, 21.10.99.

Facultad de Medicina de la Universidad de Chile debe proporcionar a una de sus Asociaciones de Funcionarios, la planilla de sueldo del personal no académico que solicitó.

La Asociación de Funcionarios de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se ha dirigido a esta Contraloría, con el objeto de consultar acerca de la procedencia que las autoridades de dicha Facultad se hayan negado a proporcionar información respecto de la planilla de sueldo del mes de mayo, solicitada por ese gremio.

Por su parte, el Decano de ese Organismo Universitario, ante la petición formulada, manifestó que los antecedentes solicitados contienen elementos de confidencialidad y que constituye uno de los deberes funcionarios el de guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la obligación consagrada en el artículo 55 letra h) del Estatuto Administrativo.

En relación con la materia, esta Contraloría General debe expresar en primer término, que de acuerdo con lo establecido en las letras c) y e) del artículo 7º de Ley Nº 19.296, las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado tienen, entre sus finalidades, la de "recabar información sobre la acción del servicio público" correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios", y la de "dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación".

Enseguida, es necesario recordar que con arreglo a lo prescrito en el inciso cuarto del artículo 25 de la misma ley antes citada, "los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados", agregando, en el inciso quinto, que "las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente".

Como puede apreciarse, del tenor de las disposiciones transcritas aparece que es imperativo para la autoridad administrativa proporcionar a los dirigentes gremiales la información que éstos le soliciten, siempre que la petición incida en materias relacionadas con los objetivos de la agrupación, entre ellas las que se cuentan las relativas a los planes, a los programas y a las resoluciones que afectan a los funcionarios, a fin de que la asociación, por su parte, dé a conocer a la autoridad sus criterios acerca de las políticas y de las resoluciones sobre el personal, así como las materias de interés general para la agrupación.

Esta Contraloría General no puede dejar de reconocer que las medidas dispuestas por la autoridad en materias de remuneración del personal no académico, tiene incidencia en los intereses gremiales que dichas asociaciones están llamadas a cautelar conforme al rol y a las finalidades que la ley les ha reconocido, entre otras, en las antes mencionadas letras c) y e) del artículo 7º de la Ley Nº 19.296, pues resulta evidente que dichas medidas están insertas en el ámbito de los planes, de los programas y de las resoluciones de la respectiva entidad que pueden, eventualmente, afectar las condiciones de trabajo de sus funcionarios.

En consecuencia, y con el mérito de lo expuesto, es menester concluir que la mencionada Facultad debe proporcionar a la Asociación ocurrente la planilla de sueldos correspondientes al personal no académico, información que, como se estableciera, además, en el Dictamen Nº 32.964,

de 1995, no pueden afectar las atribuciones de que goza la autoridad administrativa, comoquiera que ella constituye sólo un acto de mera participación de conocimiento que no altera las atribuciones que posee en dicha materia.

41.250, 27.10.99.

Descuentos por atrasos e inasistencias se rigen por normas de prescripción contenidas en el artículo 2515 del Código Civil.

La Dirección de Gendarmería ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 29.377, de 1999, argumentando que en su opinión el artículo 66 de la Ley N° 18.834 no permitiría realizar descuentos por atrasos e inasistencias injustificadas una vez transcurridos dos meses de la ocurrencia de ellos.

Por el oficio, cuya reconsideración se solicita, se concluyó, en síntesis, que las deducciones efectuadas a las remuneraciones de don XX, por concepto de atrasos e inasistencias efectuados en una sola oportunidad y correspondientes a varios meses, se ajustaban a derecho, no siendo procedente rebajar la suma adeudada reintegrando al funcionario del descuento así efectuado.

Sobre el particular, cabe señalar en primer termino, que el artículo 66 de la Ley N° 18.834 dispone que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de las excepciones que expresamente menciona dicha norma, debiendo descontarse mensualmente por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleador calculado en la forma que se indica.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa contenida principalmente en el Oficio N° 25.906, de 1998, ha precisado que si bien el citado artículo 66 dispone que los descuentos que deben efectuarse de los emolumentos de un servidor público por sus atrasos tienen que hacerse en el mes que los mismos se producen, no obstante ello también se ajustan a derecho aquellos que se realizan en los meses posteriores. Lo anterior, en atención a que la infracción que los hace procedentes origina un crédito a favor del Fisco que sólo se extingue cuando opera el plazo general de prescripción de las obligaciones contemplado en el artículo 2515 del Código Civil, cual es, cinco años contados desde su exigibilidad.

De esta manera, entonces, lo dispuesto en el Oficio N° 29.377, de 1999, se ha ajustado a derecho, razón por la cual se desestima la reconsideración solicitada.

Sin perjuicio de ello, conviene aclarar, que por el Dictamen N° 3.028, de 1966, citado por el Servicio, se impartieron instrucciones acerca de la oportunidad y forma de efectuar los descuentos por atrasos establecidos por el artículo 144 del D.F.L. N° 338, de 1960, antiguo Estatuto Administrativo, señalándose que los descuentos debían ser efectuados dentro del mes subsiguiente a su origen o a más tardar el siguiente, evitando la suma del tiempo no trabajado en un mes con la de otro mes.

Las referidas instrucciones tienen por objeto uniformar los procedimientos sobre la materia aplican las diversas reparticiones, de la Administración Pública, para los efectos de facilitar el control de los descuentos asegurando que ellos se efectúen con rapidez y oportunamente, pero en ningún caso puede interpretarse lo anterior como la existencia de un plazo de prescripción para el cobro, el cual en todo caso debe regirse por la norma de prescripción contemplada en el artículo 2515 del Código Civil, por las razones antes determinadas.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes e Informativos

1.- Dictámenes.

4.116, 11.11.99.

Derecho que les asiste a las comunidades de copropietarios sometidas al régimen de copropiedad inmobiliaria reguladas por la Ley N° 19.537, de acogerse a la franquicia tributaria por gastos de capacitación establecido en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, solicita de este Servicio un pronunciamiento acerca del derecho que les asistiría las comunidades de copropietarios sometidas al régimen de copropiedad inmobiliaria reguladas por la Ley N° 19.537, de acogerse a la gerencia tributaria por gastos de capacitación que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenido en la Ley N° 19.518.

En relación con lo anterior, ese Servicio ha estimado necesario consultar a este Organismo acerca de si el citado ente privado es contribuyente del Impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta, en términos tales que tenga derecho a hacer uso de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, de 1997.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo actualmente se contiene en la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, y cuyo reglamento se establece en el Decreto Supremo N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998, cuyas instrucciones este Servicio las impartió a través de la Circular N° 19, de 1999.

Ahora bien, el artículo 36 de la Ley N° 19.518 mantiene sin variaciones el beneficio que contenía el anterior Estatuto en su artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establecía en el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dicha norma establece, en su inciso primero, que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

Ahora bien, este Servicio mediante las instrucciones contenidas en la citada Circular N° 19, ha establecido para que proceda el referido crédito, el beneficiario debe ser un contribuyente clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el citado tributo en virtud de los artículos 14 bis o 20 de dicha ley, a base de la renta efectiva determinada mediante contabilidad completa o simplificada, o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también la franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al

Impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del referido tributo, ya sea por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza el mencionado gravamen (no imponible) o porque tal exención proviene de una norma legal expresa.

3. Por su parte, el artículo 6º de la Ley de la Renta, dispone que: "En los casos de comunidades cuyo origen no sea la sucesión por causa de muerte o disolución de la sociedad conyugal, como también en los casos de sociedades de hecho, los comuneros o socios serán solidariamente responsables de la declaración y pago de los impuestos de esta ley que afecten a las rentas obtenidas por la comunidad o sociedad de hecho.

Sin embargo, el comunero o socio se liberará de la solidaridad, siempre que en su declaración individualice a los otros comuneros o socios, indicando su domicilio y actividad y la cuota o parte que les corresponde en la comunidad o sociedad de hecho".

4. Ahora bien, analizados los términos de la Ley N° 19.537, publicada en el Diario Oficial de fecha 16 de diciembre de 1997, y su reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 46, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, publicado en el Diario Oficial de 17 de junio de 1998, se advierte que la característica principal de la copropiedad en cuestión radica en la circunstancia que, junto al dominio individual y por entero que a cada propietario corresponde sobre su unidad, existe una comunidad forzada de todos los propietarios sobre alguna parte de los bienes de dominio común, todo ello conforme a lo dispuesto por el artículo 3º de la ley antes mencionada.

En cuanto a la naturaleza jurídica de esta copropiedad inmobiliaria, ella corresponde al de una comunidad, coexistiendo varias propiedades exclusivas con la comunidad sobre ciertos bienes de dominio común.

5. En relación con las comunidades, cabe señalar que éstas carecen de personalidad jurídica. No obstante ello, este Servicio a través de sus instrucciones ha declarado que en el caso de una comunidad, el contribuyente no es la comunidad misma, por cuanto ésta carece de personalidad jurídica, sino que el contribuyente es cada comunero en particular por la proporción de las rentas efectivas o presuntas que le correspondan en la comunidad.

No obstante lo anterior, a las comunidades –entes sin personalidad jurídica– este Servicio las ha considerado como contribuyentes para los efectos de la Ley de la Renta, en la medida que den cumplimiento a determinados requisitos y condiciones, y al verificarse éstos, conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y 68 del Código Tributario se les inscribe en el Rol Unico Tributario y pueden presentar una declaración de iniciación de actividades.

En tal sentido, este Servicio mediante Circular N° 143, de 1972, sobre tratamiento tributario de este tipo de entidades, ha establecido que será condición indispensable para tratar tributariamente a las comunidades como contribuyentes para los efectos tributarios, que se pruebe fehacientemente el dominio en común del negocio o empresa que genera las rentas a distribuirse entre los comuneros. Ahora bien el término empresa este organismo lo ha definido como "la entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad".

6. Ahora bien, considerando que en la copropiedad a que se refiere la Ley N° 19.537, si bien existe un dominio común por el solo ministerio de la ley sobre ciertos bienes indicados en el

artículo 2º de dicho texto legal, no se trata del dominio común de un negocio o empresa, como sucede en las comunidades tradicionales reconocidas excepcionalmente como contribuyentes por este Servicio frente a las normas de la Ley de la Renta baja el cumplimiento de ciertos requisitos, razón por la cual se concluye que este tipo de comunidades no pueden ser reconocidas como contribuyentes de la Primera Categoría, siendo en consecuencia, improcedente que puedan acceder a la franquicia tributaria contenida en la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

4.179, 17.11.99.

Impuesto al Valor Agregado que afecta a la actividad de "turismo rural" prestado por familias campesinas, como actividad estacional y cuyos ingresos son complementarios al obtenido en la producción agrícola.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional su oficio del antecedente, mediante el cual consulta sobre el Impuesto al Valor Agregado que afecta a la actividad de "turismo rural" desarrollada por familias campesinas.

Expone que a contar del año 1996, el Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP, comenzó a fomentar, entre los pequeños productores usuarios de sus servicios, el turismo rural como una actividad complementaria a sus labores agrícolas, con el fin de diversificar sus ingresos y generar nuevas alternativas de trabajo para la familia campesina, especialmente para el joven y la mujer rural, con lo que se pretende frenar la migración campo-ciudad.

Agrega que dicha actividad implica dar alojamiento y comida a los turistas por parte de la familia campesina, siendo ésta una actividad estacional y el ingreso generado en ella complementario al obtenido en la producción agrícola.

2. El artículo 8º, del D.L. N° 825, de 1974, grava con el Impuesto al Valor Agregado las ventas y los servicios.

Para estos efectos, el artículo 2º, N° 2 del mencionado cuerpo legal define al Servicio como: "la acción o prestación que una persona realiza para otra y por la cual percibe un interés, prima, comisión o cualquiera otra forma de remuneración, siempre que provenga del ejercicio de las actividades comprendidas en los N°s. 3 ó 4, del artículo 20, de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

Por otra parte, en el artículo 20, N° 3, del mencionado cuerpo legal, se clasifican entre otras, las rentas del comercio.

3. En consecuencia, de las normas legales mencionadas, se desprende que el servicio prestado por familias campesinas consistente en dar alojamiento y comida a los turistas, se encuentra gravado con el Impuesto al Valor Agregado por tratarse de una actividad comercial, clasificada en el artículo 20, N° 3, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, aun cuando la actividad sea fomentada por un organismo del Estado y dirigida a los usuarios de sus servicios, ya que el D.L. N° 825, de 1974, no establece exenciones fundadas en tal circunstancia.

2.- Informativos.

El sitio del Servicio de Impuestos Internos en Internet.

1. Introducción

El Servicio de Impuestos Internos se preocupa permanentemente de promover el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias. Para ello, ha desarrollado diversos programados tendientes a informar y difundir las disposiciones de carácter impositivo, las leyes, reglamentos e instrucciones para su aplicación.

Paralelamente, y coincidiendo con la modernización necesaria del Estado, el Servicio ha efectuado acciones tendientes a mejorar tanto los servicios al contribuyente como su propia eficiencia y productividad. Al respecto, ha rediseñado y simplificado los procedimientos y ha adecuado la infraestructura destinada a la atención del público.

En este orden de ideas y siempre pensando en el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias y en la atención del público, el Servicio ha implementado diversas acciones y procedimientos que permiten a los contribuyentes reducir sus costos de cumplimiento. Al efecto, se ha incentivado el uso de tecnologías informáticas tendientes a facilitar los procedimientos tributarios y como consecuencia de lo anterior, se habilitó un sitio propio en Internet, (www.sii.cl) para agilizar, facilitar y mejorar el cumplimiento de las obligaciones tributarias. Dicho sitio, por su dinamismo, cuenta hoy con un nuevo diseño que esperamos haga aún más óptima su utilización. La imagen de la página principal o de entrada al sitio (Home-page) se puede visualizar en documento anexo.

2. Contenido del sitio

El sitio o página Web del Servicio de Impuestos Internos en Internet, al que se puede acceder digitando la dirección www.sii.cl, contiene básicamente dos tipos de funciones, una "interactiva", que permite actuar, accionar, comunicarse con el Servicio de Impuestos Internos a través de la red y realizar trámites "de computador a computador" –cliente a servidor– sin tener que concurrir a las oficinas del Servicio; y la otra, una función de "consulta", a través de la cual se puede obtener distinto tipo de información, legislación e instrucciones referente a los impuestos y al sistema tributario en general. Además, dentro de la acepción "consulta" se ha incluido una sección denominada "noticias", con diversas informaciones de prensa y otras, relacionadas con el Servicio de Impuestos Internos.

2.1. Interactiva

Dentro de las funciones "interactiva" del sitio del Servicio en internet, cabe destacar las siguientes opciones o páginas:

- Obtención de Clave Secreta: Como las declaraciones de impuestos son secretas, el Servicio de Impuestos Internos se preocupó de desarrollar un sistema confiable que resguardara debidamente los datos que se transmitieran a través de su sitio en Internet, y que la información relacionada con las declaraciones de impuestos, presentadas por cualquier medio (papel o electrónico) sólo pudiera obtenerse en la página Web del

Servicio, mediante una clave de acceso secreta. Esta opción permite obtener dicha clave secreta. Clave que, necesariamente, y por estrictas razones de seguridad, es imperativo obtener para poder efectuar las declaraciones de impuestos, mensuales o anuales, vía Internet. Hasta la fecha, 190.000 contribuyentes cuentan ya con su clave secreta.

- Declaraciones de IVA: Esta función permite llenar en pantalla el Formulario 29 de "Declaración y Pago Simultáneo Mensual" de impuestos y presentarlo vía Internet. Igualmente, se puede presentar una declaración modificatoria o rectificatoria de alguna declaración presentada en períodos anteriores, aun cuando la declaración primitiva haya sido presentada en papel. Para mayor certeza y seguridad del declarante, en ambos casos, la aplicación tiene la opción de "validar" el formulario, esto es, revisarlo y recién, una vez revisada la información ingresada, la opción solicita confirmar si se quiere enviar –presentar– la respectiva declaración.

Además, con esta opción puede consultar el estado de la declaración presentada por este u otro medio y si se cuenta con clave secreta, el sistema permite ver la o las declaraciones efectuadas.

Cabe mencionar, que el sistema en Internet va validando o chequeando la información que se ingresa y, en consecuencia, no permite ciertos errores que son habituales en las declaraciones que se presentan en papel. Así, el dígito verificador del RUT, será siempre el que corresponde a ese RUT, las operaciones aritméticas serán siempre las correctas, entre otras; lo que evitará al contribuyente ser citado al Servicio por esos errores en que frecuentemente se incurre al declarar en papel.

- Declaraciones de Renta: Para la operación renta del año 2000 el Servicio tiene contemplado incluir en esta página, una opción que permita "bajar" gratuitamente y cargar o guardar en el PC del usuario, un software con el que se pueda llenar el Formulario 22 de "Declaración de Impuestos Anuales a la Renta", trabajando directamente en el PC del contribuyente, sin necesidad de estar todo el tiempo conectado a Internet. Una vez que se ha completado el formulario, el contribuyente tendrá la opción de guardarlo en un archivo en su PC y enviarlo, presentarlo al Servicio vía Internet o bien, enviar directamente el archivo con la declaración generada por alguno de los software autorizados por el Servicio y que se encuentran a la venta en el mercado. Igual que en el caso de las declaraciones mensuales de impuestos, la opción permite llenar y presentar también una declaración modificatoria o rectificatoria de la presentada originalmente. Al respecto, la aplicación indica el número de folio de la o las declaraciones que se pueden rectificar. Asimismo, el sistema permite ver la declaración realizada y consultar el estado e historial de ella. Igual que en el caso de las declaraciones mensuales de impuestos (Formulario 29) y atendido lo confidencial de la información contenida en ellas, sólo con clave secreta se puede presentar una declaración, modificarla, rectificarla o verla.

Además, la opción permite ver el facsímil del Formulario 22, consultar el suplemento tributario y contiene una sección con respuesta a preguntas que frecuentemente realizan los contribuyentes y que pudieran ayudar a resolver determinadas dudas. Cabe destacar que el sitio del Servicio en Internet ha recibido más de 506.000 consultas relacionadas con la operación renta 1999.

- Contribuyentes con Problemas: Esta función permite consultar mediante el RUT si algún contribuyente se encuentra incluido en la Nómina de aquellos que el Servicio ha

calificado como de "Difícil Fiscalización" o si figura como inconcurrente a alguna notificación relacionada con las Declaraciones de Impuestos a la Renta o IVA o bien, que no han sido ubicados en los domicilios declarados ante el Servicio. Además, la opción informa si algún contribuyente en forma preventiva ha comunicado al Servicio de Impuestos Internos el extravío de su cédula de identidad. Al respecto, es preciso hacer presente que esta opción sólo presenta información y no constituye una certificación sobre el comportamiento tributario consultado.

- Tasación de vehículos: En esta sección se encuentra una aplicación que permite consultar los valores de los vehículos livianos para los efectos del respectivo permiso de circulación y las tasaciones de los vehículos pesados para el cálculo de los impuestos a la renta y pagos provisionales mensuales. Además mediante una función interactiva, esta sección permite remitir vía Internet, una solicitud de Revisión de la tasación fiscal efectuada a algún tipo de vehículo.
- Declaraciones Juradas: Esta página permite a los usuarios presentar a través de Internet, las Declaraciones Juradas Anuales que empresas y agentes retenedores deban efectuar en marzo y/o abril de cada año para los efectos de la Declaración de Impuestos a la Renta del año tributario correspondiente. La opción actual, permite llenar directamente en pantalla los formularios 18XX habilitados en el sitio o bien, transferir electrónicamente el archivo generado por alguno de los software autorizados por el Servicio de Impuestos Internos para estos efectos. Además, esta página permite rectificar las declaraciones juradas ya presentadas, consultar el suplemento tributario con las instrucciones, visualizar los distintos tipos formularios 18XX y consultar la lista de las empresas a las que el SII les ha certificado satisfactoriamente el software de generación de estas declaraciones.

2.2. Consulta

En esta función, el Servicio ha incorporado distinto tipo de información referente a los impuestos y a otras materias relacionadas, tendientes a facilitar el conocimiento y cumplimiento de las obligaciones tributarias. Al efecto, en esta sección se puede encontrar, entre otras, la siguiente información:

- Circulares y Legislación: Esta opción contiene todas las circulares con instrucciones, informaciones o interpretaciones administrativas, emitidas por el SII desde 1990 hasta la fecha, ordenadas por año en forma cronológica. Además, tiene una opción que permite ver algunas circulares de años anteriores a 1990, cuya publicación en el sitio del Servicio, ha sido solicitada por los contribuyentes. Asimismo, la aplicación tiene un índice que permite ver todas las resoluciones exentas emitidas por el Servicio desde 1990 a la fecha y que han sido publicadas en el Boletín del Servicio o en el Diario Oficial. Las circulares y resoluciones de los años 1998 y 1999 se encuentran en esta sección tanto en formato html como en Word para facilitar su operación. Al respecto cabe destacar que las circulares y resoluciones se encuentran en el sitio del Servicio, a disposición de los usuarios, dos horas después de ser firmadas por el Director.

En esta sección, se han incorporado además las principales leyes de carácter tributario, como el Código Tributario, (D.L. N° 830, de 1974), el D.F.L. N° 3, de 1969, que contiene el reglamento del sistema de Rol Unico Tributario, la Ley sobre Impuesto a la Renta, (D.L. N° 824, de 1974); la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios,

(D.L. Nº 825, de 1974); el D.F.L. Nº 1, de 1998, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley Nº 17.235, sobre Impuesto Territorial, el D.F.L. Nº 7, de 1980, que fija texto de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos, etc.,... Además y bajo el rubro "legislación tributaria complementaria, la opción permite ver u obtener otras disposiciones legales, tales como el Estatuto de la Inversión Extranjera, (D.L. Nº 600, de 1974); el D.F.L. Nº 341, de 1977, del Ministerio de Hacienda, sobre Zonas y Depósitos Francos; el D.F.L. Nº 2, de 1959, sobre Plan Habitacional; la Ley Nº 19.622, publicada en el Diario Oficial de 29.07.99, que establece Beneficios Tributarios por la adquisición de viviendas nuevas acogidas al D.F.L. Nº 2, etc.,...

Además, en esta página del sitio del Servicio en Internet, se ha incorporado para su consulta, diversa jurisprudencia judicial emanada de las distintas Cortes de Apelaciones del país y de la Excma. Corte Suprema de Justicia y la jurisprudencia administrativa, con la interpretación que de la legislación tributaria realiza el Director conforme a sus facultades legales.

- Valores y Fechas: Esta sección, que ha sido visitada por más de 8.000 usuarios en noviembre de 1999, contiene los valores y fechas de distintos indicadores que se utilizan en el cumplimiento de las obligaciones tributarias. Al efecto, en esta opción se puede consultar el valor de la U.T.M. (Unidad Tributaria Mensual) de los años 1990 a 1999, el monto del I.P.C. (Índice de Precios al Consumidor) y de la U.F. (Unidad de Fomento) en los mismos años, el valor de la U.T.A. (Unidad Tributaria Anual) de los años 1975 a 1998; las fechas de pago de los impuestos, los límites de exenciones, la tabla para el cálculo del Impuesto de Segunda Categoría y Global Complementario en los años 1995 a 1999, el porcentaje de reajuste a que se refiere el Art. 72, para los efectos de la declaración del Impuesto a la Renta, y el porcentaje de actualización para la corrección monetaria, entre otros.

2.3. Noticias

En esta sección de la página principal o de entrada (Home-page) al sitio del Servicio en Internet, que se puede visualizar en documento anexo, se ha puesto a disposición de los usuarios diversas informaciones y noticias importantes de destacar y que dicen relación con el sistema tributario y el Servicio de Impuestos Internos. Al efecto, la sección contiene los comunicados de prensa del Servicio, las conferencias de prensa dadas por el Director y además informa respecto de otras materias como por ejemplo, que a partir del 24 de noviembre y con el objeto de recoger observaciones por parte de los contribuyentes y sectores especializados del mercado, el Servicio inició en su página Web de Internet una publicación preliminar con la tasación fiscal de los vehículos motorizados para los efectos de los permisos de circulación del año 2000.

La opción permite consultar también diversa información, noticias y publicaciones de prensa relacionadas con el Servicio y los impuestos. Por todo lo expuesto, el Servicio de Impuestos Internos llama a los usuarios en general y a los contribuyentes en particular, a utilizar Internet y aprovechar los beneficios que esta moderna herramienta ofrece. Recuerde: www.sii.cl.

NOTICIAS

[Partida Oficial a Operación Renta 2000](#)

[Con Notable Éxito Terminó Recepción de Declaraciones Juradas vía Internet](#)

[Promogan Plazo para Declaraciones Juradas Acogiéndose a Beneficios del DFL-2](#)

[Explosivo Aumento en Presentación de Declaraciones Juradas vía Internet](#)

[Faltan dos días y se han Recibido más de 225.000 Declaraciones Vía Internet](#)

[Nombramientos en Nuevo Equipo de Hacienda](#)

[Otras Noticias ...](#)

SII en Prensa

[Colegio de Contadores](#)

[SII Contrata Personal](#)

◆Nota: Al acceder a esas opciones se solicitará RUT y Clave Secreta

Clave Secreta: [Obtención de Clave Secreta](#), [Pérdida de Clave Secreta](#), [Cambio de Datos y/o Clave](#).

Declaraciones de IVA: [Ingreso de Declaraciones](#), [Rectificatoria](#), [Consulta de Estado de Declaración](#), [Verificación Declaración Terceros...](#)

Declaraciones de Renta: [Ingreso de Declaraciones](#), [Rectificatoria](#), [Consulta de Estado sin Clave](#), [Verificación Declaraciones Terceros](#), [Suplemento Renta 2000...](#)

Declaraciones Juradas: [Consulta Estado](#), [Ingreso de Declaraciones por Pantalla](#), [Formularios 2000](#), [Casas de Software](#), [Bajar Software Liviano...](#)

Bienes Raíces : [Consulta Antecedentes](#), [Certificado de Avalúo Fiscal](#), [Formulario para el pago de Contribuciones](#)

Contribuyentes con Problemas: [De Difícil Fiscalización...](#)

Tasación de Vehículos: [Tasación de vehículos año 2000...](#)

Circulares y Legislación : [Circulares](#), [Resoluciones](#), [Legislación Tributaria](#), [Jurisprudencia Administrativa](#), [Jurisprudencia Judicial...](#)

Valores y Fechas: [UTM-IPC](#), [UF](#), [UTA](#), [Corrección Monetaria](#), [Operación Renta 2000...](#)

Información General: [Solicitud Contabilidad Computacional](#), [Preguntas Frecuentes](#), [Estudios](#), [Acerca del SII](#), [English SII Presentation](#), [Formularios...](#)

Sitios Recomendados: [El Estado](#), [Tesorería](#), [Aduana](#), [Tributarios Internacionales](#), [Nacionales](#), [Económicos](#), [Buscadores](#), [Prensa](#) y otros, ...

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Contrato de trabajo. Legalidad de cláusula. – Jornada de trabajo. Turnos. Determinación.	442/35	28.01.00	128
Contrato individual. Existencia. Calificación.	673/56	14.02.00	177
Contrato individual. Existencia.	490/49	1º.02.00	164
a) Contrato individual. Legalidad de cláusula. Comisiones. b) Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneraciones.	477/36	1º.02.00	130
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los servicios. Polifuncionalidad.	486/45	1º.02.00	156
Descanso semanal. Duración.	485/44	1º.02.00	155
– Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de nulidad. – Organizaciones sindicales. Asamblea. Acuerdos. Legalidad.	488/47	1º.02.00	160
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación de causales.	482/41	1º.02.00	148
– Empresa. Cierre. Aviso trabajadores. – Finiquito. Oportunidad. – Terminación contrato individual. Sumas adeudadas. Pago. Oportunidad.	484/43	1º.02.00	152
Estatuto de Salud. Directores. Cesación en el cargo. Efectos.	480/39	1º.02.00	145
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo.	483/42	1º.02.00	151
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo.	481/40	1º.02.00	147
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Fuero maternal. Contrato de plazo fijo.	508/53	1º.02.00	173
Feriado proporcional. Procedencia. Trabajadores ex-empresa Portuaria de Chile.	489/48	1º.02.00	162
Gratificación legal. Derecho de opción. Modalidad 25%. Efectos.	487/46	1º.02.00	158
Indemnización convencional por años de servicio. Base de cálculo.	501/50	1º.02.00	167
Jornada de trabajo. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	507/52	1º.02.00	173

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Cláusula de reajustabilidad.	618/54	7.02.00	175
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	478/37	1º.02.00	134
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Nivel.	479/38	1º.02.00	143
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	502/51	1º.02.00	169
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.	672/55	14.02.00	176

Código del Trabajo

**ARTICULADO ACTUALIZADO,
SEGUN MODIFICACIONES
INTRODUCIDAS POR
LA LEY N° 19.666**

Artículo 64.- El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos. (1)

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

(1) Este inciso fue sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 19.666, de 10.03.2000.

>.....

Artículo 64 bis.- El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. (1)

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

(1) Artículo agregado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 19.666, de 10.03.2000.

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial
Publitecsa

Año XII • Nº 135
Abril del 2000

DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION
DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

- Entrevista. HELIA HENRIQUEZ, JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO: "EN CHILE CAMBIARON LAS RELACIONES LABORALES".
- Ley Nº 19.666, D.O. 10.03.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. LIMITA LA EJECUCION DE TRABAJOS POR EMPRESAS CONTRATISTAS EN LAS FAENAS QUE INDICA.
- Decreto Nº 117, D.O. 24.02.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTICULO 13 DE LA LEY Nº 19.644, QUE CREA UN FONDO PARA LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO SINDICAL.
- Ley Nº 16.744, D.O. 1º.02.1968, APRUEBA SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- Decreto Supremo Nº 101, D.O. 7.07.1968, del Ministerio del Trabajo. REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY Nº 16.744, QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- Decreto Supremo Nº 67, D.O. 7.03.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY Nº 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA.
- Guía para Trabajadores y Empleadores. EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.
- CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.
- CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY Nº 19.666.

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172,
Teléfono : 365 8000
Ventas : 800 365 800
Fax Ventas : 365 8101
Santiago - Chile
INTERNET:
<http://www.publitecsa.cl>
E-mail: acliente@publitecsa.cl

**Derechos Reservados. Prohibida la reproduccion total o parcial.
Articulo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Pamela Farías Antognini

Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olguín

Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.

Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

NOTAS DEL EDITOR

En Normas legales y reglamentarias, incluimos la Ley N° 19.666 que modifica el Código del Trabajo y limita la ejecución de trabajos por empresas contratistas en faenas que indica.

En la misma sección, publicamos los textos actualizados de la ley y el reglamento sobre el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el nuevo reglamento de las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional a que se refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744.

Complementa a esta normativa una Guía para trabajadores y empleadores, que sobre esta misma temática, informa acerca de los instrumentos de prevención de riesgos, las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, y responde las preguntas más frecuentes sobre el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Destacamos, además, un completo informativo del Servicio de Impuestos Internos sobre su página web en Internet, y las características de las funciones interactiva y de consulta del mismo.

Por último, destacamos la circular de la Superintendencia de Seguridad Social que instruye sobre la aplicación de las nuevas disposiciones acerca de la filiación en lo referido al Sistema Único de Prestaciones Familiares, cuya fiscalización corresponde a esa Superintendencia.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.

Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.

Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.

Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.

Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

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.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
Entrevista. HELIA HENRIQUEZ, JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO: "EN CHILE CAMBIARON LAS RELACIONES LABORALES"	1
Ley Nº 19.666, D.O. 10.03.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. LIMITA LA EJECUCION DE TRABAJOS POR EMPRESAS CONTRATISTAS EN LAS FAENAS QUE INDICA	7
Decreto Nº 117, D.O. 24.02.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTICULO 13 DE LA LEY Nº 19.644, QUE CREA UN FONDO PARA LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO SINDICAL.	9
Ley Nº 16.744, D.O. 1º.02.1968. APRUEBA SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.	13
Decreto Supremo Nº 101, D.O. 7.07.1968, del Ministerio del Trabajo. REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY Nº 16.744, QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	49
Decreto Supremo Nº 67, D.O. 7.03.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY Nº 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA.	74
Guía para Trabajadores y Empleadores. EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	84
DEL DIARIO OFICIAL	119
NOTICIAS	121
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	128
442/35, 28.01.00. La cláusula tercera de los contratos individuales de trabajo celebrados entre ... y sus trabajadores no se encuentra ajustada a derecho en los términos en que fue redactada, por cuanto, las partes no estipularon con la debida precisión, las condiciones o requisitos que deben concurrir para aplicar la segunda de las alternativas de jornada	

de trabajo pactadas, esto es, el sistema de turnos, quedando su determinación, por ende, entregada al mero arbitrio del empleador, vulnerando de este modo el principio de certeza que debe imperar en las relaciones laborales.	128
477/36, 1º.02.00.	
a) La remuneración, establecida en la cláusula séptima, letra a) del anexo del contrato acompañado, se ajusta a derecho en cuanto no sujeta su nacimiento a ningún supuesto distinto del señalado en la ley, como sería la voluntad o conducta de un tercero. Sin perjuicio de lo anterior, la modalidad de pago establecida en dicha cláusula podría infraccionar el artículo 55 del Código del Trabajo.	
b) La remuneración denominada "premio por permanencia" no se ajusta a derecho, por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen.	130
478/37, 1º.02.00.	
Fija sentido y alcance de las cláusulas N°s. sexta, undécima, decimotercera, vigésimo cuarta, vigésimo octava, letra B y trigésima segunda, letras B y F del contrato colectivo de 17.07.97, celebrado entre la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Nacional de Vigilantes Privados constituidos en la misma.	134
479/38, 1º.02.00.	
No existe impedimento legal alguno en que los sindicatos de trabajadores independientes de automóviles de alquiler que conforman una de las federaciones regionales existentes, se afilien simultáneamente a la Confederación Nacional respectiva, por no constituir dichas entidades, organizaciones de grado superior de igual nivel. Acoge reconsideración del Memorándum N° 55, de 20.03.97, del Departamento Jurídico de esta Dirección.	143
480/39, 1º.02.00.	
El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que cesó en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades que permite la Ley N° 19.378.	145
481/40, 1º.02.00.	
Para la Ley N° 19.378 son útiles para el reconocimiento de experiencia los períodos servidos bajo la modalidad de contrato a honorarios en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud.	147
482/41, 1º.02.00.	
El conocimiento y calificación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.	148
483/42, 1º.02.00.	
Para el reconocimiento de experiencia procederá considerar el tiempo servido en la Corporación "GREDIS", en la medida que tales servicios se hayan prestado en establecimiento de salud susceptible de ser calificado como público, municipal o de corporación municipal, en su caso.	151

484/43, 1º.02.00.	
Informa diversas consultas relacionadas con efectos laborales del eventual cierre del Centro de Formación Técnica ..., de la empresa ... Educacional Ltda.	152
485/44, 1º.02.00.	
No resulta jurídicamente procedente que el turno "Tarde" implementado en la empresa ..., comprenda alguna hora del día en que se otorga el descanso en domingo. ..	155
486/45, 1º.02.00.	
Las cláusulas sobre polifuncionalidad de las labores que desempeña el personal contratado por el Consorcio Pesquero ..., se encuentran ajustadas al ordenamiento jurídico laboral vigente.	156
487/46, 1º.02.00.	
El empleador que ha optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, no está obligado a reliquidar dicho beneficio considerando las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de su obligación de recalcular las diferencias que se produzcan por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el período correspondiente.	158
488/47, 1º.02.00.	
La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical.	160
489/48, 1º.02.00.	
Los trabajadores de la ex-empresa Portuaria de Chile que pasaron a desempeñarse en las nuevas empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, no tienen derecho al pago de feriado proporcional y/o acumulado por los períodos servidos a la ex-empresa Portuaria de Chile.	162
490/49, 1º.02.00.	
El vínculo jurídico que une a las empresas ... y ... con los académicos que en ellas se desempeñan no constituye, en las condiciones señaladas, una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, debiendo en consecuencia dejarse sin efecto las Instrucciones N° 99-02, de 2.07.99; 99-06, de 5.07.99 y 99-01, de 2.07.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las referidas empresas.	164
501/50, 1º.02.00.	
Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula 5.1 del convenio colectivo celebrado entre la empresa CODELCO-Chile-División Andina y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la misma, procede considerar las asignaciones de movilización y colación percibidas por los involucrados, en el evento de que la terminación de los respectivos contratos se produzca por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador. Por el contrario, las referidas asignaciones no deben considerarse para el aludido cálculo, cuando el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.	167

502/51, 1º.02.00. Se pronuncia sobre impugnación del reglamento interno de la empresa ..., respecto de las materias que se indica.	169
507/52, 1º.02.00. Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 4.100/233, de 12.08.99, en todas sus partes.	173
508/53, 1º.02.00. No resulta legalmente procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo de una profesional de la educación del sector particular subvencionado que goza de fuero laboral, salvo previa autorización judicial.	173
618/54, 7.02.00. Deniega al Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.884/369, de 2.12.99.	175
672/55, 14.02.00. Sobre la remuneración que deben percibir los trabajadores sujetos a remuneración variable durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que aluden los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal, modificado por la Ley N° 19.631.	176
673/56, 14.02.00. Informa acerca de las condiciones que han de reunir los socios de una sociedad de personas para los efectos de determinar la calidad con que deben afiliarse al sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.	177
CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.	179
24, 11.02.00 (extracto). Unidad Presupuestos Implementación inicial del Sistema de Control de Gestión.	179
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	180
1.789, 20.01.00. Ley N° 19.585. Imparte instrucciones sobre la aplicación de las nuevas disposiciones acerca de la filiación en lo referido al sistema único de prestaciones familiares, cuya fiscalización corresponde a esta Superintendencia.	180
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	182
33.182, 9.09.99. Director de un Servicio no puede disponer la revisión de bolsos y vehículos de los funcionarios al término de sus labores diarias.	182

34.057, 16.09.99.	
No procede que vigilantes de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos contratados conforme Código del Trabajo, hagan uso del feriado que corresponda por aplicación del Estatuto Administrativo, que dejó de tener vigor a su respecto.	183
40.572, 21.10.99.	
Facultad de Medicina de la Universidad de Chile debe proporcionar a una de sus Asociaciones de Funcionarios, la planilla de sueldo del personal no académico que solicitó.	184
41.250, 27.10.99.	
Descuentos por atrasos e inasistencias se rigen por normas de prescripción contenidas en el artículo 2515 del Código Civil.	185
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes e Informativos ...	186
1.- Dictámenes.	
4.116, 11.11.99.	
Derecho que les asiste a las comunidades de copropietarios sometidas al régimen de copropiedad inmobiliaria reguladas por la Ley N° 19.537, de acogerse a la franquicia tributaria por gastos de capacitación establecido en el Estatuto de Capacitación y Empleo.	186
4.179, 17.11.99.	
Impuesto al Valor Agregado que afecta a la actividad de "turismo rural" prestado por familias campesinas, como actividad estacional y cuyos ingresos son complementarios al obtenido en la producción agrícola.	188
2.- Informativos.	
El sitio del Servicio de Impuestos Internos en Internet.	189
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	194
CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.666	197

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

442/35, 28.01.00.

La cláusula tercera de los contratos individuales de trabajo celebrados entre ... y sus trabajadores no se encuentra ajustada a derecho en los términos en que fue redactada, por cuanto, las partes no estipularon con la debida precisión, las condiciones o requisitos que deben concurrir para aplicar la segunda de las alternativas de jornada de trabajo pactadas, esto es, el sistema de turnos, quedando su determinación, por ende, entregada al mero arbitrio del empleador, vulnerando de este modo el principio de certeza que debe imperar en las relaciones laborales. 128

477/36, 1º.02.00.

a) La remuneración, establecida en la cláusula séptima, letra a) del anexo del contrato acompañado, se ajusta a derecho en cuanto no sujeta su nacimiento a ningún supuesto distinto del señalado en la ley, como sería la voluntad o conducta de un tercero. Sin perjuicio de lo anterior, la modalidad de pago establecida en dicha cláusula podría infraccionar el artículo 55 del Código del Trabajo.
b) La remuneración denominada "premio por permanencia" no se ajusta a derecho, por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen. 130

478/37, 1º.02.00.

Fija sentido y alcance de las cláusulas N°s. sexta, undécima, decimotercera, vigésimo cuarta, vigésimo octava, letra B y trigésima segunda, letras B y F del contrato colectivo de 17.07.97, celebrado entre la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Nacional de Vigilantes Privados constituidos en la misma. 134

479/38, 1º.02.00.

No existe impedimento legal alguno en que los sindicatos de trabajadores independientes de automóviles de alquiler que conforman una de las federaciones regionales existentes, se afilien simultáneamente a la Confederación Nacional respectiva, por no constituir dichas entidades, organizaciones de grado superior de igual nivel. Acoge reconsideración del Memorándum N° 55, de 20.03.97, del Departamento Jurídico de esta Dirección. 143

480/39, 1º.02.00.

El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que cesó en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades que permite la Ley N° 19.378. 145

481/40, 1º.02.00.

Para la Ley N° 19.378 son útiles para el reconocimiento de experiencia los períodos servidos bajo la modalidad de contrato a honorarios en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud. 147

482/41, 1º.02.00. El conocimiento y calificación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.	148
483/42, 1º.02.00. Para el reconocimiento de experiencia procederá considerar el tiempo servido en la Corporación "GREDIS", en la medida que tales servicios se hayan prestado en establecimiento de salud susceptible de ser calificado como público, municipal o de corporación municipal, en su caso.	151
484/43, 1º.02.00. Informa diversas consultas relacionadas con efectos laborales del eventual cierre del Centro de Formación Técnica ..., de la empresa ... Educacional Ltda.	152
485/44, 1º.02.00. No resulta jurídicamente procedente que el turno "Tarde" implementado en la empresa ..., comprenda alguna hora del día en que se otorga el descanso en domingo. ...	155
486/45, 1º.02.00. Las cláusulas sobre polifuncionalidad de las labores que desempeña el personal contratado por el Consorcio Pesquero ..., se encuentran ajustadas al ordenamiento jurídico laboral vigente.	156
487/46, 1º.02.00. El empleador que ha optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, no está obligado a reliquidar dicho beneficio considerando las utilidades líquidas percibidas en el respectivo ejercicio comercial, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de su obligación de recalcular las diferencias que se produzcan por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el período correspondiente.	158
488/47, 1º.02.00. La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical.	160
489/48, 1º.02.00. Los trabajadores de la ex-empresa Portuaria de Chile que pasaron a desempeñarse en las nuevas empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, no tienen derecho al pago de feriado proporcional y/o acumulado por los períodos servidos a la ex-empresa Portuaria de Chile.	162
490/49, 1º.02.00. El vínculo jurídico que une a las empresas ... y ... con los académicos que en ellas se desempeñan no constituye, en las condiciones señaladas, una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, debiendo en consecuencia dejarse sin efecto las Instrucciones N° 99-02, de 2.07.99; 99-06, de 5.07.99 y 99-01, de 2.07.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las referidas empresas.	164

501/50, 1º.02.00.	
Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula 5.1 del convenio colectivo celebrado entre la empresa CODELCO-Chile-División Andina y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la misma, procede considerar las asignaciones de movilización y colación percibidas por los involucrados, en el evento de que la terminación de los respectivos contratos se produzca por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador. Por el contrario, las referidas asignaciones no deben considerarse para el aludido cálculo, cuando el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.	167
502/51, 1º.02.00.	
Se pronuncia sobre impugnación del reglamento interno de la empresa ..., respecto de las materias que se indica.	169
507/52, 1º.02.00.	
Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 4.100/233, de 12.08.99, en todas sus partes.	173
508/53, 1º.02.00.	
No resulta legalmente procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo de una profesional de la educación del sector particular subvencionado que goza de fuero laboral, salvo previa autorización judicial.	173
618/54, 7.02.00.	
Deniega al Sindicato de Trabajadores de la Clínica ... la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.884/369, de 2.12.99.	175
672/55, 14.02.00.	
Sobre la remuneración que deben percibir los trabajadores sujetos a remuneración variable durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que aluden los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal, modificado por la Ley N° 19.631.	176
673/56, 14.02.00.	
Informa acerca de las condiciones que han de reunir los socios de una sociedad de personas para los efectos de determinar la calidad con que deben afiliarse al sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.	177

