



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 2005



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PEDRO MELO, DIRECTOR REGIONAL DE LA V REGION "ME DEFINE EL COMPROMISO DE MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA REGION"

Como este es nuestro mes de aniversario, pues el 29 de septiembre la Dirección del Trabajo cumplió 81 años de vida, quisimos en esta oportunidad entrevistar a un Director Regional de nuestra Institución. La elección era difícil ya que los 13 directores regionales cumplen con méritos suficientes para contarnos sus experiencias, y decidimos entrevistar finalmente a Pedro Melo, Director Regional de la V Región, pues ha estado en el mismo cargo en dos regiones del país y tiene una gran experiencia en terreno, he aquí parte de su historia que hemos querido compartir con ustedes.

Pedro Melo ingresó a la Dirección del Trabajo en unos de los procesos de incorporación a principios de los '90. En mayo del '91 se instaló como fiscalizador en la IPT de Ñuble, en 1995 pasó a desempeñar funciones como Inspector en la IPT de Bío-Bío y seis años más tarde el destino lo llevaría de regreso a la IPT de Ñuble, pero ahora como Jefe de Inspección.

Cambió los bosques del sur de Chile por los áridos pero magníficos cerros del norte, ocupando el cargo de Director Regional de Atacama, puesto que desempeñó hasta marzo del 2005 cuando fue nombrado Director Regional de Valparaíso. Vivencias que transforman a Pedro Melo Lagos en un verdadero trotamundos, lo que le ha permitido acumular una amplia riqueza de conocimientos del mundo laboral en nuestro país.



"Ser Director Regional implica un desafío importante de gestión para mejorar todo aquello que nos permita llegar de la manera más eficaz y con respuestas adecuadas a nuestro público usuario".

¿Cómo ha sido este transitar por tres regiones diferentes?

Ha sido un proceso muy fructífero, en la Octava Región me formé, además, soy oriundo de esa región, donde están mi familia y mis amigos, es una región con una enorme proyección en cuanto a sus ramas productivas, sobre todo lo agroforestal. Esto me permitió acumular una gran experiencia operativa, que fue de enorme trascendencia para comprender los fenómenos laborales del país. He



"Me define el compromiso de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la región y de colaborar con crear y mejorar las instancias de diálogo social".

sido fiscalizador en terreno, jefe de Inspección y Director Regional del Trabajo, es decir, he estado en todas las actividades operativas de la institución, acota.

Ser Director Regional de Atacama fue también un desafío. Nunca había estado en el norte, lo que implicó un impacto geográfico muy fuerte, sobre todo para mí, sureño de tomo y lomo. Esta región me permitió conocer otras realidades laborales; su esencia minera, con una cultura sindical muy fuerte y con un componente histórico de gran peso en la tradición sindical chilena, me ayudó a asimilar cabalmente la importancia del trabajo que desarrollamos y los efectos que nuestra función tiene en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Hoy estar en Valparaíso es estar en una de las regiones más importantes del país, es enriquecedor y con una fuerte carga emotiva porque me encuentra con mi profesión de origen, Valparaíso es Historia. Que ésta sea una de las regiones más importantes del país obliga a perseverar en el compromiso de la institución: velar por el cumplimiento de la ley laboral.

¿Existen diferencias en cuanto a la administración en estas regiones?

Sin duda hay diferencias en cuanto a la gestión. Trabajé en una región grande como la Octava, donde nuestro servicio tiene muchas oficinas y funcionarios, con una buena

implementación, en cuanto a vehículos, mobiliarios, oficinas, y eso facilita la gestión. En la Tercera Región, que es una región más pequeña, las oficinas no estaban 100 por ciento óptimas, por eso en el tiempo en que estuve ahí mejoramos todas las oficinas del Servicio. Lo que era una prioridad para nuestra gestión.

Situación similar acontece en la Región de Valparaíso, donde, aún siendo una región tan cercana a Santiago y grande en cuanto riqueza, producción y población, desde el punto de vista de la infraestructura tenemos mucho que recuperar, ello requiere mayores esfuerzos para su materialización. Esto implica un desafío importante de gestión para mejorar todo aquello que nos permita llegar de la manera más eficaz y con respuestas adecuadas a las necesidades de nuestro público usuario.

Nuestro esfuerzo es resolver estas falencias ...

¿En cuanto a las problemáticas de los trabajadores son las mismas, según su experiencia, en las diferentes regiones en que ha estado?

En general la problemática es exactamente igual, lo que las hace distintas son las particularidades de cada sector productivo. Sin embargo, en términos generales diría que en todos los lugares se transgreden los mismos derechos y sufrimos de las mismas dificultades.

En qué temas considera usted que se deben reforzar los esfuerzos operativos de la Institución...

Debemos principalmente focalizar nuestros esfuerzos en materias de jornadas y descansos, donde se produce un alto grado de incumplimiento, que expone a los trabajadores a sufrir largas jornadas de trabajo. Otro tema importante es el de la Higiene y Seguridad, donde tenemos diversas dificultades.

¿Cómo se trabaja para mejorar los índices de sindicalización?

Lo que podemos hacer al respecto como institución es continuar con las políticas de desarrollo y difusión de la normativa laboral, donde se incluye la sindicalización y negociación colectiva junto a los otros aspectos de la legislación. La difusión y la capacitación son las principales herramientas que tenemos para que la gente tenga claro cuáles son sus derechos y que pueda, entre otras cosas, sindicalizarse. Nosotros tenemos que velar porque se cumplan de la mejor manera posible las normativas laborales y que los beneficios que existen en las organizaciones ya creadas se den a conocer para promover esas realidades.

¿Qué importancia le asigna usted al Centro de Mediación y Conciliación?

Tiene una enorme importancia, la mediación y la conciliación están tomando cada día más relevancia, siendo consideradas ambas herramientas fundamentales para nuestra institución sus resultados han sido auspiciosos en la senda de lograr advenimientos y acuerdos impidiendo que tanto trabajadores

como empleadores recurran a la justicia para solucionar sus conflictos.

Tenemos en este Centro un espacio óptimo para atender a nuestros usuarios y tenemos excelentes funcionarios, lo que nos permite mejorar cada día más nuestros índices en cuanto al tiempo de respuesta y tratamiento de las problemáticas, lo que indudablemente potencia las relaciones de trabajo de colaboración y diálogo.

¿Cómo definiría el estilo que usted quiere imprimir a su gestión?

Me define el compromiso de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la región, de colaborar con instancias de diálogo social reuniendo a los actores de las relaciones laborales, siendo un puente de conexión entre empresa y trabajador. Perseverar en un vasto trabajo en terreno con presencia permanente en cada una de las inspecciones de la región, aumentando sistemáticamente nuestra presencia fiscalizadora.

Al mismo tiempo, es mi prioridad mejorar la infraestructura y los espacios de trabajo de los funcionarios de la región. Y ello es una responsabilidad ineludible.

EL LIBRE DESPIDO EN ESTADOS UNIDOS: MITO Y REALIDAD

José Luis Ugarte Cataldo^()*

I. INTRODUCCION: EL MITO Y LA VERDAD

El mito en esta materia puede resumirse en forma sencilla: primero, los Estados Unidos tiene un sistema absoluto de libre despido, mientras que los países de Europa poseen un sistema de despido justificado. Segundo, este mayor nivel de flexibilidad de salida, explicaría que el primer país tenga bajos niveles de desempleo, mientras que los segundos bastante más altos. En consecuencia, tercera parte del mito con aroma a receta, lo que Chile debe hacer es intentar ser flexible al modo norteamericano, alejándose del modelo de despido justificado que consagra nuestro Código del Trabajo. ⁽¹⁾

Un mito no es solo aquella idea falsa, sino, también, aquella idea mitad verdad, mitad falsa, y esto último es, precisamente, lo que ocurre con la idea del libre despido en Estados Unidos que predomina en nuestro medio.

El mito del libre despido en Norteamérica se compone de dos ideas: a) el empleador puede despedir por cualquier causa e in-

cluso, sin causa a cualquier trabajador, y b) el despido no tiene efectos jurídicos para el empleador, cualquiera sea la circunstancias en que se produzca. ⁽²⁾

Precisamente ahí esta el problema: ambas ideas, expresadas tal como están, son falsas, ya que ni a) ni b) reflejan la exacta realidad del derecho laboral norteamericano.

II. EL LIBRE DESPIDO: EL EMPLEO "A VOLUNTAD" (AT WILL)

La regla básica del derecho laboral norteamericano en esta materia es la denominada regla empleo "at will" (trabajo a voluntad), que puede ser expresada en los simples términos del Tribunal Supremo de Estados Unidos: "el empresario tiene la libertad, y absoluta discrecionalidad de despedir a los trabajadores, sin necesidad de establecer una razón para dicha terminación". ⁽³⁾

Si bien el origen de esta doctrina es judicial⁽⁴⁾, se ha resaltado el nombre de Horace

(*) Abogado, Universidad de Chile, Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

(1) Aunque escapa el ámbito de estas líneas, cabe señalar que desde el propio ámbito económico, no de Chicago por supuesto, se ha puesto en duda la supuesta relación entre empleo y libre despido: "aunque los estudios no son excluyentes, hay pruebas que indican que los efectos de las medidas de flexibilidad laboral en términos de puestos de trabajo son escasos y el análisis más minucioso de la flexibilidad numérica releva incluso un incremento y no una disminución del desempleo". **Lagos, R.** "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", *Revista Cepal*, N° 54, 1994.

(2) En rigor, el mito más grande, y por ello más errático, consiste en sostener que la regulación laboral en Estados Unidos es casi inexistente. Salvo en los mejores sueños de alguno, desde el año 1935 con la dictación de ley Wagner, existe un número nada despreciable de textos jurídicos que regulan diversos aspectos de las relaciones de trabajo, que a diferencia de Chile, y fruto de la multiplicidad de fuentes del derecho de dicho país (ley federal o estatal, jurisprudencia y decisiones administrativas), no presentan el rasgo de sistematicidad propios de una tradición jurídica continental como la nuestra.

(3) **Adair v. United States** (1908).

(4) Se cita el caso **Champion v. Hartshorne** (1833) como el inicio de la regla del empleo at-will, don-

Wood como el autor de la expansión por la casi totalidad de los Estados de la Unión de la regla del libre despido en las relaciones laborales at-will, mediante un famoso libro de 1877, sobre el vínculo entre el "master" (empresario) y el "servant" (trabajador), donde rechazaba la aplicación de la "regla inglesa", y afirma que en Estados Unidos se aplicaba la regla de que los contratos indefinidos eran "terminables a voluntad de ambas partes"⁽⁵⁾. Dicha doctrina rápidamente fue acogida por los Estados de la Unión, hasta obtener carácter nacional con su recepción por el Tribunal Supremo en *Adair v. United States* (1908).

El problema, y aquí comienza el desmoronamiento del mito, es que dicha regla tiene dos excepciones: primero, existen trabajadores a quienes no se les aplica, y segundo, aún respecto de quienes sí se aplica el libre despido, cada vez existen más casos en que no se le admite.

Como se ha destacado la doctrina del empleo at will ha sido progresivamente erosionada, lo que se ha traducido en la "tendencia legislativa y jurisprudencial de los años 80 ha introducir excepciones a la regla general de libre extinción del contrato de trabajo por ambas partes".⁽⁶⁾

Como lo ha apuntado Miles, a principios de los ochenta pocos Estados recepcionaban las excepciones al empleo at-will, pero a finales de la misma década "una mayoría aplastante" las hizo suyas⁽⁷⁾,

transformándose, según la expresión de Hoerr, en el "tópico más caliente en el campo de la ley".⁽⁸⁾

Tal ha sido el grado de erosión de la regla del libre despido, ya por obra judicial, ya por obra del legislador, que se ha declarado sin sobresaltos que "la teoría del employment at-will no va a ser de aplicación en su sentido puro nunca más en los Estados Unidos de América", e incluso, en la propia literatura norteamericana existen autores que ya se han comenzado a preguntar sino estará derechamente muerta.⁽⁹⁾

2.1. Excepción subjetiva: Los trabajadores a plazo y los afectos a convenios colectivos

A contrario de lo que suele sostenerse en Chile el régimen de despido libre en Estados Unidos no se aplica a todos los trabajadores asalariados, si no que existen, al menos, dos grupos importantísimos de trabajadores que no están afectos a dicho régimen de despido, por la sencilla razón de que no se trata de relaciones laborales at-will.

Para que una relación de trabajo no sea de tipo at-will, y por tanto no opere la regla del libre despido, se necesita que las partes del contrato, en ejercicio de su autonomía contractual, o hayan pactado un plazo de duración del contrato individual o dentro de la negociación

Continuación Nota (4)

de el Juez Bissel sostuvo que "el master posee, en cualquier momento, el poder de despedir a su servant". Citado en **Martínez, J.** *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas, 1988.

- (5) La conocida doctrina fue expuesta en "A treatise on the law of master and servant", publicado en Nueva York en 1877.
- (6) **Santos, M.D.** Op. cit., p. 65.
- (7) **Miles, T.** "Common Law Excepciones to Employment at Will and U.S. Labor Markets", *The Jour-*

Continuación Nota (7)

- nal of Law, Economics, & Organization, v. 16, 2000, p 75.
- (8) **Hoerr, J.** "Beyond Unions: A Revolution in Employment Rights in the Making", *Business Week*, "72-77", 1985, p 76.
- (9) **Allen, K.D y Scott, P.W.** "Dorman v. Petrol Aspen Inc: The Death of Employment at Will?", *Colorado Lawyer*, N° 25, 1996.

colectiva hayan regulado la extinción de los contratos de trabajo.

2.1.1. *Los contratos de trabajo a plazo*

Si las partes han pactado un plazo de duración del contrato de trabajo, entonces, no hay relación laboral at-will, ya que el empleador está obligado jurídicamente a respetar la duración convenida, no pudiendo despedir anticipadamente al trabajador.

La existencia de un plazo de duración del contrato de trabajo, y por ende su exclusión del régimen de libre despido propio de las relaciones at-will, no sólo comprende los pactos expresos, verbales o escritos, sino también los denominados "pactos implícitos".

A diferencia de lo que ocurre en Chile, donde el contrato de plazo fijo debe ser expresamente pactado, en Estados Unidos, dicha calidad puede ser deducida de diversas circunstancias implícitas en la relación laboral, cuestión que extiende significativamente el número de trabajadores excluidos por esta vía de la regla del libre despido.

En rigor, lo que excluye una determinada relación del régimen at-will, corresponde, más que a la fijación de un plazo del contrato de trabajo, al hecho de que las partes han tenido la voluntad implícita de que el empresario no despedirá por cualquier causa al trabajador, sino que respetará el plazo o la estabilidad en el trabajo.

En ese sentido, lo realmente novedoso para nuestro medio, es que una determinada relación laboral quedará excluida del régimen de libre despido, cuando de las cir-

cunstancias implícitas del contrato es posible deducir que las partes han querido que dicho contrato no pueda ser extinguido por la sola voluntad del empresario.

De este modo, los tribunales en Estados Unidos van "a tener en consideración la totalidad de las circunstancias que rodearon dicho proceso, para después decidir si existía verdaderamente una intención o acuerdo de que ésta dejara de ser una relación laboral at-will. Así, elementos tales como promociones, incremento de salarios, forma de pago de los mismos, desarrollo de la prestación laboral, traslados, prácticas industriales, longevidad en el servicio o beneficios, comisiones o bonos, que están implícitamente ligados al desarrollo de las prestaciones propias de una relación laboral, van a ser analizados por los Tribunales como prueba de una promesa empresarial de nos despedir sin causa".⁽¹⁰⁾

Especialmente llamativo es lo que sucede con los denominados manuales de empresas (handbooks), que dictados unilateralmente por el empleador, fijan las reglas sobre la forma de prestar los servicios. Desde la década de los ochenta la mayoría de los Estados de la Unión, consideran que dichos handbooks cuando contienen normas que aseguren la "estabilidad en el empleo" (por ejemplo, estableciendo las causales de despido y el procedimiento a seguir), constituyen título suficiente para limitar la facultad del empleador de extinguir libremente el contrato de trabajo, pudiendo demandar el trabajador por el despido jurídicamente ilícito.

(10) **Cano, Y.** El despido libre y sus límites en el Derecho Norteamericano, CES, España, 2000, p. 78.

De este modo, "la jurisprudencia ha ido dotando de fuerza vinculante a las instrucciones y reglas contenidas en los handbooks, aunque no lo ha hecho en todos los casos sino sólo en aquellos en los que concurren determinados requisitos, que podrían reconducirse a uno: que se desprenda de forma clara la voluntad empresarial de autolimitar sus facultades".⁽¹¹⁾

2.1.2. *Los trabajadores con convenio colectivo*

La negociación colectiva se encuentra regulada por la ley laboral más importante de Estados Unidos, la National Labor Relations Act., de 1935, conocida popularmente como la ley Wagner⁽¹²⁾, donde se reconoce el derecho a negociar colectivamente y al "ejercicio por parte de los trabajadores del derecho de la plena libertad de asociación, de organizarse entre sí y de la designación de representantes seleccionados por ellos mismos; con el propósito de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda o protección mutua" (artículo 1).

El reconocimiento jurídico del convenio colectivo, y su carácter plenamente vinculante para las par-

tes, se expresará en la norma contenida en la sección 301 de la Labor Management Relations Act (1947) que señala que "las demandas por incumplimientos de contratos entre un empresario y un sindicato representante de los trabajadores (..) se pueden deducir en cualquier tribunal de distrito de los Estados Unidos que tenga competencia sobre las partes".

Es frecuente que la negociación colectiva tenga por objeto establecer causales por las cuales se habilita al empleador a despedir a los trabajadores afectos al convenio, ya que como apunta Bellace, "casi todos estos convenios establecen que un empleador puede despedir a un trabajador tan sólo si media justa causa para ello".⁽¹³⁾

En dicho caso, la relación queda fuera del ámbito de la doctrina del empleo "at will", por lo que el empleador sólo puede despedir por alguna de las causales establecidas en el convenio colectivo respectivo, por lo que se ha señalado que "el principal beneficio del que gozan los trabajadores sindicados es la seguridad acerca de los supuestos por los cuales se puede extinguir la relación laboral".⁽¹⁴⁾

2.2. Excepciones objetivas

Respecto de los trabajadores que no están cubiertos por un convenio colectivo, o que no han pactado un plazo determinado para la duración del contrato de trabajo,

(11) El Tribunal Supremo de Iowa sostuvo en *Hunter v. Board of Trustees of Boradlawns Medical Center* (1992), que en el manual de la empresa el lenguaje era lo suficientemente claro para entender la voluntad del empleador de sólo despedir por las causas establecidas en su texto.

(12) Esta ley es fruto de la actividad del senador Robert Wagner, quien logró la aprobación de estas normas fundamentales para el sindicalismo norteamericano. La Wagner Act, sin embargo, ha sido objeto de diversas modificaciones que han restringido su nivel de proteccionismo sindical: la Labor Management Relations Act (1947) y la Landrum Griffin Act (1959).

(13) **Bellace, J.** Nuevas formas de empleo en los Estados Unidos; un desafío a la legislación laboral tradicional", *Relaciones Laborales*, Tomo I, España, p. 232.

(14) **Cano, Y.** Op. cit., p. 228.

se podría sostener que respecto de ellos operaría drásticamente la regla del empleo at-will, y por tanto, la sola expresión verbal del despido (como, por ejemplo; "you are discharged") sería jurídicamente suficiente para poner término al contrato de trabajo, sin necesidad de ninguna formalidad adicional.

Y ahí está el problema nuevamente: gracias a la labor de la ley o de la jurisprudencia, se ha ido calificando a numerosas causas como ilícitas para despedir, habilitando al trabajador a impugnarlas judicialmente.

Como lo señala Zachary, la doctrina del libre despido, al amparo del empleo ad-will, "continúa declinando su importancia" como una forma de los empleadores de "controlar la fuerza de trabajo", generándose un efecto multiplicador de las excepciones al libre despido, ya que cuando más de ellas se crearon, "la sociedad comenzó a esperar un tratamiento justo en cualquier empleo, teniendo como resultado la creación de todavía mas excepciones".⁽¹⁵⁾

Lo anterior, sin contar con el hecho de que existen Estados donde derechamente se ha establecido un sistema de despido con justa causa, al modo del más clásico laboralismo.⁽¹⁶⁾

(15) **Zachary, M-K.** "At-Will Employmens and The Civil Rigths Act of 1891: An Expansion of Remedies", *Labor Law Journal*, V 50, N° 2, 1999, p 131.

(16) El Estado de Montana dictó en 1989 la *Wrongful Discharge from Employment Act*, donde derechamente se sustituye la doctrina del despido at-will por la del despido causado. Asimismo, normas similares existen en los Estados de Arizona , Islas Vírgenes (Code Ann. Tit 23 sections 76-79) y Puerto Rico (Laws. Ann. Tit. 29 section 185),

Las razones por las cuales es posible en la actualidad atacar por jurídicamente improcedente un despido en Estados Unidos son variadísimas, pero pueden ser ordenadas, sólo a efectos expositivos, en los siguientes grupos:

2.2.3. Causas ilegales

Existen diversas normas legales, tanto de nivel federal como estatal, que han establecido causas de despido ilegal de un trabajador, y para mayor gravedad aún, ni siquiera la mayor parte son propiamente del ámbito de las relaciones de trabajo, lo que hace simplemente imposible, como señala Martínez, "dar noticia, ni siquiera aproximadamente, de la infinidad de leyes promulgadas en cada uno de los cincuenta Estados de la Unión, muchas de ellas no previsiblemente laborales como el Código Electoral de California recién citado, declarando la ilegalidad de concretas causas de despido".⁽¹⁷⁾

Dentro de estas normas legales específicas que prohíben el despido de trabajadores contratados "at-will" existen algunas categorías genéricas de "causas ilegales", ya sea porque corresponden normativa federal, o ya sea porque han

Continuación Nota (16)

donde se exige "justa causa para despedir". En este último caso, se ha dictado la Unjust Discharge Indemnity Law, donde se establecen seis causas justas para despedir y la posibilidad expresa de exigir indemnización por despido injusto.

(17) **Martínez, J.** Op. cit., p. 159. La sección 695 del Código Electoral de California prohíbe el despido de un trabajador que cumpla funciones electorales en un día de elecciones. En el mismo sentido, diversos Estados, como Alaska o New York (Jud. Law section 519), han dictado normas expresas que prohíben el despido de un trabajador por cumplir funciones de jurado.

sido adoptadas por un número importante de Estados:

a) *Despido discriminatorio*

La ley norteamericana es especialmente drástica en materia de discriminación: se prohíbe la extinción de la relación laboral por alguna de las causales que la ley enumera como discriminatorias, y el trabajador objeto de la discriminación puede solicitar el amparo judicial respectivo.

El listado de normas federales que "prohíben" el despido discriminatorio en el ámbito laboral es amplio, y entre ellos destacan:

- El título VII de la ley sobre Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act) que prohíbe el despido fundado en razón de raza, color, sexo, religión u origen.
- La ley sobre discriminación por edad de 1967 (Age Discrimination in Employment Act), que prohíbe el despido por causa de edad a personas mayores de 40 años.
- La ley sobre rehabilitación de 1973 (The Vocational Rehabilitation Act) y la ley sobre Americanos con Minusvalía de 1990 (The American with Disabilities Act), que prohíbe despedir al trabajador en razón de cualquier minusvalía.

Especialmente destacable, para un país como Chile donde las

normas antidiscriminatorias no son más que lindas palabras en papel muerto, es este verdadero "blindaje antidiscriminatorio" en el supuestamente todo flexible derecho laboral norteamericano, donde algunos de estos despidos dan lugar a indemnizaciones por todo el daño causado (moral incluido), en juicio de jurado (discriminación por edad), y en otros, permite solicitar la nulidad radical del acto, con la consiguiente reincorporación del trabajador a la empresa y el pago de salarios atrasados (discriminación por sexo, color, etc.).

b) *Despido antisindical*

La National Labor Relations Act, a la cual ya nos referimos, con el objeto de garantizar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, considera en su artículo 8, el despido del trabajador "por participar en actividades concertadas" (como la huelga), como una "práctica laboral injusta"⁽¹⁸⁾, y establece que la alegación de los trabajadores afectados será conocida y resuelta por la Oficina Nacional de Relaciones Laborales.

La sanción por este tipo de despido, según la sección 10 de la citada ley, será la reincorporación del trabajador y el

(18) No nos cabe duda que el equipo redactor del denominado "plan laboral", durante el Gobierno militar, base de la actual ley laboral vigente, literalmente copió el esquema de las prácticas desleales de las normas norteamericanas sobre "prácticas laborales injustas", de la sección 10 de la ley Wagner, con la radical diferencia de que en Chile se sancionó toda práctica, incluido el despido antisindical, con una levísima y uniforme multa judicial.

pago de los salarios atrasados, según lo resuelva la Oficina. ⁽¹⁹⁾

Curioso, nuevamente resulta constatar, que el despido anti-sindical en Estados Unidos es nulo, de ahí la posibilidad de la reincorporación del trabajador afectado, más aún si se considera que en nuestro país dicha figura (la de la nulidad del despido antisindical) ni siquiera existía, y sólo recién se incorpora a nuestro esquema legal laboral con la reciente reforma laboral de la Ley N° 19.759 de octubre del 2001. ⁽²⁰⁾

c) *Despido por embargo de salarios*

La Ley sobre Protección de los Créditos al Consumo (Consumer Credit Protection Act) de 1968⁽²¹⁾, prohíbe el despido de un trabajador por embargo de sus salarios, disponiendo que "ningún empresario puede despedir a un trabajador por razón del hecho de que sus salarios hayan sido sujetos a embargo por una sola deuda". ⁽²²⁾

Cabe señalar que junto a esta norma contra el despido por

deudas económicas, la protección del trabajador incluye las averiguaciones sobre el estado financiero del trabajador, ya que la *Fair Credit Reporting Act*⁽²³⁾, obliga a los empresarios que investiguen la situación crediticia y de consumo de sus empleados, y a informar los resultados por escrito a los trabajadores investigados, señalando públicamente el nombre de la agencia que hizo el informe.

2.2.4. *Causas contrarias al orden público*

Una de las restricciones judiciales más extendidas al empleo at-will, corresponde a los despidos ilícitos por contravenir el orden público (contrary to public policy).

Se trata de un conjunto de razones que por imperativo social, los Tribunales no admiten como útil para despedir a trabajadores con empleo a voluntad, ya que infringen "normas y fines que los Estados tienen interés en preservar". ⁽²⁴⁾

En rigor, se trata de un conjunto diverso de normas y principios que no pueden ser alterados ni infringidos por los empleadores y que dicen relación, por ejemplo, con "la negativa a ejecutar actos ilegales ordenados por el empleador, denuncia de actividades delictivas cometidas por el empresario, el ejercicio de derechos legalmente reconocidos al trabajador y el cumplimiento de deberes públicos". ⁽²⁵⁾

En ese sentido, el despido por haber denunciado actos presunta-

(19) Como es fácil advertir, no hay en la ley laboral norteamericana ningún problema en atribuir "facultades jurisdiccionales" a un órgano administrativo federal como la Oficina Nacional de Relaciones Laborales, y donde dicho órgano puede decidir, incluso, la reincorporación del trabajador.

(20) El recién estrenado artículo 294 del Código del Trabajo, según su nueva versión, señala que "si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro IV o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno".

(21) 15 USC, section 1674.

(22) Martínez, J. Op. Cit, p. 168.

(23) 15 USC, section 1681.

(24) Cano, Y. Op. cit., p. 140.

(25) Santos, Op. cit., p. 72.

mente ilegales del empleador es ilícito, como también lo es el despido en represalia al ejercicio de un derecho que la ley reconoce al trabajador, como deducir acciones de indemnización por accidentes de trabajo. ⁽²⁶⁾

Pero, ¿qué es exactamente el orden público que se impone como el límite más importante al libre despido por parte del empleador?. No existe un consenso en la doctrina sobre el punto, siendo una noción vaga, susceptible de difusas y abiertas interpretaciones judiciales, como, por ejemplo, la del Tribunal Supremo de Illinois que considera que concierne al orden público "a lo que es bueno y justo y que afecta a los ciudadanos del Estado colectivamente". ⁽²⁷⁾

Ni siquiera hay claridad sobre la fuente de donde deben ser extraídos esos principios y normas públicas, ya que, como explica Miles, la "definición de orden público puede interpretarse estrechamente como leyes o estatutos, o puede interpretarse ampliamente, incluyendo regulaciones, reglas administrativas, las decisiones judiciales, e incluso de los códigos profesionales de éticas". ⁽²⁸⁾

2.2.5. *Causas contrarias a la buena fe y al trato justo*

La última línea de argumentación judicial creando una excepción al libre despido en las relaciones at-will, corresponde a la ilicitud del despido manifiestamente contrario a la buena fe y al trato justo.

Se trata de la excepción judicial menos extendida pero de más explosivo avance en los últimos años, ya que mientras en 1980 sólo tres Estados brindaban protección frente al despido contrario a la buena fe y al trato justo (Massachusetts, Montana y California), en la actualidad más de 30 reconocen esta excepción.

El contenido de esta excepción es impedir que "el empresario pueda ejercitar su poder de manera arbitraria, y rompa las promesas o acuerdos incluidos en el contrato, puesto que entonces estaría actuando en contra de la buena fe implícita en toda relación contractual"⁽²⁹⁾. Los típicos casos en que se ha aplicado esta excepción son aquellos en que el empleador despide al trabajador, impidiendo a este último acceder a derechos o beneficios que legítimamente hubiera adquirido de no producirse el despido. ⁽³⁰⁾

No existe consenso en los Tribunales sobre que es exactamente lo que exige la buena fe y el trato justo en el despido de los trabajadores, ya que si para algunos está referido sólo a aquellos casos en que el despido es un "pretexto" para no pagar determinados beneficios, en otros casos van más allá, sosteniendo que la buena fe no sólo sirve para corregir las situaciones en que el empresario ha dañado los derechos de sus trabajadores a recibir beneficios que le corresponden, si no que además debe servir para requerir que las partes actúen en el modo que cual-

(26) **Martínez Giron, J.** Op. cit., p. 173.

(27) Citado en **Cano, Y.** Op. cit., p. 143.

(28) **Miles, T.** Op. cit., p. 78.

(29) **Cano, Y.** Op. cit., p. 133.

(30) Un ejemplo citado en **Santos** corresponde al *Fortune v. National Cash Register Co.* (1997).

quier persona razonable consideraría justa y correcta".⁽³¹⁾

Los Tribunales de California, creadores de esta excepción, equiparan "buena fe" con la de "justa causa", señalando, de modo negativo, que no son de este tipo "las razones triviales, caprichosas, que no están relacionadas con los fines de la relación laboral o con las necesidades empresariales o son un pretexto".⁽³²⁾

III. LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL DESPIDO INJUSTO

En relación con todo lo expuesto, cabe preguntarse ¿cuáles son las consecuencias de un despido ilícito como los recién señalados?.

3.1. Reglas especiales

Existen reglas especiales sobre las consecuencias jurídicas del despido ilícito en ciertos casos:

3.1.1. *Despido del trabajador con contrato sujeto a plazo*

En el caso que el empleador despidiera un trabajador con contrato a plazo fijo, sin respetar el cumplimiento del tiempo convenido por las partes, la consecuencia es el ejercicio por parte del trabajador de la "acción denominada por incumplimiento del contrato de trabajo" (action in breach of contract of employment), y en caso de ser acogida, la sanción corresponde al pago de los "daños y perjuicios" derivados del incumplimiento contractual del empleador, específicamente

el pago de los salarios que faltan hasta el término, además, de los denominados "daños especiales", que son todos aquellos "gastos razonables y necesarios para buscar otro trabajo"⁽³³⁾, tales como gastos de viaje, de alojamiento, e incluso los gastos de teléfono "para aceptar el nuevo empleo".⁽³⁴⁾

3.1.2. *Despido discriminatorio y antisindical*

En el caso de despido que violan derechos fundamentales, como la libertad sindical o la igualdad de trato, las consecuencias son radicales: comprenden la readmisión del trabajador despedido, solución que con todo debe ser considerada excepcional en el derecho laboral norteamericano.

En efecto, en el caso del despido antisindical, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, en conformidad a su sección 10 (c), permite a la Oficina Nacional de Relaciones Laborales decidir la readmisión del trabajador despedido y el pago de los salarios atrasados, la misma solución que contempla la sección 706 (g) de la Civil Rights Act para los despidos discriminatorios, figura jurídica que se conoce con el nombre de "reinstatement".⁽³⁵⁾

3.2. Regla general: incumplimiento extracontractual (torts), daños y perjuicios

Cuando no se trata de un despido para el cual la ley contemple una

(31) Jones v Central Peninsula Hosp. (1989), Tribunal Supremo de Alaska.

(32) Cano, Y. Op. cit., p. 135.

(33) Juez Digges, en Lemlich v. Board of Trustees (1978).

(34) Ver Martínez Giron, J. Op. cit., p. 97 y ss.

(35) Stephens, E y Chaney, W. "The Reinstatement Remedy Revisited", Labor Law Journal, N° 32, 1981.

sanción expresa, la acción ejercida por los trabajadores frente a un despido injusto corresponde a una demanda por daños y perjuicios por responsabilidad extracontractual.

En estos casos, el despido injusto (por causa contraria al orden público o a la buena fe y al trato justo), corresponde, como explica Giron, "a un ilícito perseguible mediante una acción civil de derecho común -la llamada *action in tort* o *tort action*-, amparada por la Séptima Enmienda de la Constitución Federal, según la cual en demandas de derecho común se preservará, cuando la cuantía de lo litigado exceda de veinte dólares, el derecho a un juicio con jurado".⁽³⁶⁾

Lo especialmente llamativo es que la condena por despido injusto no tiene ningún límite, y queda entregada al arbitrio del jurado respectivo, que debe decidir si corresponde condenar al empleador por daños y perjuicios de castigo (*punitive damages*), para evitar que en el futuro vuelva a comportarse como en el caso sancionado.

IV. CONCLUSION: ¿ Y EL PARAISO?

Según sus promotores, lo bueno de un régimen del libre despido, como el de Estados Unidos, corresponde a sus altos niveles de flexibilidad de salida, cuestión que se expresaría en los siguientes aspectos "positivos": a.) se puede despedir a un trabajador sin necesidad de tener causa, b.) todos los trabajadores están sujetos a un mismo régimen, y c.) sin costo o a un costo muy bajo.

Ahora, lo que queda es comparar como se presentan estos rasgos ideales de un sistema "flexible de salida", en un régimen de libre despido como el de Estados Unidos, por una parte, con un sistema de "despido justificado" como el de Chile, por otra.

4.1. El régimen de despido sin causa

Como hemos explicado, el empleo *at-will* importa, en su extinguida versión pura, la posibilidad de despedir a los trabajadores en dicha situación, con cualquier causa, o incluso, sin causa alguna.

Lo positivo, según se nos ha contado en Chile desde años, es que el empleador goza en esta situación de la máxima flexibilidad de salida: "se sostiene que los niveles de desempleo relativamente bajos en los Estados Unidos son consecuencias sobre todo de la libertad que tienen los empleadores para despedir trabajadores en forma transitoria o permanente en respuesta a los cambios económicos".⁽³⁷⁾

El problema en este idílico relato es que la tendencia a crear excepciones al "empleo *at-will*" va en alza, constituyendo uno de los cambios más importantes en la historia del derecho común⁽³⁸⁾, y no depende de un solo agente, sino de múltiples fuentes de creación, cuestión que genera una situación paradójica y sorprendente: "la multiplicación de las excepciones a la teoría del *employment at-will* y el miedo a juicios masivos basados en algunas de estas excepciones, ha inducido a los empresarios a investigar, revisar y justificar todos los

(36) Martínez Giron, J. Op. cit., p. 142.

(37) Lagos, R. Op.cit., p. 87.

(38) Cano, Y. Op. cit., p. 72.

despidos, casi como si los mismos estuvieran limitados por estándares basados en justa causa".⁽³⁹⁾

Un buen ejemplo de que la tendencia de crear excepciones al empleo "a voluntad" no va a detenerse por parte de los jueces, y que camina sin mayor control, corresponde a la propia Corte Suprema de Estados Unidos, que recientemente ha creado una nueva excepción a la regla del libre despido, basado en un Act de Civil Rights, pero con una nota curiosa: dicha ley es del siglo pasado (1871), y fue dictada después de la Guerra Civil para prohibir ciertas conspiraciones.⁽⁴⁰⁾

Se acercan de ese modo, en los hechos, el sistema de libre despido de Estados Unidos, y el de despido justificado de Chile, con la diferencia que en nuestro país, cuando el despido se produce por razones de "necesidades de la empresa", en conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, no existe ningún control judicial sobre la realidad de la causal invocada, de modo tal, que si el empleador está dispuesto a pagar la respectiva indemnización, el despido siempre será procedente.

En ese sentido, el régimen de despido norteamericano no es tan libre como parece, porque cada vez existen mas excepciones que exigen una "justa causa" para terminar con el empleo a voluntad, ni el régimen de despido chileno es tan rígido como se pretende, porque la exigencia de tener una causal

justificada para despedir puede fácilmente ser superada con la invocación de las "necesidades de la empresa", operación que siempre queda exenta de control judicial.

4.3. Sistema uniforme de terminación

A diferencia de Chile, donde existe un único y común régimen de despido, en Estados Unidos las reglas que rigen el despido, atendida la creación estatal y jurisprudencial de excepciones al empleo at-will, dependen del lugar geográfico de donde se desarrolle la relación laboral, partiendo desde lugares donde rige un sistema de despido causado de los trabajadores, como en Montana, hasta lugares donde el despido mantiene su carácter libre en su sentido más tradicional, como en Georgia.⁽⁴¹⁾

Como es fácil de advertir, la certeza jurídica, base del desarrollo de la actividad empresarial, no es precisamente uno de los rasgos del sistema de despido del derecho norteamericano, lo que contrasta con los sistemas continentales, como en Chile, donde tanto las causas y el costo del despido se encuentran determinados de manera fija y común para todas las relaciones laborales que se desarrollan dentro del ámbito nacional.

La compleja situación a la que ha ido evolucionando el "supuesto"

(39) **Estlund, C.** "Wrongful Discharge Protection in an At-Will World", *Texas Law Review*, N°74, 1996.

(40) Ver **Zachary, M-K.** Op. cit.

(41) Por ejemplo, como destaca **Bellace**, en lo referido al valor obligatorio de las declaraciones de "estabilidad" contenidas en los manuales de empresa a los que nos referimos antes, existen doctrinas judiciales opuestas en Estados contiguos: "New Jersey considera que las afirmaciones contenidas en los manuales de los empleados de una empresa constituyen parte del contrato, mientras que en el Estado vecino de Pennsylvania se considera lo contrario". Op. cit, p 234.

régimen de libre despido en Estados Unidos para los empleadores, no ha pasado inadvertida para sus autores, que han señalado que las excepciones al empleo at-will "no ha creado más que dolores de cabeza a los empresarios, quienes no saben qué estándar deben cumplir a la hora de terminar la relación laboral y mucho menos conoce cuáles serían los resultados de un posible error".⁽⁴²⁾

Sólo con respecto de la excepción de despido ilícito por contrariar "la buena fe y el justo trato", las más nueva de las excepciones judiciales al empleo at-will, y ya adoptada por más de treinta Estados, se señala que "los Tribunales están desbordados con casos sobre posibles despidos ilícitos y el intento de obtener indemnizaciones", lo que se agrava porque lo que se entiende por buena fe es "una fuente de disputa entre los Tribunales encargados de aplicar la ley".⁽⁴³⁾

4.4. Bajo costo del despido

Como ya se ha señalado, la regla general y supletoria en casos de despidos ilícitos en el derecho laboral norteamericano es el pago de indemnización, sede extracontractual, por los daños causados, mediante el ejercicio de una acción de "tort de despido injusto" que, por regla general, será conocida y resuelta por un juicio de jurados que fija de modo "discrecional" la cuantía de la indemnización.

(42) **Wagoner**. "The Public Policy Exception to the Employment At Will Doctrine in Ohio: A Need for a Legislative Approach", *Ohio State Law Journal*, N° 57, 1996. Citado en **Cano, Y.** Op. cit., p. 73.

(43) **Cano, Y.** Op. cit., p. 133.

En ese sentido, como se ha destacado "en la mayor parte de los Estados la discrecionalidad del jurado sobre la cuantía está limitada sólo por la benévola regla de que no sean excesivos. Consecuentemente, los jurados decretan daños y perjuicios de castigo en cuantías totalmente impredecibles, que no guardan necesariamente relación con el daño actualmente causado".⁽⁴⁴⁾

En Chile, la situación es bastante distinta: el costo del despido puede fácilmente ser determinado de antemano por el empleador, siempre es igual y equivale a una cuantía taxativamente establecida por la ley, y que para el caso de relaciones laborales de menos de un año, cualquiera que sea la razón por la cual se despide (incluidos los motivos ilícitos como los discriminatorios), el costo es equivalente a cero.

4.5. Intervención Administrativa:

La ley laboral norteamericana contempla un nivel de intervención administrativa en la terminación del contrato de trabajo absolutamente desconocido en Chile: en el caso de un despido en violación de la libertad sindical se contempla el conocimiento y la resolución del mismo, a la ya señalada Oficina Nacional de Relaciones Laborales, que puede, como ya señalamos, exigir la readmisión del trabajador y el pago de salarios atrasados (sección 10 Wagner Act).

No se trata, como podría pensarse de un organismo con funciones

(44) Juez **Powell**, caso *Gert v. Robert Welch, Inc.* (1974). Citado en **Martínez, J.** Op. cit., p. 145.

(45) **Cano, Y.** Op. cit., p. 194.

"casi jurisdiccionales", de un órgano administrativo de conformación puramente técnica. Por el contrario, se ha dicho de esta Oficina (Board), que se trata de un organismo "altamente politizado"⁽⁴⁵⁾, e incluso, se afirma, como señala Goldfield, que "existe una diferencia en el funcionamiento de la NLRB según la presidencia esté controlada por los demócratas o los republicanos".⁽⁴⁶⁾

La diferencia con el rol que la ley laboral chilena contempla para la Dirección del Trabajo es radical: dicho órgano administrativo no tiene competencia alguna en materia de calificación de la causales de terminación del contrato de trabajo, como lo reconoce la misma autoridad administrativa, y en numerosas ocasiones los Tribunales de Justicia han declarado que los

inspectores del trabajo respectivos carecen de facultades para ordenar la readmisión del trabajador cualquiera sea la causa del despido.

En fin, para concluir, como se ve, en estas un poco extensas líneas, nada es como lo parece, y el soñado paraíso del libre despido del derecho laboral norteamericano, según se acerca la mirada, presenta tantas y tan variadas exclusiones y excepciones que de inmediato surge la duda, para el espectador desinteresado, sobre donde están, precisamente, las palmeras de las que tanto se hablaba.

En fin, quizás exista un paraíso, pero es difícil saber para quien, ya que en muchos aspectos, como la sanción al despido discriminatorio o al despido antisindical, habría un buen número de colectivos de trabajadores en Chile para quienes resultaría bastante idílico que nos decidiéramos seguir el "ejemplo" del país del norte.

(46) Goldfield, M. El declive del sindicalismo en Estados Unidos, MTAS, España, 1992, p. 225.

JOVEN, ¿ESTAS PENSANDO EN TRABAJAR? (*)

INCORPORATE INFORMADO/A AL MUNDO LABORAL CONOCE Y EXIGE TUS DERECHOS

CONSEJOS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO

¿QUE DEBO HACER PARA COMENZAR A BUSCAR TRABAJO?

- Identifica muy bien tus características, conocimientos y aptitudes, qué te gusta y qué no.
- Cuéntale a tu familia y a tus amigos/as que estás buscando trabajo, ellos pueden darte algún dato.
- Lee y revisa los avisos publicados en diarios, especialmente los días domingo.
- Inscríbete e infórmate en la Oficina de Intermediación Laboral (OMIL) de tu Municipalidad. Ahí hay personas que están preocupadas de proporcionar información para quienes buscan trabajo.
- Si tienes acceso, busca también en Internet. Hoy existen muchas páginas especializadas en la búsqueda de empleo.

Sé persistente. Recuerda que un porcentaje muy alto del éxito o fracaso del esfuerzo en tu búsqueda de trabajo, está ligado al orden, al método y la persistencia.

¿COMO ELABORO MI CURRICULUM?

- Escríbelo a máquina o en el computador. Utiliza una sola cara del papel.

- Sé conciso/a, breve y claro; no te alargues más de la cuenta.
- Entrega siempre el original o una copia de buena calidad.
- No hagas un único CV para todos los puestos a los que te presentes. Dependiendo del trabajo al que postulas, deberás cambiar algunos datos.
- Anda personalmente a dejar tu currículum.
- Si no puedes ir en persona, envía tus datos por correo y llama por teléfono para solicitar una entrevista.

No cometas faltas de ortografía, actualiza tu currículum con frecuencia y mantén en casa copia de tus títulos, certificados o diplomas, ya que te los pueden solicitar en cualquier momento.

¿QUE HAGO SI ME LLAMAN A UNA ENTREVISTA?

- Relee tu currículum e infórmate sobre la empresa que te llamó.
- Repasa cuáles son tus puntos fuertes y los débiles.
- Prepara las preguntas que quieres hacer sobre la empresa.
- Se puntual y vístete correctamente pero siempre sintiéndote cómodo/a.

(*) Fuente: www.direcciondeltrabajo.cl

- Usa un lenguaje adecuado y cuida tu lenguaje no verbal, los gestos y posturas son tan importantes como la palabra.

Recuerda ser cordial con tu entrevistador/a, escuchar atentamente y pedir aclaraciones cuando no entiendas algo.

¿Y SI NO HUBO RESULTADO POSITIVO EN ESE TRAMITE?

No te desesperes! Siempre existen nuevas oportunidades. Si al momento de postular a un trabajo, no hay vacantes disponibles o no quedas seleccionado/a, cuando se produzca algún cupo tendrás la ventaja que tus datos estarán ahí. Continúa buscando en otras empresas. Es importante mantener una actitud positiva.

CONTRATO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

Los actos discriminatorios son contrarios a la ley laboral.

Cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en el ingreso al trabajo, es contrario a la ley.

SABIAS QUE...

- Si tienes 18 años puedes incorporarte libremente al mundo laboral.
- Si tienes 16 ó 17 años, necesitas autorización escrita de tu padre o de tu madre para trabajar, o de quién esté a tu cargo.
- Si tienes sólo 15 años y has cumplido tu obligación escolar, puedes trabajar en la-

bores livianas que no perjudiquen tu salud y en horarios que no te impidan asistir a clases. Siempre necesitarás la autorización escrita de tus padres, o de quién estés a cargo.

Si trabajas para un empleador/a, cumples con una jornada laboral y te pagan una remuneración por ello, existe relación laboral, aunque ésta no conste por escrito. El Código del Trabajo, exige y obliga al empleador/a, para tu seguridad, poner el contrato por escrito dentro de 15 días contados desde el inicio de tus labores.

ASEGURATE!, revisa que tu contrato contenga a lo menos:

- Lugar y fecha del contrato.
- Tu nombre completo, RUT, nacionalidad y fecha de nacimiento.
- Individualización de la empresa.
- La fecha en que empezaste a trabajar.
- El servicio o labor que vas a realizar y el lugar donde lo harás.
- El monto que te van a pagar como remuneración, cuándo y cómo será pagada.
- El número de horas que deberás trabajar por día, semana o mes; es decir, la jornada de trabajo, su distribución horaria y duración.
- El plazo o período por el cual se te contrata. Puede ser a plazo fijo o indefinido o un contrato por obra o servicio determinado.
- Otros beneficios y obligaciones que acuerdes con tu empleador.

Firma y guarda una copia de tu contrato, pues esa será tu garantía ante Inspección del Trabajo, en caso de tener problemas con tu empleador.

¿CUANTAS HORAS PUEDO TRABAJAR A LA SEMANA?

La jornada de trabajo máxima es de 45 horas a la semana, distribuidas en 5 ó 6 días.

Toda hora trabajada en exceso, debe ser considerada como hora extraordinaria y paga da con recargo de un 50% sobre tu sueldo. Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias.

Las horas extraordinarias deben constar por escrito en un documento que tiene validez límite de 3 meses, y tu empleador/a sólo puede pedirte que trabajes un máximo de 2 horas extraordinarias al día.

Si trabajas horas extraordinarias con conocimiento de tu empleador/a, éste/a debe pagártelas, aunque ellas no consten por escrito.

¿TENGO DERECHO A DESCANSO?

Tienes derecho a un descanso o colación de *media hora* al día. Tu empleador puede darte más tiempo, ya que el Código del Trabajo *sólo establece mínimos*.

También tienes derecho a descansar los domingo y festivos. Cuando debas trabajar estos días, se compensará ese día de trabajo con otro día de la semana. Si trabajas en una empresa con sistemas de turno que incluyan el domingo, podrás descansar al menos *2 domingos al mes*, salvo que trabajes solamente los domingo.

Si ya cumpliste un año trabajando para el mismo empleador, tienes derecho a 15 días hábiles de vacaciones.

¿QUE DESCUENTOS DEBE HACER MI EMPLEADOR/A EN MIS LIQUIDACIONES DE SUELDO?

Tu empleador/a deberá descontar obligatoriamente de tus remuneraciones, un 7%

para cotizaciones de salud, que pagará directamente en FONASA o en una ISAPRE y, aproximadamente un 12,6% correspondiente a tu previsión, que deberá pagar también directamente en la AFP que tú elijas.

Tu empleador/a deberá descontar también un 0,6% por concepto de Seguro de Cesantía.

Recuerda que es ilegal que te descuenten montos no autorizados por ti, como por ejemplo pérdida de mercadería o deterioro de herramientas.

¿CUALES SON MIS DERECHOS AL HACER LA PRACTICA PROFESIONAL?

Si quieres hacer tu práctica profesional, tienes el derecho de *acordar* por escrito, al momento de ser aceptado/a en una institución o empresa, los beneficios de colación y movilización, o una cantidad de dinero que compense estos gastos. Además recuerda que durante este período sigues cubierto por el seguro escolar.

¿QUE PASA CON MI TRABAJO SI ME LLAMAN AL SERVICIO MILITAR?

Si eres llamado al Servicio Militar Obligatorio tienes derecho a conservar tu trabajo hasta *por 1 mes* luego de finalizado el Servicio Militar.

Tu empleador debe reintegrarte cuando haya finalizado tu instrucción militar.

FUERO MATERNAL Y LICENCIA MEDICA

¿CUALES SON MIS DERECHOS SI ESTOY TRABAJANDO Y ME EMBARAZO?

- Tienes derecho a un descanso prenatal de 6 semanas antes del parto y a un descanso postnatal de 12 semanas después del parto, lo que se hará efectivo

con la presentación de una licencia al empleador, extendida por tu médico o tu matrona.

- Durante tus descansos de pre y postnatal, tendrás derecho a un *subsidio estatal equivalente a tu remuneración*.
- También tienes derecho a fuero maternal, esto es, a mantenerte en tu empleo mientras dure el embarazo y hasta 1 año después de finalizado el postnatal.
- Además debes cambiar de funciones, manteniendo el sueldo y las condiciones generales de tu empleo, si las labores que realizas son pesadas o perjudiciales para tu embarazo.

¿QUE DERECHOS TENGO COMO MADRE TRABAJADORA?

- Si en tu empresa, contando las filiales y sucursales, trabajan 20 o más mujeres de cualquier edad, tienes derecho a que tu empleador te provea de una sala cuna en sus dependencias, o te pague una que esté autorizada por la JUNJI, hasta que tu hijo/a cumpla 2 años.
- Asimismo tienes derecho a tomarte un máximo de 1 hora al día para alimentar a tu bebé, hasta que éste/a cumpla 2 años.
- Tienes derecho a que se considere el tiempo que demoras en el traslado a la sala cuna como trabajado.
- Tienes derecho a que el empleador/a te pague o reembolse el dinero gastado en el traslado a la sala cuna.

Además...

- Si la salud de tu hijo/a menor de un año requiere de atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, tendrás derecho a un permiso y a un subsidio estatal equivalente a tu remuneración,

calculado de igual forma que el otorgado durante el pre y el postnatal.

- Si el padre y la madre trabajan, cualquiera de los dos, podrá gozar del permiso y del subsidio referidos. La madre decide quién los utilizará.
- Tienes derecho a recibir asignación familiar por cada hijo.

¿QUE DERECHOS TENGO SI ME ENFERMO?

- Si te enfermas tienes derecho a licencia médica. Este documento, que debe ser emitido por un médico, justifica tu ausencia al trabajo o la reducción de tu jornada laboral.
- Esta licencia médica te da derecho a un subsidio por incapacidad laboral (lo paga FONASA o ISAPRE o Caja de Compensación) que reemplaza tu remuneración durante el tiempo en que no has podido desempeñar tu trabajo.
- Recuerda que tienes un plazo de 2 días contados desde el inicio del reposo para presentar la licencia médica a tu empleador.

Tu empleador no puede rechazar tu licencia médica.

Si se niega a recibirla dirígete inmediatamente a la Inspección del Trabajo más cercana.

¿COMO ME PROTEGE LA LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO?

La Ley N° 16.744 garantiza que en caso de un accidente en el trabajo, de un accidente durante el trayecto desde y hacia tu trabajo y, en caso de una enfermedad ocasionada por tu trabajo, se te otorguen todas las prestaciones médicas necesarias en forma gratuita.

Infórmate con tu empleador y averigua cómo opera en tu empresa el Seguro del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO^(*)

LEY N° 20.047

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 195 del Código del Trabajo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, a ser incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, respectivamente:

"Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en

este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.".

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

Santiago, 24 de agosto de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Cristóbal Pascal Cheetham, Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.09.05.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
 SUBSECRETARIA DE GUERRA

MODERNIZA EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO^(*)

LEY N° 20.045

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Ley N° 2.306, de 1978:

1. Reemplázase el artículo 3° por el siguiente:

"Artículo 3°.- El Servicio de Registro Civil e Identificación deberá remitir anualmente a la Dirección General de Movilización Nacional, dentro de los diez primeros días del mes de enero, la nómina de las personas que cumplan dieciocho años de edad en el respectivo año, con indicación del rol único nacional, la fecha de nacimiento y el lugar de residencia de las mismas, con objeto de materializar su inscripción automática en el Registro Militar. Asimismo, deberá remitir mensualmente la nómina de las personas de dieciocho a cuarenta y cinco años de edad que hubieren fallecido en el respectivo mes."

2. Sustitúyese el inciso segundo del artículo 6° por el siguiente:

"La Dirección General estará a cargo de un Oficial General del Ejército, Armada o

Fuerza Aérea que, con el título de Director General de Movilización Nacional, será el jefe superior del servicio y dependerá directamente del Ministro de Defensa Nacional."

3. Modifícase el artículo 7° del modo que se indica a continuación:

- a) Reemplázanse, en el inciso segundo, las letras a) y b) por las siguientes:

"a) La elaboración del Registro Militar y de la Base de Conscripción, la distribución y la convocatoria de las personas y la realización de los sorteos en conformidad con este decreto ley.

b) La participación en la selección de las personas convocadas, en conjunto con las restantes autoridades que señala este decreto ley, en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones del servicio militar."

- b) Intercálase, a continuación de la letra b), la siguiente letra c), nueva, pasando las letras c) a k) a ser d) a l), respectivamente:

"c) La integración en la Comisión Nacional de Reclutamiento, por medio de su Director General, y en las Comisiones Especiales de Acreditación, a través de representantes,

(*) Publicada en el Diario Oficial de 10.09.05.

quienes se desempeñarán como secretarios de las mismas y nombrarán a los correspondientes oficiales de reclutamiento que participarán en ellas."

4. Reemplázase el artículo 8° por el siguiente: "Artículo 8°.- En todos aquellos casos en que no exista un procedimiento especialmente previsto, las resoluciones que dicte la Dirección General, respecto de las solicitudes que presenten las personas afectas a este decreto ley, serán reclamables administrativamente ante el Subsecretario de Guerra y de su resolución podrá recurrirse ante el Ministro de Defensa Nacional, quien resolverá oyendo al Comité de Auditores Generales."

5. Agrégase, a continuación del artículo 13, el siguiente artículo 13 A, nuevo:

"Artículo 13 A.- El cumplimiento de las obligaciones que impone este decreto ley se acreditará con el documento de situación militar expedido por el Cantón de Reclutamiento correspondiente, en la forma que determine el reglamento."

6. Reemplázase el artículo 14 por el siguiente:

"Artículo 14.- Para los efectos de este decreto ley, las personas serán clasificadas en la siguiente forma:

- a) Base de Conscripción;
- b) Servicio Activo, y
- c) Reserva."

7. Sustitúyese el artículo 17 por el siguiente:

"Artículo 17.- Estarán exentos del deber militar, mientras permanezcan en sus cargos:

1. El Presidente de la República; los Ministros de Estado y aquellos que tengan dicho rango; los Subsecretarios; el Contralor General de la Re-

pública; los Consejeros del Banco Central; el Presidente del Consejo de Defensa del Estado, y los jefes superiores de los servicios de la Administración del Estado.

2. Los Senadores y los Diputados.
3. Los jueces de garantía, los jueces de los tribunales de juicio oral, los fiscales del Ministerio Público, el Defensor Nacional y los defensores regionales y locales.
4. Los ministros de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones; los secretarios, relatores y los fiscales de estos tribunales; los jueces y los secretarios de juzgados de letras; los funcionarios que ejercen el Ministerio Público Militar, y los miembros del Tribunal Constitucional y del Tribunal Calificador de Elecciones.
5. Los embajadores; los ministros plenipotenciarios; los encargados de negocios; los consejeros; los secretarios de embajadas y legaciones; los cónsules, y los agentes consulares.
6. Los intendentes, los gobernadores y los alcaldes.
7. Los ministros de culto pertenecientes a iglesias, confesiones o instituciones religiosas que gocen de personalidad jurídica de derecho público, siempre que acrediten su calidad de tales mediante certificación expedida por sus respectivas entidades religiosas.
8. Los que ejerzan cargos que no puedan ser abandonados por razones de interés nacional, previa calificación del Presidente de la República.

Están igualmente exentas del deber militar las madres de menores de dieciocho años."

8. Reemplázase la denominación del Capítulo I, del Título Cuarto, por: "Del Registro Militar y de la Base de Conscripción".

9. Sustitúyese el artículo 18 por el siguiente:

"Artículo 18.- Todos los chilenos que cumplan dieciocho años de edad integrarán el Registro Militar, el que será actualizado por la Dirección General con la información que le proporcione anualmente el Servicio de Registro Civil e Identificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 3°."

10. Agréganse, a continuación del artículo 18, los siguientes artículos 18 A y 18 B, nuevos:

"Artículo 18 A.- Para los efectos del Registro Militar, las personas que cumplan diecisiete años de edad deberán actualizar su residencia o domicilio en el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Se considerarán válidas todas las notificaciones o actuaciones que se efectúen a las personas a que se refiere el artículo anterior en la residencia o domicilio registrado en el mencionado Servicio.

Artículo 18 B.- El Presidente de la República podrá ordenar a la Dirección General la actualización parcial o total de los datos contenidos en el Registro Militar respecto de las personas que hubiesen cumplido entre 20 y 45 años de edad."

11. Sustitúyese el artículo 20 por el siguiente:

"Artículo 20.- La cantidad de contingente que debe acuartelarse cada año será determinada por el Presi-

dente de la República a proposición del Ministro de Defensa Nacional, conforme a los requerimientos efectuados por las Fuerzas Armadas."

12. Reemplázase el artículo 21 por el siguiente:

"Artículo 21.- La Base de Conscripción es el conjunto de personas que están sujetas a la obligación de cumplir el servicio militar. Será elaborada anualmente por la Dirección General y publicada en la forma que determine el reglamento.

Pertenecerán a la Base de Conscripción los varones que integren el Registro Militar del año en curso, los disponibles del año anterior y los que por enfermedad o por haber estado procesados por delitos que no merezcan pena aflictiva o por haber sido condenados a una pena inferior, se hallaban imposibilitados para realizar el servicio militar en el año en que les correspondía hacerlo.

Los varones que no hayan sido sorteados en la primera convocatoria integrarán, además, la Base de Conscripción del año siguiente, por segunda y última vez, siempre que la clase correspondiente de ese año no alcance a completar las necesidades de las Fuerzas Armadas."

13. Sustitúyese el artículo 22 por el siguiente:

"Artículo 22.- Los varones pertenecientes a la Base de Conscripción deberán concurrir a las citaciones que les hicieren las autoridades de reclutamiento para integrar el contingente que será convocado al servicio militar. En caso de privación de libertad, el jefe del respectivo establecimiento penal informará al Cantón de Reclutamiento correspondiente las circunstancias de la misma."

14. Elimínase el inciso final del artículo 23.

15. Reemplázase el artículo 24 por el siguiente:

"Artículo 24.- Los varones declarados aptos para el servicio militar que no fueron acuartelados formarán durante un año más la categoría de disponibles, y quedarán sujetos a las obligaciones que señalan este decreto ley y su reglamento.

Asimismo, quedarán en calidad de disponibles los varones que en el momento de resultar sorteados residan en el extranjero y mientras permanezcan fuera de Chile, circunstancia que deberán acreditar en el consulado correspondiente, en la forma que determine el reglamento.

Los varones de esta categoría podrán ser destinados a servir en la Defensa Civil de Chile hasta por un tiempo equivalente al de la conscripción, o ser incluidos en la lista de llamados en las condiciones que señala el artículo 30 A."

16. Reemplázase la denominación del Capítulo II, del TÍTULO CUARTO, por: "De la Selección".

17. Agrégase, a continuación del Capítulo II, del TÍTULO CUARTO, el siguiente párrafo I, nuevo: "PARRAFO I Del Control de la Selección".

18. Sustitúyese el artículo 27 por el siguiente:

"Artículo 27.- Créase la Comisión Nacional de Reclutamiento, que estará encargada de la supervisión y control del proceso de reclutamiento y selección del contingente. Será convocada anualmente por el Ministro de Defensa Nacional y estará

integrada por el Subsecretario de Guerra, quien la presidirá, por los Subsecretarios de Justicia, de Educación, de Salud y de Planificación y Cooperación, por el Director General, y por un Oficial Superior de las Fuerzas Armadas, designado por el Subsecretario de Guerra a proposición del Director General, quien se desempeñará como secretario de la Comisión. Corresponderá a la Comisión Nacional de Reclutamiento, especialmente:

1) Supervisar las actividades del proceso de reclutamiento y selección del contingente y velar por el cumplimiento de este decreto ley y su reglamento.

En particular, deberá ejercer la supervisión y control de las siguientes actividades específicas:

- a) El uso de la información y de las nóminas proporcionadas por el Servicio de Registro Civil e Identificación; la elaboración, actualización, difusión y utilización del Registro Militar, de la Base de Conscripción, de las bases para los sorteos general y final, de las nóminas de voluntarios y de la lista de llamados, y la publicación oportuna y eficaz de las convocatorias y resultados del proceso de selección y reclutamiento;
- b) La realización de los sorteos que contempla este decreto ley, y
- c) La evaluación de la aptitud para realizar el servicio militar en el proceso de selección del contingente a que se refiere el artículo 30 D.

- 2) Constituir, bajo su dependencia, las Comisiones Especiales de Acreditación y ejercer la dirección de las actividades que éstas lleven a cabo.
 - 3) Informar al Ministro de Defensa Nacional respecto del proceso de reclutamiento y selección del contingente.
 - 4) Solicitar informes a los diferentes organismos que intervengan en el proceso de reclutamiento y selección sobre cualquier materia que sea de su competencia.
 - 5) Solicitar, a las autoridades que corresponda, la destinación en comisión de servicio de representantes y peritos de entre los funcionarios de la Administración del Estado, para el cumplimiento de las funciones de la Comisión Nacional de Reclutamiento a que se refiere este Capítulo."
19. Reemplázase el artículo 28 por el siguiente:

"Artículo 28.- La Comisión Nacional de Reclutamiento constituirá Comisiones Especiales de Acreditación en aquellas provincias o comunas del país que determine el reglamento, en función de la extensión territorial de la jurisdicción de los Cantones de Reclutamiento respectivos y del tamaño de su población.

Corresponderá a las Comisiones Especiales de Acreditación conocer las reclamaciones que tengan por objeto hacer valer alguna de las causales de exclusión del servicio militar obligatorio a que se refiere el artículo 42 y resolverlas sobre la base de los antecedentes que acrediten dichas causales, en conformidad con el procedimiento establecido en el artículo

30 C, y ejercer las demás facultades previstas en este decreto ley.

Las Comisiones Especiales de Acreditación serán presididas por un delegado del Presidente de la Comisión Nacional de Reclutamiento y estarán integradas por profesionales de la Administración del Estado en representación de los Ministerios de Justicia, Educación, Salud y del Instituto Nacional de la Juventud, designados por el respectivo Intendente, por un Oficial representante de las Fuerzas Armadas nombrado por el Comandante de Guarnición de mayor antigüedad, y por un representante del Director General, designado por este último, quien se desempeñará como secretario de la Comisión. Las Comisiones Especiales de Acreditación se constituirán en el momento de efectuarse el sorteo general y funcionarán en conformidad con las normas de organización y procedimiento que establezca el reglamento, bajo la dirección y dependencia directa de la Comisión Nacional de Reclutamiento."

20. Agrégase, a continuación del Capítulo II, del TÍTULO CUARTO, el siguiente párrafo II, nuevo: "PARRAFO II Del Proceso de Selección del Contingente".

21. Sustitúyese el artículo 29 por el siguiente:

"Artículo 29.- Para la realización del servicio militar se seleccionará preferentemente a las personas que hayan manifestado su decisión de presentarse voluntariamente a su cumplimiento o de efectuarlo voluntariamente, y que cumplan con los requisitos legales, reglamentarios y de salud. En el caso de que los voluntarios varones no sean suficientes para enterar el contingente a que alude el

artículo 20, se completará la cantidad faltante mediante los sorteos que contempla esta ley."

22. Agrégase el siguiente artículo 29 A, nuevo: "Artículo 29 A.- Los varones que integren la Base de Conscripción podrán concurrir al Cantón de Reclutamiento respectivo para manifestar su decisión de presentarse voluntariamente a cumplir con la obligación de realizar el servicio militar.

Las mujeres que pertenezcan a las clases comprendidas en el correspondiente llamado podrán concurrir al Cantón de Reclutamiento respectivo para manifestar su decisión de efectuar voluntariamente el servicio militar.

Dichas personas serán incluidas en la lista de llamados en calidad de voluntarios, una vez que el Cantón de Reclutamiento verifique el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo anterior.

Asimismo, las personas sin instrucción militar de entre veinte y veinticuatro años de edad podrán, igualmente, manifestar su decisión de efectuar voluntariamente el servicio militar en los términos de este artículo."

23. Reemplázase el artículo 30 por el siguiente:

"Artículo 30.- Para completar la cantidad del contingente que debe acuartelarse anualmente, y que no se entere con los varones incluidos como voluntarios, la Dirección General realizará un primer sorteo público, denominado sorteo general, entre quienes conformen la Base de Conscripción, con exclusión de dichos voluntarios.

Corresponderá a la Dirección General determinar el número de varones que deberán ser sorteados y velar por que dicho sorteo se efectúe en forma proporcional a la Base de Conscripción de cada comuna."

24. Agréganse, a continuación del artículo 30, los siguientes artículos 30 A a 30 F, nuevos:

"Artículo 30 A.- La lista de llamados para el cumplimiento del servicio militar estará conformada por los varones que determine el sorteo general y por aquellas personas que tengan la calidad de voluntarias según lo dispone el artículo 29 A.

Artículo 30 B.- Los varones convocados en virtud del sorteo general podrán recurrir a la correspondiente Comisión Especial de Acreditación con objeto de hacer valer las causas de exclusión que correspondan, en conformidad con el artículo 42.

La reclamación se interpondrá por escrito ante cualquier Cantón de Reclutamiento, dentro de los treinta días siguientes a la publicación de los resultados del sorteo general, acompañando los documentos o antecedentes que le sirvan de fundamento.

Artículo 30 C.- Los Cantones de Reclutamiento remitirán a la Comisión Especial de Acreditación competente las reclamaciones y sus antecedentes, dentro de tercero día hábil a partir de la interposición de la reclamación.

Dicha Comisión podrá solicitar, a toda persona natural o jurídica, antecedentes, datos e informes relativos a las reclamaciones de que conozca, la que estará obligada a proporcionárselos en el plazo que se le señale.

Cada reclamación será resuelta en el plazo de treinta días, contado desde la recepción de la misma por la Comisión, y la resolución se notificará al Cantón de Reclutamiento respectivo, el que la pondrá en conocimiento del reclamante dentro de quinto día hábil.

Artículo 30 D.- Corresponderá a las Fuerzas Armadas evaluar la aptitud para realizar el servicio militar de las personas convocadas en calidad de voluntarias y de los varones seleccionados por el sorteo general cuyas reclamaciones fueren rechazadas conforme al procedimiento establecido en el artículo 30 C, o que no presentaren reclamaciones.

Para cumplir con esta función, las instituciones de las Fuerzas Armadas comisionarán a personal especializado de su dependencia, el que procederá a examinar a las personas a que se refiere el inciso anterior, en conformidad con los criterios técnicos y procedimientos que fije un reglamento de selección de soldados conscriptos para las Fuerzas Armadas.

Se dejará constancia, en el acta reservada de selección del contingente, del hecho de que una persona haya sido declarada no apta para el cumplimiento del servicio militar. La violación de esta reserva será sancionada conforme a las normas legales vigentes.

Artículo 30 E.- Cuando el número de varones declarados aptos exceda la cantidad de contingente a que se refiere el artículo 20, se realizará un segundo sorteo público, denominado sorteo final, el que, con exclusión de los voluntarios aptos, determinará quiénes de entre ellos cumplirán con el servicio militar.

Artículo 30 F.- Los varones que se encontraren cursando el último año de enseñanza media, estudios tendientes a la obtención de un título profesional o técnico de nivel superior en establecimientos de educación superior del Estado o reconocidos por éste o realizando su práctica profesional, y que resultaren convocados en virtud del sorteo general tendrán derecho a optar, por una sola vez, entre las siguientes modalidades alternativas de cumplimiento del servicio militar:

1. Conscripción ordinaria, en forma inmediata o al término de los estudios correspondientes. En ambos casos, podrán optar por la institución de las Fuerzas Armadas y la unidad que sean de su preferencia.
2. Prestación, hasta por ciento ochenta días, de servicios vinculados a sus estudios en aquellas profesiones que interesen a las Fuerzas Armadas.
3. Participación, hasta por ciento cincuenta días, en cursos especiales de instrucción militar para estudiantes del último año de enseñanza media o de establecimientos de educación superior del Estado o reconocidos por éste.

El reglamento regulará las modalidades alternativas de cumplimiento del servicio militar a que se refieren los números anteriores, definirá las profesiones y cursos especiales que interesen a las Fuerzas Armadas y establecerá los procedimientos mediante los cuales éstas informarán a la Dirección General de sus requerimientos y disponibilidades.

Las solicitudes para optar a las modalidades alternativas de cumplimiento del servicio militar se presentarán por escrito ante cualquier Cantón de Reclutamiento, dentro de los treinta días siguientes a la publicación de los resultados del sorteo general."

25. Sustitúyese el artículo 31 por el siguiente:

"Artículo 31.- El Servicio Activo es la condición en que se encuentran las personas que han sido convocadas y están cumpliendo cualquier forma del deber militar.

El personal de planta de las Fuerzas Armadas y los subalféreces, cadetes, grumetes, aprendices y alumnos de las escuelas institucionales que no formen parte del personal de planta, pertenecen al Servicio Activo."

26. Reemplázase el artículo 32 por el siguiente:

"Artículo 32.- La Dirección General, a petición del interesado, podrá autorizar la anticipación del servicio militar, en calidad de voluntario, en la modalidad de conscripción ordinaria hasta en un año. Con todo, estas personas no podrán ser movilizadas antes de cumplir dieciocho años de edad."

27. Sustitúyese el artículo 33 por el siguiente:

"Artículo 33.- La Dirección General deberá considerar, en calidad de disponibles, a los deportistas que sean designados seleccionados nacionales por las correspondientes federaciones deportivas. Para tal efecto, en los meses de enero y julio de cada año, el Instituto Nacional de

Deportes de Chile remitirá a la Dirección General una nómina que individualice a los deportistas que reúnan tal calidad, con indicación de los nombres completos, el rol único nacional, el domicilio y la fecha de nacimiento."

28. Reemplázase el artículo 35 por el siguiente:

"Artículo 35.- El servicio militar será de hasta dos años en el Ejército, Armada o Fuerza Aérea. La convocatoria de las personas que cumplirán el servicio militar se hará por decreto supremo en el que deberá indicarse el tiempo de su duración. Durante las situaciones de excepción, derivadas de guerra externa o interna, conmoción interior, emergencia y calamidad pública, el contingente en servicio activo permanecerá en las filas mientras lo requiera la seguridad de la Nación, circunstancia que será determinada por el Presidente de la República.

En casos especiales, podrá establecerse, por decreto supremo, una reducción del tiempo del servicio militar fijado en la convocatoria, o su cumplimiento fraccionado en períodos determinados".

29. Sustitúyese el artículo 42 por el siguiente:

"Artículo 42.- Quedan excluidos del cumplimiento del servicio militar:

1. Las personas que fueren declaradas no aptas por imposibilidad física o psíquica, según lo disponga el reglamento.
2. Los miembros de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y el personal de Gendarmería de Chile.

3. Las personas a quienes el cumplimiento del servicio militar ocasiona un grave deterioro en la situación socioeconómica de su grupo familiar del cual constituyan su principal fuente de ingreso.
4. Las personas que hubieren contraído matrimonio, que estén en vías de ser padres o lo sean con anterioridad al primer sorteo de selección del contingente.
5. Las personas que hubieren sido condenadas a pena aflictiva, salvo que la Dirección General las considere moralmente aptas. En todo caso, la amnistía extingue la causal de exclusión señalada en este numeral.
6. Los descendientes por consanguinidad en línea recta y en línea colateral, ambos hasta el segundo grado inclusive, de las personas a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 19.123, que beneficia a familiares de víctimas de violaciones de los derechos humanos o de violencia política.

Las personas que se encuentren en las condiciones que se describen en los números 3, 4 y 6 podrán, no obstante, manifestar su decisión de presentarse voluntariamente al cumplimiento de la obligación de realizar el servicio militar, o de efectuarlo voluntariamente, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 A.

La exclusión del servicio militar no constituirá impedimento para el ejercicio del derecho a postular a las escuelas matrices de las Fuerzas Armadas o a ingresar a las plantas civiles de las mismas, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y de salud.

El reglamento determinará el procedimiento que deberá observar la Dirección General para dar cumplimiento a lo establecido en este artículo."

30. Agrégase, en el TÍTULO CUARTO, a continuación del artículo 42, el siguiente Capítulo V, nuevo:

"Capítulo V

De los Deberes y Derechos de los Soldados Conscriptos

Artículo 42 A.- Durante la realización del servicio militar obligatorio, los soldados conscriptos estarán obligados a dar cumplimiento a las órdenes que impartan los superiores y a las prescripciones y mandatos que constituyen la base fundamental del servicio, y deberán observar un comportamiento honorable compatible con esa carga pública.

Artículo 42 B.- Se asegura a las personas que se encuentren cumpliendo el servicio militar obligatorio el efectivo ejercicio del conducto regular, teniendo siempre derecho a ser oídas por la autoridad militar a cargo de la unidad o dependencia en que se desempeñen, con objeto de hacer presente cualquier situación de su interés.

Artículo 42 C.- En cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas existirá una Oficina de Asistencia al Soldado Conscripto, dependiente del Oficial General que tenga a cargo el Servicio de Bienestar Social de la respectiva Institución.

Además de la Oficina Central, existirán Oficinas Locales conforme la situación de cada Institución, las que deberán cumplir, en sus respectivos

radios jurisdiccionales, las tareas y misiones establecidas para este organismo.

Artículo 42 D.- La Oficina tendrá por misión recibir, atender y canalizar las solicitudes, peticiones o inquietudes, verbales o escritas, que los padres o apoderados, pudieran formular respecto de las actividades que conlleva la realización del servicio militar de sus hijos o pupilos.

Sin perjuicio de las atribuciones de los Comandantes de las respectivas Unidades, la Oficina podrá recibir denuncias formuladas por los padres o apoderados de un Soldado Conscripto, referidas a tratamientos reñidos con la dignidad y honor de las personas, o que no se ajusten a la reglamentación vigente. Con todo, el Soldado Conscripto deberá siempre formular sus solicitudes, peticiones o inquietudes, verbales o escritas, y reclamar, conforme a las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 1.445, de 14 de diciembre de 1951, del Ministerio de Defensa Nacional, "Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas".

En el cumplimiento de su cometido, la Oficina se desempeñará como organismo asesor y coordinador de las autoridades militares respectivas, sin que ello implique interferencias con la labor de otros entes civiles o militares que tengan competencia sobre la materia, pudiendo proponer las medidas conducentes a dar pronta solución a las solicitudes, peticiones o inquietudes que se le hayan presentado, así como aquellas que digan relación con denuncias de actos reñidos con la dignidad y honor de las personas o que no se ajusten a la reglamentación vigente, de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

Un Reglamento dictado por el Ministerio de Defensa Nacional, a proposición de los Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, establecerá los procedimientos comunes y específicos conforme a los cuales la Oficina Central y las Oficinas Locales cumplirán sus funciones."

31. Sustitúyese el artículo 72 por el siguiente:

"Artículo 72.- Los que no concurren a las citaciones que las autoridades de reclutamiento les hicieren para los efectos de su selección, serán infractores y sufrirán la pena de inhabilitación absoluta temporal para el ejercicio de cargos y oficios públicos en su grado mínimo."

32. Reemplázase el artículo 73 por el siguiente:

"Artículo 73.- Los que fueron seleccionados y no se presentaron a reconocer cuartel para cumplir con el servicio militar, se considerarán remisos y sufrirán la pena de inhabilitación absoluta temporal para el ejercicio de cargos y oficios públicos en su grado medio.

Las personas de la categoría de disponibles que fueren convocadas y no se presentaron a reconocer cuartel para cumplir con el servicio militar, serán consideradas remisas y sufrirán la pena a que se refiere el inciso anterior.

Las personas de la categoría de disponibles destinadas a la Defensa Civil de Chile que no se presentaron, serán sancionadas con multas de cuatro a ocho unidades tributarias mensuales."

33. Agréganse, a continuación del artículo 73, los siguientes artículos 73 A y 73 B, nuevos:

"Artículo 73 A.- El cumplimiento de las penas que se establecen en los artículos 72 y 73 no exime o excluye del cumplimiento del servicio militar obligatorio, el que para estos efectos sólo podrá efectuarse en la modalidad de conscripción ordinaria.

Sin perjuicio de lo anterior, los infractores y los remisos a que se refieren el artículo 72 y los incisos primero y segundo del artículo 73, respectivamente, podrán solicitar la conmutación de la pena por la realización del servicio militar obligatorio en la modalidad de conscripción ordinaria por un período de dos años.

Artículo 73 B.- El que, con el propósito de ser eximido o excluido del servicio militar obligatorio, hiciere uso de documento o certificado falso, será sancionado en conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4, 5 y 6 del Título IV del Libro II del Código Penal.

El que emitiera el mencionado documento o certificado falso será sancionado de acuerdo con las normas penales señaladas, y si fuere militar, en conformidad con lo dispuesto en el Título X del Libro III del Código de Justicia Militar."

34. Reemplázase el artículo 75 por el siguiente:

"Artículo 75.- Los reservistas que, sin motivo justificado, no concurrieren al llamado cuando fueren movilizados, sufrirán la pena de presidio militar menor en cualquiera de sus grados. Este delito será considerado flagrante para el solo efecto de poner a los reservistas a disposición de la autoridad correspondiente.

Si sus servicios, por sus condiciones y aptitudes, fueren considerados útiles o necesarios para el logro de la

finalidad que motivó la movilización, podrán ser destinados a prestarlos sirviéndoles de abono al entero de su pena el tiempo durante el cual los hubieren cumplido.

Si los servicios prestados se consideraren distinguidos, la autoridad que corresponde podrá, de oficio o a petición de parte, recomendar el indulto, según lo disponga el reglamento."

35. Sustitúyese el artículo 79 por el siguiente:

"Artículo 79.- Los que no cumplieren cualquiera de las obligaciones establecidas en el artículo 47 serán sancionados con las siguientes penas:

1. Multa de hasta cuatro unidades tributarias mensuales para los soldados reservistas con instrucción militar, y
2. Multa de hasta seis unidades tributarias mensuales para los Oficiales y Suboficiales de Reserva."

36. Reemplázase el artículo 81 por el siguiente:

"Artículo 81.- Los que, requeridos por segunda vez, negaren, retardaren, falsearen o impidieren la entrega, dentro del plazo, de los informes que se les solicitaren con arreglo a lo dispuesto en los artículos 4° y 30 C, serán sancionados con multa de cuatro a treinta unidades tributarias mensuales."

37. Sustitúyese el artículo 83 por el siguiente:

"Artículo 83.- Los delitos contemplados en este decreto ley, que por su naturaleza, pudieren perpetrarse en cualquier tiempo, se agravarán si

se cometieren durante el estado de asamblea, pudiendo doblarse las penas pecuniarias, aumentarse en un grado las penas de inhabilitación, y hasta en dos grados las penas privativas de libertad."

38. Modifícase la denominación del Capítulo II, del Título Séptimo, por: "De la Competencia".

39. Reemplázase el artículo 87 por el siguiente:

"Artículo 87.- Todas las causas por delitos contemplados en este decreto ley serán de competencia de la justicia ordinaria, con excepción de los procesos que se instruyan con ocasión del delito previsto en el artículo 75, cuyo conocimiento corresponderá a la justicia militar."

40. Deróganse los artículos 19, 25, 36, 37, 70, 71, 80, 82, 84, 86, 88 y 89.

Artículo 2°.- Mientras no se dicte el reglamento que establecerá las normas complementarias necesarias para la ejecución de esta ley, se mantendrá vigente la reglamentación actual, en todo lo que sea compatible con este cuerpo legal.

Artículo 3°.- Establécense, en reemplazo de los vigentes, los siguientes montos, para los grados que se indica, del artículo 1° del Decreto Ley N° 2.546, de 1979, que fija la Escala de Sueldos de las Fuerzas Armadas:

Grados	Montos
23	\$ 38.880
24	\$ 37.532
25	\$ 36.191
26	\$ 34.834
27	\$ 33.515
28	\$ 31.899
29	\$ 30.551
30	\$ 28.683
31	\$ 27.334
32	\$ 26.000

La aplicación de los nuevos montos a los cálculos de sueldos o asignaciones que se deban pagar en conformidad a esta escala de sueldos, se hará efectiva a partir del 1 de abril de 2006.

Artículo 4°.- Sustitúyese el artículo 191 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de Guerra, de 1997, por el siguiente:

"Artículo 191.- Asignación de Conscripto: El contingente del servicio militar obligatorio recibirá, durante el primer año de conscripción, una asignación no imponible equivalente al sueldo base del grado 32 de la escala de sueldos de las Fuerzas Armadas, y durante el segundo año de conscripción, una equivalente al grado 31 de la misma escala. La asignación correspondiente al contingente del servicio militar obligatorio se incrementará con la asignación de zona o la gratificación de embarcado y de submarino, cuando corresponda".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Las causas que se encuentren en tramitación por delitos que actualmente contempla el Decreto Ley N° 2.306, de 1978, continuarán substanciándose por los tribunales militares conforme al procedimiento previsto en dicho cuerpo legal.

Artículo segundo.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de ciento ochenta días contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Defensa Nacional, fije el texto refundido y actualizado del Decreto Ley N° 2.306, de 1978, que dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas.

Artículo tercero.- Las disposiciones de esta ley entrarán en vigencia para el proceso de reclutamiento y selección siguiente al de la fecha de su publicación, con excepción de las normas de los Capítulos I y II del Título Cuarto, las que entrarán en vigor para el proceso correspondiente al año 2005.

Artículo cuarto.- El Ministerio de Defensa Nacional, por intermedio del Subsecretario de Guerra, dictará, dentro del plazo de noventa días, contado desde la publicación de esta ley, un reglamento para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Reclutamiento y de las Comisiones Especiales de Acreditación. En este reglamento, necesariamente deberá contemplarse un procedimiento que asegure a las personas de domicilio distinto al de funcionamiento de la Comisión Nacional de Reclutamiento la expedita posibilidad de hacer valer los derechos que otorga esta ley.

Artículo quinto.- El mayor gasto que importe la aplicación de la presente ley, se financiará con cargo a los recursos del presupuesto de las respectivas instituciones de las Fuerzas Armadas".

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

Santiago, 8 de agosto de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Jaime Ravinet De La Fuente, Ministro de Defensa Nacional.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Luis Bates Hidalgo, Ministro de Justicia.

Lo que se transcribe para su conocimiento.- Gabriel Gaspar Tapia, Subsecretario de Guerra.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que moderniza el servicio militar obligatorio

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los números 18; 19; 30, en cuanto a los artículos 42 C y 42 D; y el número 39, todos del artículo 1° permanente del mismo, y por sentencia de 22 de julio de 2005, dictada en los autos Rol N° 451, declaró:

1. Que el artículo 1°, número 39, del proyecto remitido es constitucional.
2. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre el artículo 1°, números 18, 19 y 30 –en cuanto a los artículos 42 C y 42 D–, del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, 22 de julio de 2005.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA BONO COMPLEMENTARIO A LOS AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD PARA EL SECTOR PASIVO^(*)

LEY N° 20.056

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, a los beneficiarios del aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2005, a que se refiere el artículo 24 de la Ley N° 19.985, a los pensionados del artículo 1° de la Ley N° 19.992 y a los pensionados del sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, un bono complementario del aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2005, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones que a continuación se indican. Dicho bono tendrá los montos que se pasan a señalar:

- a) De \$ 10.121 para los pensionados y para los beneficiarios de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129, que se encuentren percibiendo una pensión o indemnización, de un monto igual o inferior al valor de una pensión mínima de vejez del artículo 26 de La Ley N° 15.386 considerando su edad, y
- b) De \$ 5.121 para los pensionados y para los beneficiarios de las indemnizaciones

del artículo 11 de la Ley N° 19.129, que se encuentren percibiendo una pensión o indemnización, de un monto superior a los valores antes señalados y que no exceda del de dos pensiones mínimas de las referidas en la letra precedente considerando su edad.

Este bono se incrementará en \$ 1.311 por cada persona que, al 31 de agosto de 2005, sus beneficiarios tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987. A dicho incremento se aplicará lo establecido en los incisos segundo y tercero del artículo 24 de la Ley N° 19.985.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un bono complementario, aun cuando goce de más de una pensión. En el caso que una misma entidad pague más de una pensión a un beneficiario del bono complementario, deberá considerarse aquella de mayor monto para efecto de determinar la procedencia y monto de dicho bono.

Cuando el beneficiario del bono complementario de este artículo, pueda impedir el beneficio establecido en el artículo 9° de la Ley N° 19.985 en su calidad de trabajador, para efectos de la aplicación

(*) Publicada en el Diario Oficial de 10.09.05.

del inciso quinto del artículo 24 de la mencionada ley, se le adicionará el bono complementario a que tenga derecho más la suma de los incrementos que le correspondan.

El bono complementario de Fiestas Patrias del año 2005 se pagará a los beneficiarios que tengan tal calidad al 31 de agosto de dicho año.

Artículo 2°.- Concédese, por una sola vez, a los beneficiarios del aguinaldo de Navidad del año 2005, a que se refiere el artículo 24 de la Ley N° 19.985, a los pensionados del artículo 1° de la Ley N° 19.992 y a los pensionados del sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, un bono complementario del aguinaldo de Navidad del año 2005, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones que a continuación se indican. Dicho bono tendrá los montos que se pasan a señalar:

- a) De \$ 8.670 para los pensionados y para los beneficiarios de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129, que se encuentren percibiendo una pensión o indemnización, de un monto igual o inferior al valor de una pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386 considerando su edad, y
- b) De \$ 3.670 para los pensionados y para los beneficiarios de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129, que se encuentren percibiendo una pensión o indemnización, de un monto superior a los valores antes señalados y que no exceda del de dos pensiones mínimas de las referidas en la letra precedente considerando su edad.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un bono complementario, aun cuando goce de más de una pensión. En el caso

que una misma entidad pague más de una pensión a un beneficiario del bono complementario, deberá considerarse aquélla de mayor monto para efecto de determinar la procedencia y monto de dicho bono.

El bono complementario de Navidad se pagará a los beneficiarios que tengan tal calidad al 25 de diciembre de 2005.

Artículo 3°.- El inciso séptimo del artículo 24 de la Ley N° 19.985 se aplicará a los bonos complementarios dispuestos en los artículos 1° y 2°.

Los bonos complementarios antes señalados y sus incrementos, no constituirán remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no serán imposables ni tributables y no estarán afectos a descuento alguno.

Artículo 4°.- Otórganse, por una sola vez, a los pensionados del artículo 1° de la Ley N° 19.992 y a los pensionados del sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, los aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad del año 2005 a que se refiere el artículo 24 de la Ley N° 19.985, en los mismos términos establecidos en dicho artículo.

Los mencionados aguinaldos se pagarán por los organismos o instituciones a quienes corresponde pagar las respectivas pensiones.

Artículo Transitorio.- Los beneficios que conceden los artículos 1°, 2° y 4°, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, y a los pensionados del sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, serán de cargo del Fisco.

Los beneficios señalados en el inciso anterior, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, serán de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes, mediante transferencias del ítem 50-01-03-24-03.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del presente año, entendiéndose incrementada en el equivalente a dicho mayor gasto la suma del valor neto a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.986.

El mayor gasto fiscal que represente en el año 2005, la aplicación del inciso primero

del presente artículo, se financiará con cargo al ítem señalado en el inciso anterior. Para el pago de dichos beneficios, se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem."

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

Santiago, 6 de septiembre de 2005.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

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

DECRETO N° 63

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

Decreto:

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

TITULO I

Disposiciones Generales

Capítulo Primero

Ambito de aplicación y prohibiciones

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo Segundo

Definiciones

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

(*) Publicado en el Diario Oficial de 12.09.05.

- a) "Carga": cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos;
- b) "Manejo o manipulación manual de carga": cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto. No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;
- c) "Manejo o manipulación manual habitual de carga": toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga;
- d) "Esfuerzo físico": corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;
- e) "Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud": corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
- f) "Condiciones físicas del trabajador": corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico;
- g) "Características y condiciones de la carga": corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;
- h) "Transporte, porte o desplazamiento de carga": corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;
- i) "Levantamiento de carga": corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
- j) "Descenso de carga": corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
- k) "Arrastre y empuje": corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
- l) "Operaciones de carga y descarga manual": son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
- m) "Colocación de carga": corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
- n) "Sostén de carga": es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
- o) "Medios adecuados": corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;
- p) "Medios o ayudas mecánicas": corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;

- q) "Manejo o manipulación manual inevitable de carga": es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;
- r) "Formación satisfactoria en los métodos de trabajo": corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
- s) "Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores": es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

TITULO II

Obligaciones del empleador

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

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

Artículo 8°.- El empleador procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específi-

co. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

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

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

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

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

Artículo 10°.- Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, a que se refiere el artículo 211-F del Código del

Trabajo, y sin perjuicio de las normas de la Ley N° 16.744, el empleador evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios indicados en el presente Reglamento.

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

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

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

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

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

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

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

TITULO III

Criterios de evaluación de los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga

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

I. De la carga:

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

II. Del ambiente de trabajo:

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

o si éste es resbaladizo para el calzado que utilice el trabajador;

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

III. Del esfuerzo físico:

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

IV. De las exigencias de la actividad:

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

TITULO IV

Guía Técnica para la evaluación y control de los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga

Artículo 14°.- El procedimiento de evaluación de los riesgos que contempla el artículo 13° del presente Reglamento, se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga, que será dictada mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que podrá solicitar informe a la Comisión Ergonómica Nacional.

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

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

TITULO V

Fiscalización

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

Artículo Transitorio.- En tanto no se dicte la Guía Técnica a que se refiere el artículo 14°, deberán utilizarse otras metodologías que permitan evaluar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores

considerando, a lo menos, los criterios indicados en el artículo 13° del presente Reglamento.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente

de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

MODIFICA DECRETO N° 71, DE 1996, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LEY N° 19.404^(*)

DECRETO N° 61

Núm. 61.- Santiago, 12 de julio de 2005.-
Vistos: lo dispuesto en la Ley N° 19.404; los
Decretos Supremos N° 71 y N° 130, de 1996,
ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión So-
cial, Subsecretaría de Previsión Social; y la facul-
tad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la
Constitución Política de la República de Chile.

Teniendo presente:

1. Que el artículo 10° del Decreto Supremo N° 71, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial con fecha 13 de julio de 1996, establece "La Comisión Ergonómica Nacional tendrá las siguientes funciones: letra d) Confeccionar una lista de las labores que se ejecuten en uno o más puestos de trabajo calificados como pesados de la empresa individualizada; otra con aquellas a las que se ha rechazado tal calidad y una con aquellas que han dejado de serlo, las que deberán ser actualizadas mensualmente.

Dichas listas deberán ser publicadas el día 1° ó 15 del mes de diciembre de cada año, en el Diario Oficial."

2. Que, atendido el número creciente de dictámenes emitidos por la Comisión Ergonómica Nacional, los que anualmente deben ser publicados de acuerdo al

inciso 2° de la citada letra d), se hace menester implementar mecanismos que, manteniendo las características de publicidad y actualización periódica que deben tener los listados a que se refiere el artículo 10° del reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404, incorporen elementos de modernización tecnológica e informática, que hagan más eficiente el conocimiento público de estos listados.

Decreto:

Artículo único: Introdúcese la siguiente modificación al Decreto Supremo N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de Ley N° 19.404:

Sustitúyase el inciso segundo de la letra d) del artículo 10, por el siguiente:

"La Comisión deberá mantener un registro público actualizado mensualmente de las listas a que se refiere el presente artículo."

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- FRANCISCO VIDAL SALINAS, Vicepresidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

(*) Publicado en el Diario Oficial de 29.08.05.

DEL DIARIO OFICIAL

20 Agosto

- Resolución N° 824 exenta, de 10.08.05, de la Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema único y obligatorio de control del descanso contemplado en el artículo 23 del Código del Trabajo para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca (*publicada en la edición anterior del Boletín Oficial*).
- Resolución N° 84 exenta, de 16.08.05, del Servicio de Impuestos Internos. Permite la emisión de representaciones impresas de documentos tributarios electrónicos en un tamaño mínimo de un tercio de oficio.

23 Agosto

- Ley N° 20.044. Establece facultades en materias financieras para las universidades estatales.
- Decreto N° 957, de 22.11.04, del Ministerio de Justicia. Aprueba normas reglamentarias necesarias para la ejecución de la Ley N° 19.968 que crea los Tribunales de Familia.

24 Agosto

- Decreto N° 135, de 8.06.05, del Ministerio de Salud. Rectifica Anexo del Decreto N° 170, del año 2004, que aprueba Garantías Explícitas en Salud.
- Decreto N° 172, de 30.11.04, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento del Título II y artículo 57 de la Ley N° 19.925, sobre la prevención, tratamiento, rehabilitación y demás materias asistenciales relacionadas con las personas afectadas por la ley citada, sobre expendio y consumo de bebidas alcohólicas.

26 Agosto

- Ley N° 20.043. Modifica la remuneración de los integrantes del Tribunal Calificador de Elecciones.
- Ley N° 20.050. Reforma constitucional que introduce diversas modificaciones a la Constitución Política de la República.

27 Agosto

- Decreto N° 32, de 4.02.05, del Ministerio de Educación. Reglamenta otorgamiento del beneficio educacional de nivel superior que se conceda en virtud de lo establecido en la Ley N° 19.992.

27 Agosto

- Decreto N° 108 de 26.05.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 81, de 2004, que reglamenta programa de fortalecimiento del aprendizaje del idioma inglés en la enseñanza básica y media de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, y por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

29 Agosto

- Decreto N° 61, de 12.07.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Decreto N° 71, de 1996, que aprueba el reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

31 Agosto

- Ley N° 20.048. Modifica el Código Penal y el Código de Justicia Militar en materia de desacato.

2 Septiembre

- Ley N° 20.047. Establece un permiso paternal en el Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 110, de 1°.06.05, de la Subsecretaría del Trabajo. Nombra representantes que indica en el Consejo llamado a discernir el premio "Manuel Bustos Huerta" para el año 2005.
- Decreto N° 136, de 8.06.05, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento que establece normas para el otorgamiento, efectividad y cobertura financiera adicional de las garantías explícitas en salud a que se refiere la Ley N° 19.966.

6 Septiembre

- Ley N° 20.053. Modifica la Ley N° 19.884, sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral.
- Ley N° 20.049. Suspende el reemplazo de inscripciones en Registro Pesquero Artesanal.

7 Septiembre

- Extracto de Resolución N° 86 exenta, de 1°.09.05, del Servicio de Impuestos Internos. Autoriza como emisores electrónicos a contribuyentes que se inscriban en la aplicación de facturación electrónica, dispuesta por el SII.

7 Septiembre

- Extracto de Resolución N° 89 exenta, de 2.09.05, del Servicio de Impuestos Internos. Regula la emisión de boletas electrónicas y de boletas no afectas o exentas electrónicas por parte de los bancos e instituciones financieras y modifica autorización otorgada a estos contribuyentes para eximirse de la obligación de emitir documentos tributarios.

9 Septiembre

- Decreto N° 953, de 8.08.05, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2005 para el personal del sector público.

10 Septiembre

- Ley N° 20.061. Modifica la Ley N° 17.798, sobre control de armas y explosivos.
- Ley N° 20.045. Moderniza el Servicio Militar Obligatorio (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Ley N° 20.056. Otorga bono complementario a los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad para el sector pasivo (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

12 Septiembre

- Decreto N° 57, de 24.06.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Decreto N° 87, de 2004, que establece traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2005.
- Decreto N° 63, de 27.07.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

14 Septiembre

- Decreto N° 161, de 7.07.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio con Perú por el cual se autoriza a los Familiares Dependientes del Personal Diplomático, Consular, Administrativo y Técnico de las Misiones Diplomáticas y Consulares de ambos países para desempeñar actividades remuneradas en el Estado receptor.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOFACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO. PRESUNCION LEGAL DE
VERACIDAD, ARTS. 1º Y 23 D.F.L. Nº 2 , DE 1967Recurso de Protección deducido por Forestal Voipir Limitada, en contra de
fiscalizadora e Inspectora Comunal de la ICT de Villarrica**Doctrina**

La Corte de Apelaciones de Temuco, resolvió rechazar el recurso de protección deducido en contra de la fiscalizadora de la ICT de Villarrica, doña Catherine Campos H. y de la Inspectora Comunal de Villarrica, doña Andrea Silva Rodríguez, por aplicar multa de 40 UTM y de 3 IMM, por "no tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores", y por "no mantener en la faena la documentación que deriva de las relaciones laborales", respectivamente, pues el cuestionamiento de los hechos constatados es propio de un juicio de lato conocimiento, que no corresponde ser debatido a través de la acción cautelar de protección.

La ltma. Corte de Apelaciones reconoce las facultades de la Dirección del Trabajo contempladas en el artículo 1º del D.F.L. Nº 2, de 1967, además, de la facultad de fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 19.481 (D.O. 3.12.1996).

Sostiene, además, que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del D.F.L. Nº 2, los inspectores del trabajo tienen el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, y los hechos comprobados por ellos y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial. En consecuencia, lo que goza de presunción de veracidad o de certeza son los hechos que se consiguen en el acta y que han sido comprobados, esto es, los observados, sorprendidos o vistos por el funcionario, en otras palabras, hechos concretos, materiales y tangibles, que no necesitan de indagaciones o declaraciones de terceras personas para darlos por establecidos, pues son los comprobados por el inspector, no encontrándose amparados por tal presunción, las conclusiones, juicios de valor, comentarios o la calificación jurídica de los hechos.

La Corte Suprema, confirma el fallo de primera instancia, sin mayor declaración.

Corte de Apelaciones de Temuco.

Temuco, 19 de julio de 2005.

Vistos:

A fs. 50 comparece don Alejandro Billeke Echague, abogado, en representación de Forestal Voipir Limitada, ambos domiciliados en calle Valentín Letelier N° 768 oficina 201 Villarrica y para estos efectos en Condominio Sevilla Edificio Armenia departamento 44, Temuco, y deduce recurso de protección en contra de Catherine Campos H., fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Villarrica y en contra de Andrea Silva Rodríguez, Inspectora Comunal del Trabajo, ambas domiciliadas en calle Camilo Henríquez N° 499 Edificio don Santos Villarrica, a fin de que se restablezca el imperio del derecho y se le ampare en el ejercicio de su garantía constitucional prevista en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, por actos arbitrarios de la recurridas al dictar la Resolución N° 7.812.05.046. Funda su pretensión en el día 15 de febrero de 2005, la fiscalizadora Catherine Campos, se constituyó en el vivero del Fundo Voipir de propiedad de su representada, acompañada del dirigente sindical Gustavo González Buguño, levantando acta de constatación de los siguientes hechos:

- a) No tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, al no otorgar elementos de protección personal, específicamente guantes, respecto de cuatro trabajadoras; no contar el lugar de trabajo individual o colectivamente con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal; no constar con servicios higiénicos separados e independientes para hombres y mujeres y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza, no contar con comedor reglamentario; no contar con reglamento interno de higiene y seguridad, no constituir comité paritario de higiene y seguridad;

- b) No mantener en la faena la documentación que deriva de las relaciones laborales. Refiere que conforme el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las resoluciones que se dicten las inspecciones del trabajo y que apliquen multas deben basarse en hechos que al menos revistan apariencia de infracción a la ley laboral, levantando acta de constatación de hechos y que debe ser el fundamento necesario de la resolución que aplique multa. Señala el día 18 de febrero de 2005, la sociedad recurrente por intermedio de Carabineros fue notificada de la Resolución N° 7.812.05.046 de fecha 15 de febrero del presente de la Inspección Comunal del Trabajo de Villarrica en la que se le aplican dos multas, la primera por 40 UTM equivalente a \$ 1.211.080 y la segunda por 3 IMM, equivalente a \$ 234.150 resolución que tuvo por constatado los siguientes hechos: a) No tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores: al no otorgar elementos de protección, especialmente guantes, respecto de cuatro trabajadoras; no contar el lugar de trabajo individual y colectivo con agua potable destinada a consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, respecto de trabajadores en faenas de explotación de bosques; no constar con servicios higiénicos separados e independientes para hombres y mujeres y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza respecto de los trabajadores de vivero y respecto de trabajadores en faena de extracción, no existen servicios higiénicos de ninguna clase; no constar con comedores reglamentarios respecto de trabajadores de viveros, ya que el existente no está provisto de sillas y mesas con cubierta de material lavable, no tiene cocinilla ni lavaplatos y el piso no es de material sólido y de fácil limpieza sino de tierra y respecto de los trabajadores en faena de extracción, no existe comedor por lo

que éstos consumen sus alimentos en el suelo; no entregar a los trabajadores ejemplar escrito del Reglamento de Higiene y Seguridad, no constituir comité paritario de higiene y seguridad y b) no mantener en la faena toda la documentación que deriva de las relaciones laborales.

Resolución que se encuentra firmada por la fiscalizadora y refrendada por la Inspectora Comunal del Trabajo Sra. Andrea Silva. Señala que dicha actuación reviste caracteres de arbitrariedad, ya que en el vivero, ubicado en el Fundo Voipir, trabajan la mayor parte del año cuatro mujeres, que realizan labores de desmalezar, plantar y transplantar plantas, trabajo que por ser muy delicado requiere que se haga con las manos para no dañar las plantas, sin perjuicio de lo cual al momento de suscribir sus contratos se les otorgan los elementos de seguridad necesarios. Señalando que la primera arbitrariedad la constituye el hecho de haber notificado el acta de constatación de hechos, al dirigente sindical Sr. Gustavo González, quien no reviste ninguna de las calidades que exige el artículo 4º del Código del Trabajo para representar al empleador, ignorando al administrador don Patrick Sharmann, quien se encontraba en el lugar de las faenas y a quien no se le requirió la documentación que se encontraba y ni siquiera le entregó copia del acta de constatación de hechos, como es obligación del fiscalizador. Constituyendo además arbitrariedad el hecho de que la resolución no se ajusta al acta de constatación de hechos, que fija el marco jurídico en cuanto a las supuestas infracciones, agregándose nuevos hechos en la resolución no constatados y cambia además uno por otro al señalar que no se entrega copia del reglamento de higiene y seguridad en circunstancias que en el acta se señala, no confeccionar dicho reglamento, pese a que una copia de éste fue entregado a la Inspección recurrida. La tercera arbitrariedad la constituiría el hecho de que la recurrida aplica una multa sin tener los conocimientos científicos o técnicos para atribuirle una supuesta infracción laboral, al se-

ñalar que no se han tomado las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en circunstancias que la Mutual de Seguridad asesora a la empresa recurrente.

Por otra parte señala que la resolución señala que la empresa no cuenta con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, agregando que la empresa cuenta con agua potable que extraen de una vertiente que nace en el predio, que llega a un estanque en el que se clorifica periódicamente, quedando apta para el consumo, existiendo además llaves en el vivero de las cuales se puede beber o lavarse las manos.

Además señala respecto de que no habría servicios higiénicos separados para hombres y mujeres, que en el vivero existen dos letrinas a menos de 100 metros de la faena, lo que guarda relación con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud del año 1999 en el cual en su artículo 126 señala que pueden usarse letrinas o baños químicos en sitios de fácil acceso, entregando la fiscalización de ello a la autoridad sanitaria. Otra arbitrariedad de la resolución es la afirmación de que el vivero no cuenta con comedor reglamentario, y que respecto de los trabajadores de extracción de faena no existe comedor, respecto de lo último se evidenciaría la arbitrariedad ya que ello ni siquiera se dio por constatado en el acta respectivo y respecto de las trabajadoras del vivero que viven en sectores aledaños, ellas cuentan con una hora de colación tiempo en el cual concurren a sus hogares.

Además otra arbitrariedad la constituiría la afirmación de la resolución, en cuanto a no entregarles ejemplar escrito a los trabajadores del Reglamento interno, de Higiene y Seguridad, lo que no se condice con el hecho constatado en el acta (no se confeccionó).

Por otra parte constituiría arbitrariedad la afirmación de no constituir comité paritario de higiene y seguridad, en circunstancias

que éste se formó el 15 de febrero de 2000 y ha operado hasta la fecha. Asimismo es arbitraria la afirmación de no mantener en las faenas la documentación respecto de cada trabajador, ya que ni siquiera se consultó al administrador quien hubiera podido exhibir tal documentación.

Finaliza solicitando, se acoja el recurso en todas sus partes, y dejar sin efecto la Resolución N° 8.712.05.046 de fecha 15 de febrero de 2005, que aplica a su representada dos multas administrativas, por ser arbitrarias a fojas 90, Jorge Guzmán Kusanovic, por la Dirección Regional del Trabajo de la Araucanía, evacuando informe, sostiene, en primer término la improcedencia del mismo ya que dada la naturaleza de esta acción constitucional, no parece propio de ésta, el someter materias que además de tener debido resguardo por las vías ordinarias que franquea la ley, dirigen el recurso en contra de una resolución administrativa, cursada al amparo de la legislación vigente, existiendo para ellos la sede administrativa o la judicial de primera instancia para hacerlo, lo que ha sido ampliamente reiterado por la jurisprudencia. Respecto al acto impugnado, Resolución de Multa N° 7.812.05.046, señala que la fiscalizadora Catherine Campos dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Villarrica, en un proceso de fiscalización a la empresa recurrente, constató los hechos señalados en el acta respectiva, respecto de no tomarse por la empresa todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y la constatación de las infracciones descritas dio lugar a la Resolución de Multa 7.812.05.046 (1), asimismo la constatación de que la recurrente no mantenía la documentación que derivaba de las relaciones laborales da cada trabajador, dio lugar a la Resolución de Multa N° 7.812.05.046(2) ambas de fecha 15 de febrero de 2005. Señala las atribuciones y potestades de la Dirección del Trabajo en cuanto a la fiscalización de la aplicación de la ley laboral y entre otras la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, encontrándose habilitados los funciona-

rios del trabajo para aplicar multas si producto de las gestiones de fiscalización resulta haber infringido la normativa laboral, por ello el artículo 184 del Código del Trabajo, establece el deber del empleador de velar por la vida y salud de los trabajadores, manteniendo en las faenas condiciones adecuadas de higiene y seguridad, facultando en su inciso 3° a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las normas de higiene y seguridad en los términos del artículo 191 de dicho cuerpo legal, de ello deriva que si la fiscalizadora se sujeta en su accionar a las normas legales e instrucciones y dictámenes emanados de la superioridad del servicio, debe descartarse cualquier reproche de ilegalidad o arbitrariedad en su actuar.

Respecto de los fundamentos legales y fácticos de las sanciones aplicadas, refiere que el Código del Trabajo en sus artículos 184 a 193, establece un conjunto de normas básicas sobre protección a la vida y salud de los trabajadores, y D.S. N° 594 de 15 de septiembre de 1999, aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo y los D.S. N°s. 40 y 44 contiene normas sobre prevención de riesgos y comités paritarios, agregando respecto de los hechos sancionados en primer término el no otorgar elementos de protección personal, específicamente, guantes, contenida en el artículo 53 del D.S. N° 584 que obliga a la empresa no sólo a otorgar los implementos de protección acordes con la labor realizada sino que a mantenerlos en buen estado, señala que de acuerdo a los antecedentes de la fiscalización se desprende que las trabajadoras involucradas en la infracción efectuaban labores de desmalezamiento, debiendo contar con guantes de un material adecuado.

Por otra parte respecto del hecho de no contar en el lugar de trabajo individual o colectivamente con agua potable destinada al consumo y necesidades básicas de higiene y aseo personal, respecto de los trabajadores en faenas de explotación de bosques, lo sancionado fue el no contar con servicios higié-

nicos respecto de los dependientes que se desempeñan en faenas de extracción de maderas, no objetándose el sistema de obtención y procesamiento de agua potable que existía para los otros trabajadores.

Respecto del no contar con servicios higiénicos separados para hombres y mujeres y en buenas condiciones de limpieza y funcionamiento respecto de los trabajadores y vivero y los trabajadores en faena de extracción, señala que el artículo 21 del D.S. N° 594 indica que en todo lugar de trabajo deben existir servicios higiénicos para uso individual o colectivo y por su parte el artículo 22 establece la obligación de contar con servicios separados para hombres y mujeres y en buen estado de funcionamiento y limpios, no señalando la recurrente que éstos efectivamente existan de manera separada, ni cuestiona la circunstancia constatada que éstos no presentaban un buen estado de limpieza, ni siquiera se hace cargo de la inexistencia de estos servicios respecto de los trabajadores de faenas de explotación de bosques.

En lo que respecta a no contar con comedor reglamentario en los términos referidos en la resolución recurrida, señala que tal obligación está contenida en el D.S. N° 594 en su artículo 28, constatándose que los trabajadores consumían sus alimentos en el lugar de trabajo y en caso de los trabajadores de faenas de extracción de maderas éstos lo hacían sobre un mantel colocado en el suelo y en el caso de los otros dependientes en un comedor que no cumplía con las exigencias legales, agregando que la infracción de no entregar a los trabajadores copia del reglamento de higiene y seguridad fue constado por propios dichos de los trabajadores, en no constituir comité paritario en infracción al artículo 54 inciso 2° del D.S. N° 54 del Ministerio del Trabajo y no mantener en las faenas la documentación derivada de las relaciones de trabajo, con infracción al artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo, lo que fue constado en la visita inspectiva por dichos del propio administrador.

Respecto de la no coincidencia exacta entre el acta de constatación de hechos y la parte expositiva de la resolución de multa, refiere que ambas son actuaciones distintas, que se expresan en documentos distintos y que eventualmente pueden realizarse en momentos u oportunidades diversas, al respecto señala que lo normal es que en el marco del procedimiento general de fiscalización, es que la visita inspectiva termine con la aplicación y notificación inmediata de sanciones en el evento que se detecten infracciones, evento en el cual tanto el acta de constatación de hechos como la resolución de multa coincidirán absolutamente, pudiendo darse la situación normalmente derivada de la complejidad de la fiscalización, que el fiscalizador termine la vista sin aplicar de inmediato la multa, reservando éstas luego de efectuar un estudio más acabado de los antecedentes, evento en el cual el fiscalizador igualmente debe levantar acta consignando los antecedentes provisorios, sin perjuicio de que al momento de aplicar la multa, con los nuevos antecedentes obtenidos y con una mejor evaluación de los mismos, pueda variar en la respectiva resolución de multa la relación de los hechos infraccionales, agregando que el acta de constatación de hechos es un simple acto de conocimiento, meramente preparatorio de la multa, que no tiene carácter vinculante ni para el empleador fiscalizado ni para el fiscalizador.

En merito de lo expuesto, solicita declarar inadmisibles la acción constitucional deducida y en subsidio y para el improbable caso de estimarla admisible rechazarlo por improcedente en todas sus partes, con expresa condenación en costas. A fojas 104, se trajeron los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

1. Que se impugna a través del presente recurso la Resolución N° 7.812.05.046, de fecha 15 de febrero del 2005 suscrita por la fiscalizadora Catherine Campos H. y refrendada por doña Andrea Silva Rodríguez, Inspectora Comunal del Tra-

- bajo de Villarrica, que aplican dos multas una de 40 UTM y otra 3 UTM, las que se fundan a su vez en el acta de constatación de hechos de igual fecha suscrita por la Inspectora del Trabajo doña Catherine Campos H. El recurrente cuestiona la efectividad de los hechos constatados por la fiscalizadora, como asimismo la falta de congruencia entre las resoluciones y el acta de constatación, además de haberse notificado el acta de constatación de hechos a un dirigente sindical y no a un representante reconocido del empleador.
2. Que la recurrida sostiene la legalidad y no arbitrariedad de su actuación, dado que ella se ajusta a las disposiciones laborales vigentes, en particular al D.F.L. N° 2 de 1967 y al Código del Trabajo, y a los hechos constatados en terreno. En cuanto a la aparente disconformidad entre la resolución y el acta de constatación de hechos indica que el acta es un simple acto de conocimiento, meramente preparatorio de la multa, que no tiene carácter vinculante ni para el empleador fiscalizado ni para el fiscalizador y que en consecuencia no determina necesariamente el fundamento de la resolución.
 3. Que conforme al artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1967 corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden, las siguientes funciones:
a) La fiscalización de las aplicación de la legislación laboral; b) Fijar de oficio o petición de parte por medio de dictámenes en el sentido y alcance de las leyes del trabajo; c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral; d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo. Adicionalmente la Ley N° 19.481 publicada en el Diario Oficial de fecha 3.12.96, entrega a la Dirección del Trabajo la facultad de fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.
 4. Que conforme a los artículos 23 y 24 del D.F.L. N° 2 de 1967 los inspectores del trabajo tienen el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento y, en consecuencia, los hechos comprobados por ellos y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.
 5. Que, en consecuencia, lo que goza de presunción de veracidad o de certeza son los hechos que se consignan en el acta y que han sido comprobados, esto es los observados, sorprendidos o vistos por el funcionario, en otras palabras, hechos concretos, materiales y tangibles, que no necesitan de indagaciones o declaraciones de terceras personas para darlos por establecidos, pues son los comprobados por el inspector. Por ende no se encuentran amparados por ella las conclusiones, juicio de valor, comentarios, o la calificación jurídica de los hechos.
 6. Que el acta de constatación de hechos de fecha 15 de febrero del 2005 deja constancia de los siguientes hechos apreciados en terrenos por la Inspectora del Trabajo doña Catherine Campos H.: a) No tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, al no otorgar elementos de protección personal, específicamente guantes, respecto de cuatro trabajadoras; no contar el lugar de trabajo individual o colectivamente con agua potable destinada al consumo humano y

necesidades básicas de higiene y aseo personal; no contar con servicios higiénicos separados e independientes para hombres y mujeres y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza, no contar con comedor reglamentario; no contar con reglamento interno de higiene y seguridad, no constituir comité paritario de higiene y seguridad; b) No mantener en la faena la documentación que deriva de las relaciones laborales.

7. Que no obstante la forma de redacción del acta que contiene juicios de valor carentes de valor probatorio, como ser la afirmación de no tomar el fiscalizado las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, éstas no restan mérito probatorio a los hechos que concretamente fueron comprobados en terreno y de que deja constancia el acta.
8. Que dada su naturaleza cautelar a través del Recurso de Protección sólo se pueden plantear situaciones que dicen relación con derechos indubitados y respecto de los cuales su titular se encuentre en ejercicio legítimo. Por lo mismo, tratándose de derechos que están en discusión, y que involucran situaciones de hecho que es necesario analizar, debatir y probar, corresponde a la autoridad jurisdiccional pertinente su resolución, y en un procedimiento contencioso de lato conocimiento.
9. Que el cuestionamiento de la recurrente de la efectividad de los hechos de que da cuenta el acta de constatación de fecha 15 de febrero del 2005, que goza de presunción de certeza o de veracidad, y que sirven de motivación a la Resolución exenta N° 7.812.05.046 es por lo mismo propio de un juicio de lato conocimiento, que no corresponde ser debatido a través de la presente acción cautelar.
10. Que la recurrente, además, ha sostenido que al motivarse la Resolución

N° 7.812.05.046 en el hecho de no haberse entregado a los trabajadores un ejemplar escrito del Reglamento de Higiene y Seguridad, a pesar de que en el acta de constatación de hechos se indica que lo constatado es No confeccionar Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, afecta el principio de congruencia, tornando en arbitraria la decisión adoptada.

11. Que el principio de congruencia que es consecuencia directa de los principios de audiencia y de contradicción establecidos como principios del procedimiento administrativo en el artículo 10 de la Ley N° 19.880, aplicable supletoriamente en los procedimientos laborales por mandato del artículo 1° de dicha normativa, significa conformidad de extensión, concepto y alcance entre lo resuelto en el procedimiento administrativo y los antecedentes de hecho y las disposiciones jurídicas aplicadas. No se trata en consecuencia de una congruencia formal sino que de fondo entre lo resuelto y lo establecido en el procedimiento administrativo que genera el acto administrativo terminal. En este sentido la congruencia debe ser entre la resolución y todo el procedimiento, y no únicamente con un acto trámite específico, como es el acta de constatación de hechos.
12. Que en consecuencia la sola circunstancia de no existir una plena conformidad entre los hechos señalados en el acta de constatación y la resolución que aplica la sanción, no justifica la anulación de esta última como lo ha sostenido la recurrente, correspondiendo rechazar esta alegación adicional.
13. Que en cuanto al cuestionamiento formulado a la validez de la notificación del acta de constatación de hechos, ya que no habría sido entregada a persona que reúna las condiciones del artículo 4° del Código del Trabajo debe tenerse presente que lo recurrido en el presente acto no es la referida acta, sino que la Reso-

lución exenta N° 7.812.05.046 de 15 de febrero del 2005, notificada el 18 de febrero del 2005, y que de la misma acta se aprecia que se contemplan tres formas de notificación de este acto tramite, a saber al empleador, al representante legal laboral del empleador en la forma considerada por el artículo 4° del Código del Trabajo y a una persona adulta, y que precisamente fue notificada de la misma una persona adulta que suscribe el acta. No es pues exigencia legal, como lo entiende la recurrente que el acta se notifique al representante de la empresa en los términos del artículo 4° del Código del Trabajo, estando ajustado a derecho la forma de notificación empleada.

14. Que, en consecuencia, y no advirtiéndose de parte de la recurrida alguna actuación que pueda calificarse de ilegal o arbitraria, el recurso de protección deberá ser desestimado en definitiva, sin que sea necesario, por lo mismo, entrar a analizar las garantías constitucionales invocadas. Por estos fundamentos y lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República de Chile y

Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección de garantías constitucionales, se declara que no se hace lugar al recurso de protección interpuesto a fojas 50 por don Alejandro Billeke Echague, en representación de Forestal Voipir Limitada, en contra de doña Catherine Campos H., fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Villarrica y en contra de Andrea Silva Rodríguez, Inspectora Comunal del Trabajo.

Redacción del Abogado Integrante señor Roberto Contreras Eddinger.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Pronunciada por los Ministros señores Héctor Toro Carrasco, Julio César Grandón Castro y Abogado Integrante señor Roberto Contreras Eddinger.

Se deja constancia que el Ministro señor Héctor Toro Carrasco no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse con licencia médica.

Rol N° 559-2005.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de Funcionarios. Afiliación	3.716/102	29.08.05	66
Asociación de Funcionarios. Constitución	3.716/102	29.08.05	66
Estatuto de Salud. Indemnización por años de servicio. Base de cálculo	4.023/106	16.09.05	79
Estatuto de Salud. Proceso de calificación	3.611/98	22.08.05	57
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Feriado. Licencia médica	3.616/100	22.08.05	62
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Indemni- zación Ley N° 19.933. Prórroga de contrato. Proce- dencia.....	3.612/99	22.08.05	60
Feriado progresivo. Cómputo tiempo trabajado en el extranjero	3.617/101	22.08.05	63
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Obligaciones del empleador	4.024/107	16.09.05	83
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia	4.024/107	16.09.05	83
Organizaciones Sindicales. Federación y Confederación. Permiso sindical. Jornada nocturna.....	4.000/105	14.09.05	76
Protección maternidad. Permiso. Enfermedad grave del hijo. Derecho del padre. Requisitos	3.846/104	5.09.05	73
Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Adop- ción. Oportunidad	3.827/103	2.09.05	68
Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Adop- ción. Procedencia	3.827/103	2.09.05	68
Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Opor- tunidad	3.827/103	2.09.05	68
Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Partos múltiples	3.827/103	2.09.05	68
Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Vigen- cia	3.827/103	2.09.05	68
Protección maternidad. Postnatal. Derecho del padre. Procedencia	3.846/104	5.09.05	73

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACION.

3.611/98, 22.08.05.

Se ajusta a derecho el proceso de calificación correspondiente al período 2003-2004, realizado por la Corporación Municipal de La Florida, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 44 y 46. Decreto N° 1.889, artículos 59 y 65.

Mediante la presentación del antecedente..., se ha impugnado el proceso de calificaciones del período 2003-2004, del personal dependiente de la Corporación Municipal de La Florida, específicamente en el caso de la funcionaria ... porque, a su juicio, el reglamento interno del sistema de calificaciones de salud de COMUDEF indica que el funcionario evaluado, debe tener en su período de calificaciones, al menos, dos precalificaciones y la funcionaria ocurrente cuenta con una precalificación, porque la Comisión de Calificación no se integró con los miembros exigidos por la ley, ya que correspondía que estuviera la Dra..., Directora del Centro de Salud Mental Escolar y que por encontrarse con licencia médica fue reemplazada por la Sra. ..., Jefa del Área de Salud, quien calificó bajando las pre-calificaciones sin tener conocimiento del funcionamiento de cada profesional, y no calificó con Excelencia a la misma trabajadora no obstante tener una anotación de mérito que no habría sido considerada, según lo establece el reglamento interno de calificaciones ya citado.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 46 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios serán calificados anualmente, evaluándose su labor, y tendrán derecho a ser informados de la respectiva resolución.

"El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la comisión de calificación, recurso que será conocido por el Alcalde, debiendo interponerse en el plazo de diez días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución".

Por su parte, el artículo 44 de la misma ley, prevé:

"En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de salud, funcionario de la entidad designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante; y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

"Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la asistencia de la mayoría de sus miembros; en caso de empate, éste será dirimido por quien la presida. Los integrantes de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director de establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

"El reglamento establecerá las normas sobre integración y funcionamiento de estas comisiones, la unión de dos o más categorías para la elección de sus representantes cuando exista escasez de personal en ellas, los factores a evaluar y el sistema de puntaje correspondiente".

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que en el sistema de salud primaria municipal, existe el deber funcionario de calificar al personal para evaluar su labor, con la obligación de mantenerlos informados sobre las resoluciones que se dicten sobre dicha calificación, a fin de que los trabajadores ejerzan el derecho a apelar si estiman que dicha evaluación no se ajusta a sus méritos funcionarios.

Por otra, en lo pertinente la ley del ramo contempla la comisión de calificación y su integración y, en este último caso, el legislador precisó que deben integrar esa comisión los funcionarios que el artículo 44 señala detalladamente.

En la especie, la trabajadora que ocurre denuncia que el proceso de calificación realizado por la COMUDEF correspondiente al período 2003-2004, no se ajusta a derecho, en primer lugar, porque en su caso sólo se realizó una precalificación en circunstancias que la ley exige como mínimo dos precalificaciones.

Sobre el particular, cabe consignar que efectivamente el actual inciso tercero del artículo 59 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, cuyo texto definitivo fue fijado por el artículo Unico, N° 11, del Decreto N° 376, de Salud, de 1999, establece que "En cada período deberá haber, a lo menos, dos precalificaciones conceptuales las que deberán considerar las anotaciones de mérito y demérito que constan en la hoja funcionaria".

En esta materia, el informe de fiscalización D-203 evacuado por la Inspección Co-

munal de La Florida, en el Acápite 2 señala "2.1. La primera Precalificación realizada por la doctora ..., no especifica períodos a evaluar y fue entregada con fecha 24.05.2004. 2.2. La segunda Precalificación la evaluó la señora ..., Jefa de la División Salud y abarca el período 1/09/2003 al 31/08/2004. 2.3 En la precalificación de la Sra.... considera el período 1° de septiembre de 2003 al 31 de agosto de 2004, con todo abarca el período de 12 meses incluyendo el período precalificado por la doctora... sin ser considerada su precalificación".

Del informe transcrito, se desprende claramente que la corporación denunciada ha dado cumplimiento a la exigencia legal de realizar, a lo menos, dos precalificaciones durante el período a evaluar, hecho que no puede verse alterado porque la segunda calificación la realizó una funcionaria distinta de aquella que realizó la primera calificación ni porque la primera calificación no haya consignado expresamente el período a calificar, porque en la práctica el informe inspectivo confirma que se realizaron las dos precalificaciones pero por jefes directos distintos.

Por otra parte, se denuncia que la funcionaria Carmen Altimira no podía realizar la precalificación del personal afectado por no tener conocimiento del desempeño de esos trabajadores, respecto de lo cual cabe señalar que los incisos tercero y cuarto del artículo 59 del Decreto N° 1.889 ya citado, cuyo texto definitivo fue fijado por el Decreto N° 376 aludido más arriba, dispone:

"Al inicio de cada período calificadorio, la entidad administradora deberá dar a conocer a cada funcionario sobre la persona específica que ejerce las funciones de su jefe directo, las metas y compromisos de desempeño, tanto individual como grupal, que le conciernen, esto en un documento, y los instrumentos de medición de la satisfacción de los usuarios y calidad de los servicios que se emplearán para este efecto".

"La precalificación es la evaluación previa realizada por el jefe directo del funciona-

rio. Para llevarla a cabo será obligación de quien la realiza conocer los contenidos y requerimientos del proceso, los reglamentos y manuales de procedimiento. Ella no se expresará en puntaje sino que consistirá en un informe escrito que contendrá las evaluaciones cualitativas de los factores y subfactores mediante conceptos del desempeño funcionario".

De acuerdo con la norma transcrita y con el informe de fiscalización citado, también en este aspecto la entidad administradora denunciada ha cumplido con la exigencia legal en cuestión, porque ha dado a conocer previamente al funcionario la persona que ejerce como jefe directo de este último, que estaba al tanto de los procedimientos y contenidos de la evaluación.

Esta circunstancia no puede verse alterada por el cuestionamiento hecho al último jefe directo por la funcionaria afectada, porque ello se refiere sólo al cambio de la persona del primer jefe directo por encontrarse éste ausente de sus labores con la autorización del empleador, pero confirma que se cumplió con el ejercicio calificador exigido por la ley, y sin que se hayan aportados otros antecedentes que efectivamente comprometan la capacidad de la funcionaria cuestionada para realizar la evaluación en cuestión.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe consignar que, además, frente a las supuestas irregularidades denunciadas, los trabajadores afectados ejercieron el derecho de apelación

en los términos previstos por el artículo 65 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378.

Como consecuencia del ejercicio del referido recurso, específicamente en el caso de la funcionaria ..., el Alcalde respectivo acogió su apelación como se comprueba con la carta de 29.12.2004, mediante la cual dicha autoridad señala que después de realizar el análisis de su calificación, se ha resuelto modificar el puntaje, aumentándolo de 3 a 4 puntos en el caso de los subfactores Calidad de Trabajo y Trato al Usuario, respectivamente, y de 2 a 3 puntos en el caso del subfactor Capacidad de Trabajo, quedando su puntaje definitivo en 62 puntos, calificándola en lista de Desempeño Normal.

De ello se deriva que, aún en el evento de haber existido alguna irregularidad en el procedimiento de calificación, en el caso particular de la funcionaria denunciante la autoridad competente habría enmendado dentro del procedimiento legal la consecuencia negativa de alguna posible irregularidad, por lo que no existe razón ni causa legal para invalidar dicho procedimiento.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que se ajusta a derecho el proceso de calificación del período 2003-2004, realizado por la Corporación Municipal de La Florida, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION LEY N° 19.933. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA.

3.612/99, 22.08.05.

A la profesional de la educación Sra...., le asistirá el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero, en el evento que la totalidad de la indemnización que le correspondiere de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, le fuere pagada por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de determinado año, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41 bis. Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio, incisos 1° y 5°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asiste el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero, en el evento que su relación laboral en la Corporación Municipal hubiere terminado en el mes de diciembre por renuncia voluntaria, en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933.

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

Los incisos 1° y 5° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, disponen:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes

a aquel de la fecha de publicación del reglamento de este artículo.

"Con todo, la formalización de la renuncia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva. No obstante, el profesional de la educación beneficiario de la bonificación no podrá hacer efectiva su renuncia voluntaria más allá del 1° de enero de 2006".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador estableció, para los docentes del sector municipal, un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cumpliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que el término del contrato de trabajo del referido personal que integra una dotación docente comunal, en los términos del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, se entenderá ocurrido sólo desde el día en que la empleadora ponga a

disposición del docente la totalidad de la indemnización que le corresponda.

De ello se sigue que en tanto ello no ocurra el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Precisado, entonces, que la relación laboral se entiende concluida sólo una vez que el profesional recibe el total de la indemnización de que se trata, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuales son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los meses de enero y febrero de determinado año, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, inserto en el Párrafo III del Título II, referido al sector municipal, que al efecto establece:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal".

De la norma legal preinserta, se infiere que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de que se trata, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el mismo empleador.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la referida norma contempla, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, cualquier día de dicho mes;
- 2) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Ahora bien, aplicando al caso en consulta lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que si la indemnización de que se trata le hubiere sido pagada en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre y, a dicha data, Ud. hubiere prestado servicios continuos para la correspondiente entidad empleadora por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070 que hacen procedente el pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, en virtud del beneficio de la prórroga.

Es del caso hacer presente que la prórroga por enero y febrero opera independientemente del beneficio indemnizatorio regulado en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, de manera tal que el tope de los 11 meses dice relación con los años de prestación de servicios y no incluye, por tanto, la remuneración correspondiente a la prórroga.

En efecto el inciso 2° del ya citado artículo 6° transitorio, dispone en su parte pertinente:

"Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un máximo de 11 meses...".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar que a Ud. le asistirá el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero, en el evento que la totalidad de la indemnización que le correspondiere de con-

formidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, le fuere pagada por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de

determinado año, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. FERIADO. LICENCIA MEDICA.

3.616/100, 22.08.05.

La docente ..., quien presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, que durante el período de interrupción de actividades escolares hizo uso de licencia médica por enfermedad común, no tiene derecho a impetrar feriado legal en una época distinta a la que dicho período comprende, como, tampoco, a que en su defecto se le compense en dinero el referido beneficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41.

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a la docente ..., quien presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de esa Corporación Municipal, le asiste el derecho a impetrar feriado legal en una época distinta al período de interrupción de actividades escolares, atendido que durante el mismo hizo uso de licencia médica o bien si, en su defecto, tiene derecho a que se le compense en dinero el referido beneficio.

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

El artículo 41 de la Ley N° 19.070, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal, dispone:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar

y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que, por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal de que se trata comprende el período de interrupción de las actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero de cada año o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en el cual, éste podrá ser convocado a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por un lapso de tres semanas consecutivas.

De ello se sigue que, tratándose de profesionales de la educación que, como en la especie, se rigen por la citada norma legal, el período de interrupción de actividades escolares constituye su feriado legal, circunstancia que a la vez permite afirmar que éstos no

pueden impetrar dicho beneficio en una época distinta a la que dicho período comprende.

Lo anterior permite sostener que la norma legal en comento contempla reglas especiales que regulan el feriado legal de los profesionales de la educación afectos a sus disposiciones, las cuales no prevén en caso alguno la posibilidad de suspender el goce del feriado anual por la circunstancia de que durante el mismo los docentes estén haciendo uso de licencia, cualquiera sea la causa.

Al tenor de lo expuesto en acápites que anteceden, preciso es convenir que los profesionales de la educación que se encuentren en tal situación desde el inicio del período de interrupción de actividades escolares o durante su transcurso, deberán continuar haciendo uso de su descanso anual, sin que sea posible suspenderlo, no pudiendo por tanto exigir este beneficio en una época distinta a la que el referido período comprende.

De consiguiente, en la especie, posible es concluir que la docente de que se trata, cuyas licencias médicas coincidieron con el período de interrupción de actividades escolares a que se refiere el artículo 41 de la Ley N° 19.070, no tiene derecho a disfrutar de feriado anual en otra oportunidad del año, ni tampoco a su compensación en dinero, toda vez que dicha prerrogativa fue ejercida por el profesional de la educación al no haber operado su suspensión por la circunstancia referida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Uds. que la docente ..., quien presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de esa Corporación Municipal, que durante el período de interrupción de actividades escolares hizo uso de licencia médica por enfermedad común, no tiene derecho a impetrar feriado legal en una época distinta a la que dicho período comprende, como tampoco a que en su defecto se le compense en dinero el referido beneficio.

FERIADO PROGRESIVO. COMPUTO TIEMPO TRABAJADO EN EL EXTRANJERO.

3.617/101, 22.08.05.

Resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, tiempo laborado en un país extranjero, como Alemania.

Reconsidera Dictámenes Ords. N°s. 465/84, de 3.04.1998; 7.106/334, de 1°.12.1994 y cualquiera otro con doctrina incompatible a la del presente oficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 68.

Mediante presentación del Ant..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si procede considerar como años trabajados para el cómputo del feriado progresivo, el reconocimiento de 20 años de

cotizaciones previsionales efectuadas en Alemania, entre los años 1973 y 1994.

Agrega, que existiría convenio entre Chile y Alemania que reconocería períodos de cotizaciones previsionales y de años trabajados para los demás efectos legales.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 68, del Código del Trabajo, dispone:

"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 este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

De la disposición legal antes citada, que contiene el denominado feriado progresivo, se desprende, en lo pertinente, que todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores, tendrá derecho a un día más de feriado por cada tres nuevos años laborados por sobre los diez, pudiendo hacerse valer sólo hasta diez años prestados a empleadores anteriores.

Ahora bien, en la especie, se consulta si años trabajados en Alemania, cubiertos con cotizaciones, podrían ser reconocidos para el cómputo del feriado progresivo.

Al respecto, en primer término, se hace necesario tener en consideración que el propósito del legislador al establecer el beneficio del feriado progresivo, ha sido reconocer más días de descanso anual al trabajador que reuniera mayor cantidad de años laborados, lo que adquiere sentido si se piensa que en la medida que aumentan los años de trabajo la persona del trabajador va requiriendo más días de descanso anual para una mejor recuperación de sus energías.

La doctrina así lo reconoce al señalar: "El aumento del feriado en relación con los años de trabajo (feriado progresivo) es el caso más frecuente y usual de prolongación del feriado básico y a lo cual ya se refirieron

los Convenios 52 y 132. Es, también, el más generalizado ante la legislación comparada, y responde a la necesidad de que el feriado sea superior mientras mayor ha sido el número de años trabajados por el dependiente". (Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, pág. 232).

De este modo, el aumento de días de feriado en razón de más años de trabajo es un beneficio que persigue la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial donde tales trabajos se hayan prestado, sea en el país o en el extranjero, si la institución o figura legal tiene por base la persona del trabajador y no el espacio territorial donde reunió los años de servicio.

Desde esta perspectiva, años trabajados efectivamente en el extranjero son años de trabajo, único requisito que exige la norma legal en estudio, y por consiguiente, computables para el beneficio en análisis.

Por otro lado, el legislador en el artículo 68 citado, no distingue si los trabajos computables para el feriado progresivo que se hacen valer han debido serlo en el país, por lo que si el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, lo que lleva a que jurídicamente sería pertinente considerar para tales efectos, de reunir los requisitos legales, años de trabajo prestados fuera del territorio nacional, en la medida que puedan ser acreditados en forma fehaciente, y por las vías de legalización correspondientes.

De este modo, si la disposición legal del feriado progresivo, requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer el beneficio deba seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.

En armonía con lo expresado, se reconsidera la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 1.465/84, de 3.04.1998 y 7.106/334, de 1°.12.1994, en cuanto no permitía considerar para la aplicación del feriado progresivo años laborados en el extranjero.

En cuanto a tratado suscrito con Alemania, que tendría incidencia en la materia, como se indica en la presentación, requerido informe a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de la existencia de tratado con tal país y su alcance en materia laboral, ha señalado, por Oficio del Ant. 1):

"El Convenio de Pensiones entre los Gobiernos de Chile y de la República Federal de Alemania, promulgado por D.S. N° 1.378, de 1993, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial del 7.01.1994, es exclusivamente un instrumento internacional de pensiones, esto es, permite totalizar los períodos de seguro que se registren en ambos Estados, para acceder a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia".

"Por lo expuesto, dicho Convenio no permite el reconocimiento de las imposiciones efectuadas en Alemania para fines laborales, como es el feriado progresivo".

En estas circunstancias, al tenor de lo expresado, en la especie no cabe sino con-

cluir que los años de servicio que exige el artículo 68 del Código del Trabajo, pueden cumplirse dentro o fuera del territorio nacional, siendo procedente invocar períodos laborados en el extranjero, como Alemania, aun cuando en este caso no exista convenio o tratado internacional que lo permita expresamente, como lo ha informado la Superintendencia de Seguridad Social.

Cabe agregar, que a través del criterio antes señalado, se equipara, frente al feriado progresivo, la situación del trabajador que ha laborado únicamente en el país con aquellos que también han prestado servicios en el extranjero, con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos, si no obstante reunir igualmente años trabajados suficientes no tendrían el mismo derecho a feriado progresivo que aquél.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, de feriado progresivo, tiempo laborado en un país extranjero, como Alemania.

Se reconsidera Dictámenes Ordinarios N°s. 1.465/84, de 3.04.1998; 7.106/334, de 1°.12.1994 y cualquiera otro con doctrina incompatible con la del presente oficio.

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. AFILIACION. CONSTITUCION.**3.716/102, 29.08.05.**

Los trabajadores contratados en virtud de contratos individuales de trabajo que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes, pueden participar en la constitución y afiliación de una asociación de funcionarios públicos de las reguladas en la Ley N° 19.296.

Fuentes: Artículo 1° de Ley N° 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios Públicos.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente ..., se pronuncie sobre la legalidad de que se incorporen a una asociación de funcionarios públicos de las que regula la Ley N° 19.296, trabajadores que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes de Chile en virtud de contratos individuales de trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 19.296 reconoce y regula la constitución y funcionamiento de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tanto a nivel nacional, regional, provincial o comunal.

Como lo señala expresamente el artículo 1° de la citada ley, se reconoce *"a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas"*.

Como es fácil de advertir, la ley expresamente se refiere tanto en su título como en el texto de la misma, a los trabajadores que sirven para el Estado en calidad de funcionarios públicos, debiendo considerarse como tales, a los trabajadores que desempeñan un cargo público.

Comprendiendo dicha categoría, la de funcionario público, como lo señala el artículo 3° de la Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo, a *"aquel que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a través del cual se realiza una función administrativa"*.

A este respecto, este Servicio solicitó a la Contraloría General de la República la determinación acerca de si los trabajadores contratados en virtud de un contrato de trabajo que se desempeñan en reparticiones públicas, en razón de normas legales que lo autorizan para los casos que específicamente determinen, como ocurre con el Instituto Nacional de Deportes de Chile, según lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.712, revisten o no la calidad de funcionarios públicos recién señaladas y exigidas por la Ley N° 19.296 para la constitución y afiliación a las asociaciones que regula, y en consecuencia, quedan fuera del ámbito de aplicación personal de dichas normas legales.

Dicha repartición ha respondido, mediante Oficio N° 34.612, del 26.07.2005, señalando que *"los funcionarios contratados por el Instituto Nacional de Deportes de Chile con arreglo a la normativa del Código del Trabajo dependen de dicha entidad estatal, precisamente por formar parte de ella, poseen la calidad de funcionarios públicos de la Administración del Estado"*.

De este modo, no cabe ninguna duda que el concepto de trabajador de la Administración del Estado, sobre la que se construye la institucionalidad de la Ley N° 19.296, in-

cluye a los trabajadores que presten servicios en el Instituto Nacional de Deportes en virtud de contratos individuales de trabajo.

En consecuencia, por las razones de derecho expuestas, cabe concluir que los tra-

bajadores contratados en virtud de contratos individuales de trabajo que se desempeñan en el Instituto Nacional del Deporte, pueden participar en la constitución y afiliación de una asociación de funcionarios públicos de aquellas reguladas por la Ley N° 19.296.

PROTECCION MATERNIDAD. PERMISO. NACIMIENTO HIJO. OPORTUNIDAD. VIGENCIA. PARTOS MULTIPLES. ADOPCION. PROCEDENCIA.

3.827/103, 2.09.05.

- 1) A partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la Ley N° 20.047, cuyo artículo único introduce un nuevo inciso 2° al artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.**
- 1.1) El aludido permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.**
- 1.2) Si el padre no opta por la alternativa señalada en el punto precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.**
- 1.3) El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.**
- 2) A partir de la vigencia de la citada ley, y por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe, el padre a quien se le conceda la adopción de un hijo tiene derecho a impetrar cuatro días de permiso pagado por tal causa, beneficio que deberá hacerse efectivo a contar de la fecha de la respectiva sentencia definitiva.**
- 2.1) El padre trabajador que se encuentre en la situación descrita en el punto anterior, podrá hacer uso de los cuatro días de permiso que le correspondan en los mismos términos que el padre biológico, vale decir, en forma continua a contar de la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada.**

Fuentes: Ley N° 20.047, artículo único.

Concordancias: Ord. N° 5.562, de 8.06.86.

Por necesidades del Servicio se ha estimado pertinente fijar el sentido y alcance del artículo único de la Ley N° 20.047, publicada

en el Diario Oficial de 2 de septiembre de 2005, que incorpora un nuevo inciso segundo al artículo 195 del Código del Trabajo.

En primer término y en cuanto a la vigencia de la citada ley, cabe precisar que dicho cuerpo legal no establece ningún plazo especial de vigencia de sus normas de suerte

tal que resulta aplicable en la especie la disposición prevista en el inciso 2° del artículo 7° del Código Civil, que prescribe que para todos los efectos legales la fecha de la ley será la de su publicación en el Diario Oficial.

Atendido lo anterior, la Ley N° 20.047, rige y resulta obligatoria a partir del día 2 de septiembre de 2005.

Ahora bien, el artículo único de la mencionada ley, dispone:

"Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 195 del Código del Trabajo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, a ser incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, respectivamente:

"Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable".

Por su parte el artículo 66 del mismo cuerpo legal, establece:

"En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine".

Del análisis conjunto de las normas legales precitadas se infiere que el legislador ha establecido en favor del padre trabajador, cuatro días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, beneficio éste que opera en forma adicional a aquel que por la

misma causa consagra el artículo 66 del Código del Trabajo, antes transcrito.

De ello se sigue, que a partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la Ley N° 20.047, todo trabajador tendrá derecho a que su empleador le conceda un total de cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, prerrogativa ésta que reviste el carácter de irrenunciable.

De la nueva disposición contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, se infiere asimismo, que la ley concede el derecho a cuatro días de permiso pagados que ella establece al padre a quien se le conceda la adopción de un hijo, a partir de la fecha de la respectiva sentencia definitiva, beneficiando con ello a este grupo de trabajadores que no gozaba anteriormente de permiso alguno por tal causa. Ello, atendido que la norma del artículo 66 del mencionado Código no resulta aplicable a estos trabajadores dado que el requisito para impetrar el día de permiso pagado que él contempla es el nacimiento de un hijo, favoreciendo, por ende, exclusivamente al padre biológico.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe referirse a la forma y oportunidad en que debe hacerse efectivo el derecho que consagra la normativa contenida en el actual inciso 2° del artículo 195 del referido Código, para lo cual se hace necesario, determinar, en primer término, el alcance de la expresión "permiso" utilizado por el legislador, para luego referirse a las opciones que puede utilizar el padre trabajador para hacer efectivo este derecho ante el nacimiento de un hijo o su adopción.

Para dilucidar la primera interrogante, esto es, que debe entenderse por permiso para los efectos que nos ocupan, cabe recurrir a las normas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales *"Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"* agregando la segunda,

en lo pertinente, que *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; ..."*.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina, el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que establece el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo a dicho texto, la segunda acepción de la expresión "permiso" aparece definida como el *"período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones"*.

Conforme a lo anterior, posible es sostener, en opinión de este Servicio, que el legislador, al emplear en el precepto en análisis la expresión "permiso" está referido a la autorización que debe otorgar el empleador para que el dependiente se exima de prestar servicios en aquellos días en que se encuentra obligado a cumplir sus funciones en conformidad al contrato que los une.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el permiso que por la causa señalada debe otorgar el empleador al padre trabajador debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste, legal o convencional.

Aclarado lo anterior, cabe referirse a la forma y oportunidad en que el trabajador podrá ejercer el derecho al permiso que nos ocupa.

Al respecto es necesario tener presente que el inciso 2° del artículo 195, establece que el padre trabajador, a su elección, podrá optar por las siguientes alternativas:

- a) *Utilizar el permiso desde el momento del parto:*

En este evento, y por expreso mandato del legislador, los cinco días

de permiso pagado deberán utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo naturalmente aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período.

Así, y a vía de ejemplo, si el trabajador está afecto a una jornada laboral distribuida de lunes a viernes y el parto ocurre un día jueves, no podrán computarse como días de permiso el sábado y domingo siguientes, por cuanto, conforme a la distribución de la jornada semanal a que se encuentra afecto, en tales días se encuentra liberado de la obligación de prestar servicios.

Tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, vale decir, el permiso de que se trata deberá computarse considerando los días domingo y festivos toda vez que para ellos, por regla general, éstos constituyen días laborables, pero excluyendo de dicho cómputo los días de descanso compensatorio que les corresponda en conformidad a dicha norma. De este modo, si como en el ejemplo propuesto el nacimiento ocurre un día jueves y la jornada semanal del trabajador se encuentra distribuida de martes a domingo, descansando un día lunes, este último no podrá considerarse como día de permiso para los señalados efectos.

- b) *Utilizar el mencionado permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.*

En este caso, el trabajador podrá distribuir los cinco días que este comprende en las oportunidades

que estime pertinentes, sea en forma continua o fraccionada, siempre que los mismos se hagan efectivos en el referido período mensual.

Al respecto es necesario precisar que acorde a las reglas de interpretación de la ley analizadas en la letra a) precedente, la expresión mes a que alude el mencionado precepto debe ser entendida en su sentido natural y obvio, esto es, conforme al significado que le da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el cual lo define como "conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente".

De esta suerte, a vía de ejemplo, si el nacimiento se produce el día 15 de septiembre, los cinco días de permiso podrán ejercerse en el período comprendido entre el día 16 de dicho mes y el 16 de octubre, resultando aplicables, las reglas sobre cómputo del beneficio establecidas en el punto a) precedente.

En los mismos términos especificados en las letras a) y b) de este informe, *el padre adoptivo* podrá hacer uso de los cuatro días de permiso que le garantiza la actual normativa, vale decir, haciendo uso de éstos en forma continua a contar de la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción o durante el primer mes a partir de dicha fecha, sea en forma continua o fraccionada.

Ahora bien, otro aspecto de la ley que es necesario dilucidar es como opera el permiso que nos ocupa, en caso de nacimientos múltiples.

Al respecto cabe precisar que la normativa en comento no regula

tal situación por lo que resulta necesario aplicar las normas de interpretación de la ley contempladas en el artículo 19 del Código Civil. Como se recordará, el inciso 1° de dicho precepto ordena en primer término al intérprete recurrir al tenor literal de la ley, esto es, al sentido natural y obvio de las palabras utilizadas por el legislador, el cual, como ya se dijera en párrafos que anteceden es el fijado por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Ahora bien, del análisis de la disposición en comento aparece que el legislador al consagrar el beneficio de que se trata empleó el artículo indeterminado "un" en su forma singular, estableciendo que el padre trabajador *"tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo"*.

Aun cuando esta forma singular permite sostener que el padre trabajador tendría derecho sólo a un permiso por el hecho del nacimiento, la circunstancia de que posteriormente se refiera a "un hijo" podría dar lugar a argumentar que tal prerrogativa podría extenderse en caso de nacimientos múltiples.

Tal conclusión, en opinión de este Servicio, no resulta válida, si se considera que la utilización en ambos casos del vocablo "un" deriva de la correcta aplicación de las reglas gramaticales en la redacción de la norma, no resultando viable, por ello, fundamentar sólo sobre dicha base la tesis que en caso de nacimientos múltiples el padre tendría derecho a un permiso pagado, por cada uno de los hijos productos del embarazo.

Atendido lo anterior, y para los efectos ya señalados, cabe recurrir a la norma de interpretación de la ley prevista en el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil, que establece:

"Pero bien se puede para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención espíritu claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento".

Al respecto debe manifestarse que efectuado un estudio de las actas de las sesiones, boletines y demás documentos que conforman la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.047, se ha podido verificar que en ellos no consta antecedente alguno relativo a la materia. Es así, como ni en la moción que dio origen al proyecto, como tampoco, en los informes de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, tanto de la Cámara de Diputados como del Senado, en la discusión parlamentaria, ni en las respectivas indicaciones, se abordó la situación de los partos múltiples ni la incidencia de éstos en el permiso de que se trata.

Tal circunstancia permite sostener que nunca estuvo en la intención del legislador aumentar dicho permiso en caso de partos múltiples, lo que a la vez autoriza para afirmar que en tal evento el padre trabajador sólo tiene derecho a los cinco días que por tal concepto le otorga la ley.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que la disposición contemplada en el actual inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo constituye una normativa de excepción –toda vez que

la regla general es que el descanso posnatal beneficie a la madre trabajadora– que como tal, debe interpretarse restrictivamente, no siendo posible, por consiguiente, asignarle efectos que la ley no previó ni en su letra ni en su espíritu.

A mayor abundamiento cabe señalar que este Servicio, pronunciándose respecto a la incidencia de los partos múltiples en la duración del descanso posnatal, previsto actualmente en el inciso 1° del citado artículo 195, en Dictamen N° 5.552, de 8.08.86, concluye que no resulta procedente aumentar la duración del aludido descanso en el evento de producirse un parto múltiple, quedando, por ende, la trabajadora afecta a las reglas generales sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina invocada y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) A partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la Ley N° 20.047, cuyo artículo único introduce un nuevo inciso 2° al artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.
 - 1.1) El aludido permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin inte-

- rrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.
- 1.2) Si el padre no opta por la alternativa señalada en el punto 1.1) precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.
 - 1.3) El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.
- 2) A partir de la vigencia de la citada ley, y por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe, el padre a quien se le conceda la adopción de un hijo tiene derecho a impetrar cuatro días de permiso pagado por tal causa, beneficio que deberá hacerse efectivo a contar de la fecha de la respectiva sentencia definitiva.
 - 2.1) El padre trabajador que se encuentre en la situación descrita en el punto anterior, podrá hacer uso de los cuatro días de permiso que le correspondan en los mismos términos que el padre biológico, vale decir, en forma continua a contar de la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada.

PROTECCION MATERNIDAD. POSTNATAL. DERECHO DEL PADRE. PROCEDENCIA. PERMISO. ENFERMEDAD GRAVE DEL HIJO. REQUISITOS.

3.846/104, 5.09.05.

El derecho del padre a gozar del permiso de maternidad postnatal o del resto de él que sea destinado al cuidado del hijo en conformidad al artículo 195 del Código del Trabajo, sólo procede en el evento de que la madre muriera en el parto o durante el lapso que comprende dicho permiso, no correspondiéndole, en consecuencia, hacer uso de dicho beneficio en caso de sobrevivencia de la madre, aun cuando ésta estuviere aquejada de una enfermedad grave que le impida atender al cuidado del menor. Sin perjuicio de ello, el padre trabajador, cuyo es el caso del recurrente, podrá en tal caso impetrar el permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, en el evento de que la salud del menor requiera de atención en el hogar a causa de enfermedad grave, debiendo para ello acreditar el cumplimiento de las exigencias previstas en dicha norma, analizadas en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 195, inciso 2º, y 199.

Concordancias: Dictamen N° 965/26, de 13.03.03.

Mediante presentación citada en el antecedente ... remitida a este Servicio por Oficio N° 9.861 de 5 del presente, del Jefe de Gabinete Ministro del Interior, solicita un pronunciamiento respecto del derecho que le

asistiría de impetrar el beneficio de permiso postnatal previsto en el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo, atendidas las circunstancias de hecho que expone:

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

El artículo 195 del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone:

"Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

"Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198".

De la norma legal precitada se infiere, en primer término, que el descanso de maternidad de doce semanas después del parto o el resto de dicho permiso, corresponderá al padre en caso de que la madre muriere en el parto o en el lapso posterior a éste, respectivamente.

Del señalado precepto se colige igualmente que dándose la situación precedentemente transcrita, el padre beneficiario gozará de fuero laboral durante todo el período de descanso que le correspondiere de acuerdo a éste y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, como asimismo, que tendrá derecho a subsidio en los términos del artículo 198 del Código del Trabajo, en cuanto corresponda.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados en la presentación que nos ocupa aparece que a consecuencia del parto, la cónyuge del recurrente y madre de la menor Ema Mac-Lean Labbé, sufrió una hemorragia cerebral grave

con riesgo vital por lo que tuvo que ser sometida a una intervención quirúrgica de urgencia.

Consta del certificado del médico tratante, Dr. Arturo Jaramillo, que la Sra. María Consuelo Labbé "ha evolucionado con hemiplejía severa del hemicuerpo izquierdo requiriendo de traqueotomía y gastroctomía, por lo cual no está en condiciones de cuidar a su hijo".

De los mismos antecedentes consta que la recién nacida fue intervenida quirúrgicamente en razón de habersele descubierto una coartación aórtica, siendo dada de alta después de permanecer 10 días en la UTI. Como consecuencia de todo ello, señala el recurrente que debe hacerse cargo del cuidado de la menor, por lo que solicita se estudie la posibilidad de acceder al descanso postnatal a que alude el artículo 195 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Ahora bien, el análisis de dicha normativa permite sostener que la aplicación del beneficio que la misma consagra y en los términos ya señalados, corresponde al padre cuya cónyuge hubiere fallecido al momento del parto o en el período de doce semanas posteriores a éste, situación que no ocurre en la especie atendida la sobrevivencia de la madre, circunstancia que permite sostener que en la especie no se dan los presupuestos que exige el legislador para que opere la señalada prerrogativa en favor del padre.

Atendido lo anterior, no cabe sino concluir que el recurrente, Sr. Donald Mac-Lean Haeussler, no tiene derecho a impetrar el descanso de maternidad postnatal a que alude el citado artículo 195 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo expresado y teniendo presente la enfermedad que aqueja a la menor ya individualizada, se hace necesario recurrir al artículo 199 del señalado cuerpo legal, que a la letra, establece:

"Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso de que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial".

De la norma legal antes transcrita se infiere que el legislador ha establecido en beneficio de la madre trabajadora un permiso especial por el período que determinen los servicios médicos correspondientes, como también, al subsidio respectivo, en el evento de que la salud de su hijo menor de un año requiera de cuidados especiales como consecuencia de una enfermedad grave debidamente certificada o ratificada en la forma establecida en dicho precepto.

Se infiere igualmente que si ambos padres tienen la calidad de trabajadores la madre se encuentra facultada para ceder tales beneficios al padre del menor y que corresponderá a éste gozar de las señaladas prerrogativas en caso de fallecimiento de la madre, como también, si se le hubiere concedido la tuición del menor por sentencia judicial.

Ahora bien, de los antecedentes acompañados y anteriormente expuestos aparece que en la especie se dan los presupuestos que harían aplicable, respecto del trabajador recurrente, el permiso y subsidio regulado en el artículo 199 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, debiendo para ello acreditar el cumplimiento de los requisitos que dicha norma legal exige, vale decir, que exista una cesión de los mismos por parte de

la madre y que se acredite la enfermedad grave de la menor que hagan necesaria su atención en el hogar, a través de un certificado médico expedido o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la respectiva atención médica.

En relación con lo anterior, cabe expresar a Ud. que mediante Dictamen N° 965/26, de 13.03.03, cuya copia me permito adjuntar para su mejor ilustración, este Servicio, interpretando el referido precepto legal en su punto 2) ha resuelto que *"Para los efectos de la atención de un menor de un año que padece de una enfermedad grave en los términos previstos en el citado artículo 199, debe entenderse que el centro hospitalario o de salud en que deba permanecer internado por tal causa, constituye el hogar transitorio de éste, de modo que tal circunstancia no es impedimento para que la madre o el padre, en su caso, impetren el permiso y subsidio correspondiente".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que el derecho del padre a gozar del permiso de maternidad postnatal o del resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, previsto en el artículo 195 del Código del Trabajo, sólo procede en el evento de que la madre muriera en el parto o durante el lapso que comprende dicho permiso, no correspondiéndole, en consecuencia, dicho beneficio en caso de sobrevivencia de la madre, aun cuando ésta estuviere aquejada de una enfermedad grave que le impida atender al cuidado del menor. Sin perjuicio de ello, el padre trabajador, cuyo es el caso del recurrente, podrá en tal caso impetrar el permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, en el evento de que la salud del menor requiera de atención en el hogar a causa de enfermedad grave, debiendo para ello acreditar el cumplimiento de las exigencias previstas en dicha norma, analizadas en el cuerpo del presente informe.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACION Y CONFEDERACION. PERMISO SINDICAL. JORNADA NOCTURNA.

4.000/105, 14.09.05.

Al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos, debiendo entenderse precisado en tal sentido el punto 1) del Dictamen N° 1.446/082, de 17.03.99.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 249. Constitución Política de la República, artículo 19 N° 19. OIT, Convenios 87 y 135.

Mediante presentación citada en el antecedente ... se requiere de esta Dirección un pronunciamiento que determine si resulta jurídicamente procedente que, por la circunstancia de que un dirigente que labora exclusivamente en jornada nocturna y que, por tal razón, debe utilizar las horas de descanso diario a que tiene derecho en labores sindicales, pueda exigir que su empleador le otorgue igual número de horas durante su jornada laboral, considerándose dicho tiempo como permiso sindical, para todos los efectos.

Lo anterior, por cuanto, la empleadora ha determinado no reconocer las horas de permiso sindical que la ley le otorga, en su calidad de director del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, aduciendo que, por la circunstancia de desempeñar una labor en jornada nocturna no tiene derecho a hacer uso de dicho permiso, no obstante que el referido dirigente cumple las funciones propias de su cargo durante las horas de descanso diario a que tiene derecho luego de su jornada laboral.

Esta Dirección, a fin de hacer efectivo el principio de bilateralidad, puso en conocimiento del empleador la aludida presentación, a fin de que exprese sus puntos de vista sobre el particular, sin que se haya recibido respuesta de su parte.

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

El artículo 274 del Código del Trabajo, en sus incisos 3° y final, prescribe:

"El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

"El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los directores de federaciones y confederaciones con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos, acumulables dentro del mes calendario, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a dichos dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende como efectivamente trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo de la respectiva federación o confederación.

De este modo, en opinión del suscrito, la obligación de los empleadores de otorgar los permisos y licencias a sus trabajadores, les ha sido impuesta por el legislador con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio éste consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19.

En efecto, esta Dirección ha sostenido al respecto, mediante Dictamen N° 2.422/140, de 25.07.2002, entre otros, que la libertad sindical es una garantía constitucional que incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Asimismo, mediante Dictámenes N°s. 2.856/0162, de 30.08.2002 y 4.271/166, de 15.09.2004, esta Repartición ha señalado que lo anterior se ve reafirmado si se tiene en consideración que tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas la ya analizada, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa. Así,

en lo pertinente, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su artículo 3°:

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Por su parte, el Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en sus artículos 1° y 2°, prevé:

"Artículo 1°

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

Artículo 2°

- 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.*
- 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.*

3. *La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada".*

Cabe precisar, en lo que concierne al Convenio 135, citado precedentemente, que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, órgano encargado de complementar los procedimientos generales de control de la aplicación de las normas de la OIT acordó solicitar a los Estados Miembros Ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el adecuado funcionamiento de la empresa interesada.

De este modo, si bien nuestra Constitución ya contemplaba un concepto amplio de libertad sindical, con la incorporación de los referidos Convenios a nuestro ordenamiento jurídico interno no resulta posible, en opinión del suscrito, discutir tal aserto.

Lo señalado precedentemente obliga a concluir que dicha garantía constitucional se traduce entonces, en la especie, en la plena libertad que asiste, tanto al Sindicato como a la Confederación de que se trata, para desarrollar actividades sindicales a través de sus representantes, los cuales deben contar con los correspondientes permisos para ejercerlas.

Ahora bien, en la situación en estudio, la circunstancia de que el dirigente por el cual se consulta, labore exclusivamente en jornada nocturna, hace impracticable el ejercicio de dicho derecho durante tal período, debiendo, por ende, ocupar para tal efecto parte de las horas correspondientes a su descanso diario.

La situación expuesta, no prevista por el legislador, que implica para el dirigente que nos ocupa, la imposibilidad de efectuar labores sindicales en iguales términos a los de los representantes sindicales que cumplen jornadas laborales diurnas y que ocupan parte de dicho período en actividades propias de su

cargo, se contradice con el concepto de libertad sindical antes expuesto, circunstancia que obliga a recurrir a los principios generales del Derecho, particularmente a la equidad natural, generalmente definida como "el sentimiento espontáneo de lo justo y de lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana", y cuya aplicación debe guardar armonía con el espíritu general de la legislación.

En estas circunstancias, para arribar a una solución justa de este caso concreto, es necesario tener presente que si al ya aludido dirigente sindical le asiste el derecho a que el empleador le otorgue a lo menos diez horas semanales de permiso sindical, en su calidad de director de una confederación y que las actividades que debe realizar en tal carácter no pueden llevarse a cabo dentro de su jornada laboral por ser ésta nocturna, debiendo por ende, ocupar las correspondientes a su descanso diario, no es posible concebir, sin incurrir en una injusticia, que, en virtud de lo dispuesto por el ya citado artículo 274, igual número de horas utilizadas en dichas actividades no puedan ser otorgadas por el empleador dentro de la jornada laboral a que se encuentra obligado.

Por las razones antes expuestas, en opinión de esta Dirección, en la situación por la cual se consulta, en que el dirigente sindical se encuentra obligado a laborar de noche y, por ello, imposibilitado de ejercer labores sindicales utilizando parte de dicha jornada, procede que el referido beneficio sea igualmente otorgado por el tiempo equivalente, dentro de la jornada de trabajo del aludido representante gremial, para los efectos de poder acceder al descanso diario que legalmente le corresponde.

Sostener lo contrario implicaría una limitación tal a la actividad sindical de dicho dependiente que constituiría un obstáculo al libre ejercicio del derecho fundamental que le asiste, la libertad sindical, sin que, por otra parte, dicha limitación se justifique por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego,

como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de las referidas entidades.

En efecto, si se considera que la suscripción de los respectivos contratos individuales de trabajo no sólo conlleva los derechos y obligaciones propios de la prestación de servicios para las partes contratantes, sino que también, implícitamente, el respeto a garantías constitucionales tales como el libre ejercicio de la actividad sindical, la concesión de las licencias y permisos que la ley otorga a los dirigentes sindicales, en forma alguna podría importar una limitación a los aludidos derechos del empleador.

En estas circunstancias, en opinión del suscrito, no cabe sino sostener que al dirigente de que se trata, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dis-

puesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que, al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos, debiendo entenderse precisado en tal sentido el punto 1) del Dictamen N° 1.446/082, de 17.03.99.

ESTATUTO DE SALUD. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

4.023/106, 16.09.05.

Aclara en la parte que indica, Dictamen N° 869/30, de 1°.03.2005, de la Dirección del Trabajo, y reitera que la asignación de mérito contemplada por los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, debe incluirse en el cálculo de la indemnización por término de contrato prevista en la letra i) del artículo 48 de la misma ley.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 23 y 48, letra i).

Concordancias: Dictamen N° 869/30, de 1°.03.2005.

A través de la presentación del antecedente ..., se solicita reconsideración del Dictamen N° 869/30, de 1°.03.2005, de la Dirección del Trabajo, para que se rectifique lo concluido en dicho pronunciamiento y en su

lugar se establezca que la asignación de mérito no se pagaba mensualmente tal como lo ordena el legislador, y dado la base del cálculo si bien incluye dicha asignación, para calcular el monto final de la indemnización conforme a derecho, debe dividirse en tres.

Para fundamentar su petición, el ocurrente estima que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, por una parte los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito y, por otra, la misma disposición señala que el beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo.

Agrega el ocurrente que concurra con lo dictaminado por esta Dirección, en el sentido que la indemnización a que tienen derecho los funcionarios afectos a la Ley N° 19.378, por disminución o modificación de la dotación, será equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio, con un máximo de 11 meses.

No obstante lo anterior, precisa que es necesario distinguir dos cosas: a) la asignación de mérito es anual, y b) se pagará en parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, en cuyo caso efectivamente el trabajador en su última remuneración aparece recibiendo la asignación de mérito pero el monto de \$ 57.552 representa la asignación de mérito de los meses de octubre, noviembre y diciembre, modalidad de pago impuesta por la ley, por lo que considera que no se puede concluir otra cosa que: 1) efectivamente la asignación de mérito debe incluirse en la base de cálculo, y 2) ésta no se paga en forma mensual sino en forma trimestral.

Ello significaría, a su juicio, que para determinar adecuadamente la base de cálculo,

lo, la asignación percibida en el mes de diciembre debe fraccionarse en tres y dicho resultado dará el total de remuneraciones devengadas en el último mes, de lo contrario habría un enriquecimiento sin causa por parte del trabajador.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, a través del Dictamen N° 869/30, de 1°.03.2005, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La asignación de mérito contemplada en los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, deberá incluirse en la base de cálculo de la indemnización por término de contrato prevista en la letra i) del artículo 48 de la misma ley, atendido el carácter de remuneración que tienen dicho estipendio según los citados artículos 23 y 30 bis, y porque se pagaba mensualmente al trabajador hasta la terminación de los servicios"*.

Ello, porque a su turno, el artículo 48, letra i) de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley. En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años. Al invocar esta causal de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal".

Por su parte, el artículo 30 bis de la citada Ley N° 19.378, establece:

"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran, obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción o lista 2, Buena.

"La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

"a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:

"– El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá una como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.

"– El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá el 20% de dicho sueldo base mínimo.

"– El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo.

"b) Las fracciones iguales o superiores a 0,5 que resulten del cálculo, tanto del 35% beneficiado como de cada uno de los tramos, se elevarán al entero superior y las fracciones inferiores a 0,5 no serán consideradas.

c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno

de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo, y

"d) El reglamento establecerá las normas de desempate para situaciones de igual evaluación; los casos en que el cálculo del personal beneficiario deba hacerse sobre el total de la dotación o sobre dos o más categorías de ésta, cuando por haber poco personal en ellas no sea posible aplicar las reglas anteriores, y las demás disposiciones necesarias para la aplicación de este artículo".

De las disposiciones legales transcritas, como lo señala el dictamen impugnado, es posible derivar que la indemnización a que tienen derecho los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, al término de su relación laboral, por la causal de disminución o modificación de la dotación, será equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicios en la municipalidad o en la entidad administradora, con un tope máximo de once meses.

El mismo pronunciamiento se encarga de precisar que para efectuar el cálculo de la indemnización en cuestión, se deben considerar los estipendios señalados en el artículo 23 de la ley del ramo, para cuyos efectos el concepto de remuneración comprende todos aquellos estipendios que participando de esa naturaleza, se estuvieren pagando habitual y permanentemente a los funcionarios, es decir, el sueldo base, la asignación de atención primaria de salud municipal, la asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria y, cuando proceda, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la asignación de mérito, respectivamente.

Sobre el particular, corresponde precisar en primer lugar, que el pronunciamiento en cuestión señala en su conclusión que la asignación del trabajador afectado se pagaba mensualmente sin otro alcance que destacar un hecho que refería la liquidación de sueldo tenida a la vista, pero sin que esta circuns-

tancia haya sido considerada para concluir que la asignación de mérito debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización de marras.

Por otra parte, el dictamen impugnado se limita a responder la consulta específica que se formuló en esa oportunidad, esto es, si la asignación de mérito debía ser considerada en la base de cálculo de la referida indemnización, pero no se consultó y el dictamen no se pronunció, sobre el monto de la discutida asignación que debía estimarse para tales efectos.

En ese entendido, y como lo reconoce el mismo ocurrente en su presentación de reconsideración, cabe reiterar que la asignación de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, debe ser incluida en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, si formaba parte de la última remuneración cuando se ha puesto término al contrato de trabajo por la causal establecida en la letra i) del artículo 48 de la citada ley, porque ello armoniza con el propósito legislativo contenido en esta última disposición legal, esto es, que la indemnización será equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años.

Asimismo, el dictamen en cuestión se encarga de acotar que para efectuar ese cálculo se deben considerar los estipendios señalados en el artículo 23 de la ley del ramo, esto es, aquellos que se estuvieren pagando habitual y permanentemente a los funcionarios, a saber, el sueldo base, la asignación de atención primaria de salud municipal, la asignación de responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria y, cuando procede, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la asignación de mérito.

En la situación que interesa, el funcionario aparece percibiendo como última remunera-

ción al término de su contrato, entre otros estipendios, la asignación de mérito por un valor de \$57.552, como lo indicaba la liquidación de sueldo que se tuvo a la vista en su oportunidad, y que el ocurrente no ha cuestionado ni desconocido en su presentación impugnatoria.

No obstante lo anterior, cabe precisar que la letra a) del citado artículo 30 bis, incorporado a la Ley N° 19.378 por el artículo Único de la Ley N° 19.607, dispone que la Asignación Anual de Mérito está determinada por un monto mensual y, según el tramo, será de un 35% o de un 20% o de un 10% sobre el sueldo base mínimo nacional, en su caso.

De ello se deriva que, si bien dicha asignación se paga trimestralmente por parcialidades, no es menos cierto que jurídicamente dicho pago se devenga mensualmente, por lo cual es menester para el cálculo del pago de la indemnización por término de contrato, que debe considerarse solamente el monto devengado mensualmente.

Para tales efectos, en la especie, el monto de \$ 57.552 consignado en la última liquidación del trabajador, representa el valor trimestral de la asignación de mérito correspondiente a la cuota del mes de diciembre, por lo que procede dividir esa cantidad por tres, lo que permite establecer el monto mensual devengado que debe considerarse para el cálculo de marras, esto es, \$ 19.184.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmpleme informar que se aclara en la parte que indica, el Dictamen N° 869/30, de 1º.03.2005, de la Dirección del Trabajo, y reitera que la asignación de mérito contemplada en los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por término de contrato prevista en la letra i) del artículo 48 de la citada ley.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.**4.024/107, 16.09.05.**

Los trabajadores de la empresa ..., a quienes el empleador les hizo extensivos beneficios de los tres contratos colectivos celebrados en forma sucesiva por el período comprendido entre los años 2000 y 2008, con el Sindicato Nacional N° 2, allí constituido, han estado obligados a cotizar en favor de dicha organización, durante toda la vigencia del anterior instrumento y aun después de la suscripción del anexo a sus contratos individuales de trabajo, el 75% de la cotización ordinaria mensual, obligación que debe igualmente, cumplirse, durante todo el tiempo de vigencia del instrumento colectivo que rige actualmente a las partes.

Por su parte, el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones mensuales de dichos dependientes, el monto indicado a favor de la referida organización sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 346 y 348.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.136/239, de 31.10.91 y 5.785/377, de 24.11.98.

Mediante presentación citada en el antecedente se requiere un pronunciamiento de esta Dirección, que determine si los trabajadores de la empresa ..., a quienes el empleador les hizo extensivos beneficios de los contratos colectivos celebrados por los períodos 2000-2002 y 2002-2005 por la referida empresa y uno de sus sindicatos, deben, luego de la suscripción, con fecha 5 de mayo de 2005, por las mismas partes, de un nuevo contrato colectivo, que contiene iguales beneficios a los pactados en los anteriores y de los cuales siguen gozando, seguir enterando el aporte del 75% del valor de la cuota ordinaria previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo en favor del referido sindicato, no obstante que, durante la vigencia del contrato colectivo celebrado por el período 2002-2005, pactaron, mediante anexos de contrato individual de trabajo, el otorgamiento de los mismos beneficios que el empleador les había hecho extensivos, circunstancia que éste aduce como fundamento para cesar en

los descuentos de los referidos aportes a partir de la fecha de la suscripción de dichos anexos.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su incisos 1° y 2°, prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respec-

tivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas”.

De la norma precedentemente transcrita se infiere, que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, convenio colectivo o en un fallo arbitral, en su caso, se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se colige que la obligación de cotizar a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se les aplique.

Por último, de la norma en comento se desprende que el monto del referido aporte deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

Al respecto, este Servicio ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictamen N° 3.547/0121, de 29.08.2003, que el objetivo de la norma contenida en la citada disposición legal es fortalecer la institucionalidad sindical y ampliar la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales.

En este contexto, se ha señalado, además, que el espíritu de la ley está corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento, la que dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados, durante el transcurso del proceso mismo como aquellos en que incurra como consecuencia de la obligación

que le impone el artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo de velar por el cumplimiento del instrumento que se suscriba durante toda su vigencia y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes tenidos la vista, en especial, de informe emitido por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, Sra. V.C.M., el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la Empresa ... y su empleadora, suscribieron un contrato colectivo por el período 2000-2002, haciéndose extensivos algunos de sus beneficios a los trabajadores no sindicalizados, extensión que fue reiterada luego de la entrada en vigencia del instrumento colectivo suscrito con posterioridad, por el período 2002-2005, descontando el empleador, de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados el aporte previsto por el citado artículo 346, situación que se mantuvo durante la vigencia del primer instrumento aludido hasta el mes de marzo de 2005, dos meses antes de la fecha de vencimiento del segundo.

Agrega el referido informe que, no obstante lo precedentemente señalado, en el mes de abril del año en curso, el empleador suscribió con los dependientes no sindicalizados beneficiados con la extensión, anexos a sus contratos individuales de trabajo, mediante los cuales se pactó el otorgamiento de los mismos beneficios que recibían por concepto de extensión y que fueron también contemplados en el nuevo contrato colectivo suscrito por las mismas partes en el mes de mayo de 2005, no obstante lo cual, el empleador aduce que, por la circunstancia de haberse pactado dichos beneficios con anterioridad a la fecha de celebración del aludido instrumento colectivo, mediante los referidos anexos de contrato individual de trabajo suscritos con los dependientes no afiliados, no procede el descuento correspondiente al aporte previsto por la ley en favor del sindicato que obtuvo tales beneficios.

En estas circunstancias, se hace necesario revisar la jurisprudencia de esta Direc-

ción, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.136/239, de 31.10.91 y 5.785/377, de 24.11.98, que, respecto de la causa que motiva la obligación de aportar que el citado artículo 346 contempla, señala que el establecimiento por el legislador, en la disposición en comento, de tal obligación, se funda en que los beneficios contenidos en un instrumento colectivo se aplican a aquellos dependientes que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizados o no haber participado en un proceso de negociación colectiva, vale decir, la causa directa del aporte es, en este caso, la sola extensión de lo beneficios.

De este modo, conforme a lo expresado en el párrafo anterior, no cabe sino convenir que la obligación de cotizar, a juicio de este Servicio, resulta exigible tanto si la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo se hiciera en virtud de una decisión unilateral del empleador, como asimismo, cuando la referida extensión haya tenido su origen en un acuerdo de voluntades celebrado entre el empleador y el trabajador respectivo, puesto que tal como se señalara anteriormente, la obligación de que se trata nace del simple hecho de la extensión de los beneficios sin haberla subordinado la ley a formalidad alguna.

Aún más, desde el punto de vista jurídico, la situación planteada no tiene real significación, pues en ambos casos lo determinante es que se está en presencia de una modificación del contrato individual de trabajo y el carácter tácito o expreso de tal modificación no altera su contenido y efectos y es precisamente esta modificación el título o motivo que da origen al aporte del trabajador al correspondiente sindicato.

De esta suerte, por la circunstancia de no haber hecho el legislador distinción alguna respecto a si la obligación de cotizar emana de una extensión unilateral del empleador o del acuerdo de las partes, forzoso resulta afirmar que la misma se hace exigible en uno como en otro caso.

Así, en la especie, por la circunstancia de haber pactado, el empleador y los trabajadores no sindicalizados iguales o similares beneficios a los que ya recibían por concepto de extensión de aquellos contenidos en el contrato colectivo celebrado por el empleador y uno de los sindicatos de la empresa por el período 2002-2005, necesariamente debe entenderse que aquellos debían seguir efectuando el aporte a la organización de que se trata durante toda la vigencia de dicho instrumento y del nuevo contrato colectivo actualmente vigente, suscrito por esta última en el mes de mayo de 2005 y que contiene iguales beneficios a los del instrumento anterior. Ello, porque de lo antes expuesto no cabe sino concluir que, si el empleador ha seguido pagando tales beneficios luego de haber entrado a regir el nuevo instrumento colectivo, necesariamente debe entenderse que ha operado una nueva extensión de tales beneficios, resultando jurídicamente irrelevante para afectar la obligación legal del aporte y descuento, la circunstancia de haberse firmado los aludidos anexos de contratos individuales de trabajo antes del vencimiento del contrato colectivo anterior.

De lo expresado se sigue que no resulta jurídicamente procedente sostener, como pretende el empleador, que en la especie, el goce de los beneficios de que se trata no tiene ya su origen en la extensión de los mismos otorgada por el empleador a través de los sucesivos contratos colectivos celebrados por éste y el Sindicato Nacional N° 2 constituido en la empresa, sino en el pacto celebrado con los dependientes no afiliados a través de anexos de sus contratos individuales de trabajo.

En efecto, no cabe afirmar que el otorgamiento de tales regalías tiene como causa la suscripción de los respectivos anexos de contrato individual de trabajo, por cuanto, dichos pactos fueron suscritos encontrándose vigente el contrato colectivo celebrado por el período 2002-2005, esto es, el anterior al actualmente vigente, cuyos beneficios

fueron extendidos por el empleador a los dependientes de que se trata, con arreglo a lo previsto por el citado artículo 346.

En otros términos, en la especie, la celebración del anexo de contrato individual se origina en su voluntad de extender determinados beneficios de un instrumento colectivo a un grupo de trabajadores no sindicalizados; acto jurídico unilateral que se tradujo, en la celebración de uno bilateral, como lo es la suscripción del anexo de contrato en comentario, no constituyendo este último, no obstante, un requisito esencial para llevar a cabo tal extensión de beneficios, si se considera que el citado artículo 346 no contempla formalidad alguna para ello, de manera tal que ésta puede igualmente concretarse en forma tácita, esto es, a través del pago o concesión por parte del empleador de los beneficios de que se trata.

Lo anterior se ve corroborado por la norma contenida en el artículo 348 del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, dispone:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

Aplicando la disposición legal transcrita a la situación en consulta, no cabe sino concluir que las estipulaciones del instrumento colectivo hechas extensivas a los dependientes de que se trata, reemplazan, en lo perti-

nente, a las contenidas en sus contratos individuales.

De este modo, si bien, el origen de los beneficios de que se trata es el descrito en párrafos precedentes, no lo es menos que una vez otorgados o extendidos, éstos pasan a formar parte de los respectivos contratos individuales, sin que resulte necesaria la suscripción de un anexo para incluir en ellos las estipulaciones del contrato colectivo hechas extensivas a los trabajadores por los que se consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que los trabajadores de la empresa ..., a quienes el empleador les hizo extensivos beneficios de los tres contratos colectivos celebrados en forma sucesiva por el período comprendido entre los años 2000 y 2008, con el Sindicato Nacional Nº 2, allí constituido, han estado obligados a cotizar en favor de dicha organización, durante toda la vigencia del anterior instrumento y aun después de la suscripción del anexo a sus contratos individuales de trabajo, el 75% de la cotización ordinaria mensual, obligación que debe igualmente, cumplirse, durante todo el tiempo de vigencia del instrumento colectivo que rige actualmente a las partes.

Por su parte, el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones mensuales de dichos dependientes, el monto indicado a favor de la referida organización sindical.

RESOLUCIONES Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- RESOLUCIONES

867 (exenta), 17.08.05.

Depto. Administración

Modifica Resolución N° 954 de 6 de septiembre de 2001 estableciendo nueva modalidad de atención de la Inspección del Trabajo de San Javier.

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992 y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.
3. Correo electrónico de fecha 17 de agosto de 2005 del coordinador operativo de la VII Región del país.

Considerando:

1. Que, la Dirección Regional del Trabajo de la Séptima Región ha estimado pertinente potenciar la presencia de la Dirección del Trabajo en la Comuna de San

Javier, marcando una presencia más constante y continua en el tiempo, con el objeto de fortalecer la imagen del Servicio en dicha localidad.

2. Que, el objetivo señalado en el considerando anterior se verá cumplido, cambiando la modalidad de atención de la oficina de San Javier;

Resuelvo:

1. *Modifícase*, la Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, en el sentido de dejar establecido que la Inspección Comunal de San Javier, atenderá en la modalidad de permanente, siendo su jurisdicción las comunas de San Javier y Villa Alegre.

Regístrese y comuníquese.

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

868 (exenta), 17.08.05.

Depto. Administración

Crea la Inspección Comunal del Trabajo de San Clemente fija su jurisdicción y modalidad de atención.

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículo 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.
3. Correo electrónico de fecha 17 de agosto de 2005 del coordinador operativo de la VII Región del país

Considerando:

Que para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la misión del Servicio se hace necesario contar con una unidad operativa que permita una mayor cercanía con la ciudadanía de la comuna de San Clemente, Séptima Región del país.

Resuelvo

Créase en la Séptima Región del país, la Inspección Comunal del Trabajo de San Clemente, la que atenderá en la modalidad de intermitente, siendo su jurisdicción la comuna del mismo nombre.

Regístrese y comuníquese.

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

931 (exenta), 26.08.05.

Depto. de Administración

Crea la Inspección Comunal del Trabajo de Pitrufquén fija su jurisdicción y modalidad de atención.

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículo 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modifi-

caciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

3. Correo electrónico de 18 de agosto de 2005, del Sr. Director Regional del Trabajo de la Novena Región del país;

Considerando:

Que para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la misión del Servicio se hace necesario contar con una unidad operativa que permita una mayor cercanía con la ciudadanía de las comunas de Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Tolten, Gorbea y Pitrufoquén;

Resuelvo:

Créase en la Novena Región del país, la Inspección Comunal del Trabajo de Pitrufoquén,

la que atenderá en la modalidad de permanente, siendo su jurisdicción las comunas de Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Tolten, Gorbea y Pitrufoquén, desde el 1º de septiembre del presente año.

Regístrese y comuníquese.

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

2.- CIRCULAR

133, (extracto), 31.08.05.

Depto. de Administración

Informa e imparte instrucciones relativas al Sistema de Gestión de Impresiones y Fotocopiado del Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.229, 17.08.05.

Imparte instrucciones a los Organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a las entidades que participan en la administración del régimen de salud común para calificación de patologías y aplicación del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744.

En ejercicio de sus atribuciones, esta Superintendencia, ha estimado pertinente reiterar e impartir nuevas instrucciones a las Secretarías Ministeriales de Salud –SEREMI de Salud–, Servicios de Salud, COMPIN, Instituciones de Salud Previsional –ISAPRE– Cajas de Compensación de Asignación Familiar –CCEF–, al Instituto de Normalización Previsional –INP–, Mutualidades de Empleadores y a las Empresas con Administración Delegada, acerca de cómo deben proceder frente al rechazo de licencias y reposos médicos fundados en el origen común o laboral de la patología en virtud de lo dispuesto en el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744.

1. ANTECEDENTES

En virtud del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, si a un trabajador le es rechazada una licencia o un reposo médico por parte de las COMPIN, de las ISAPRE o de las Mutualidades de Empleadores, porque la afección invocada tiene o no un origen profesional, el afectado debe recurrir al otro organismo previsional que habría debido visar o autorizar dicha licencia o reposo, el cual estará obligado a cursarlos de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas y/o económicas correspondientes.

Para que opere el procedimiento señalado, es necesaria la emisión por parte del primer organismo interviniente de una resolución que rechace la licencia médica o el reposo médico, fundada en que la afección invocada tiene o no origen profesional y derive al trabajador al segundo organismo, proporcionándole copia de la misma.

Se reitera que las entidades competentes para resolver acerca del origen de un cuadro clínico que amerite reposo y/o licencia médica son los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 (Mutualidades y COMPIN, estas últimas respecto de empresas afiliadas al Instituto de Normalización Previsional) o las entidades del régimen común de salud (ISAPRE, COMPIN y Unidades de Licencias Médicas respecto de trabajadores afiliados a FONASA). Por ello, no corresponde que la CCAF, COMPIN, Unidades de Licencias Médicas de los Servicios de Salud o las ISAPRE no ingresen a tramitación o devuelvan sin expresión de causa, las licencias médicas emitidas bajo la tipificación 5 ó 6, ya que el rechazo debe efectuarse formalmente y sólo por la entidad competente.

La licencia médica emitida por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744

no podrá extenderse por un período superior a 30 días, considerando la periodicidad con que deben pagarse las remuneraciones y que el subsidio tiene por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo, debiendo existir continuidad de ingresos entre remuneraciones y subsidios.

2. DEL RECLAMO Y COMPETENCIA DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante esta Superintendencia por el rechazo de la licencia o reposo médico, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre la naturaleza (profesional o común) de la afección de que se trate, sin perjuicio que al trabajador deban concedérseles las prestaciones correspondientes.

En el evento que el segundo organismo concuerde con la calificación de la patología efectuada por el que ha rechazado la licencia o reposo médico, esto es, si se allana a la calificación efectuada por el primer organismo, sólo podrá reclamar ante esta Superintendencia respecto de la procedencia de las prestaciones médicas o pecuniarias o respecto de los reembolsos.

Cuando el segundo organismo con concuerde con la calificación de la patología como común o laboral, podrá recurrir a esta Superintendencia, la que resolverá determinando el origen de la misma.

Lo anterior es sin perjuicio del derecho del trabajador afectado o del empleador a recurrir a la Superintendencia respecto de la naturaleza de la patología.

Esta Superintendencia dispondrá de un plazo de 30 días para resolver acerca de la calificación de la afección, término

que se cuenta desde que recepciona los antecedentes que requiera sobre la situación o desde la fecha en que se hubieran practicado al paciente los exámenes que hubiere ordenado, si éstos fueran posteriores.

Por lo tanto y, atendido el objetivo de la norma legal en comento, los antecedentes y exámenes que se decretan por parte de esta Superintendencia deberán evaluarse o realizarse en el plazo que se le fije al efecto.

3. NORMAS PARA EL REEMBOLSO

a) *Plazo para efectuar el reembolso*

Si se resuelve que las prestaciones han debido otorgarse con cargo a un régimen previsional distinto conforme al cual se concedieron, el organismo respectivo (SEREMI de Salud, Servicio de Salud, Instituto de Normalización Previsional, Mutualidades de Empleadores, CCAF o ISAPRE) deberá reembolsar en un plazo no superior a los 10 días el valor de aquéllas a la entidad que las proporcionó, el que se contará desde el requerimiento de ésta.

Solo deberán reembolsarse las prestaciones médicas necesarias otorgadas hasta la calificación del origen de la patología.

En ningún caso podrá incluirse en estos reembolsos el costo de las prestaciones en que estos organismos deban incurrir con cargo al Seguro Social que el citado cuerpo legal establece, tales como estudios de puestos de trabajo, exámenes comprendidos en el artículo 71 de la Ley N° 16.744, exámenes ocupacionales y gastos en prevención de riesgos profesionales.

La entidad obligada al reembolso deberá proceder al mismo, dentro del plazo de 10 días desde que fue requerida, conforme al valor que tenga la Unidad de Fomento al momento del pago efectivo; si así no lo hiciera, lo adeudado devengará, a partir del requerimiento, un interés diario equivalente al 10% anual.

b) Reajustabilidad e intereses hasta el requerimiento.

El valor de las prestaciones médicas y pecuniarias que corresponda reembolsar, se deberá expresar en Unidades de Fomento, según el valor de éstas al momento en que los beneficios se concedieron.

Además, deberá agregarse el interés corriente para operaciones reajustables contemplado en la Ley N° 18.010, el que se devenga desde que las prestaciones se otorgaron hasta la fecha en que se formula el requerimiento de reembolso.

Para estos efectos, corresponde utilizar la tasa vigente al término de otorgamiento de las prestaciones, sea que aquél cese se produzca por alta, derivación o facturación de las prestaciones.

c) Reembolso del o al trabajador

Si las prestaciones se hubieren otorgado con cargo al régimen establecido para las enfermedades comunes y resultara que la afección es de índole profesional, el Servicio de Salud, el Fondo Nacional de Salud –FONASA– o la ISAPRE respectiva, que las proporcionó deberá resolver 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.

Por el contrario, si la dolencia es calificada como de origen común y los beneficios se concedieron con cargo al régimen de la Ley N° 16.744, el Servicio de Salud o la ISAPRE 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.

d. Del valor de las prestaciones médicas.

El valor de las prestaciones médicas que se hubieren concedido, deberá ser considerado conforme al que cobra por ellas la entidad que las otorgó, al proporcionarlas a particulares.

4. SITUACIONES ESPECIALES

a) Presentación de licencia médica fuera de plazo por el trabajador.

No procede que las ISAPRE, COMPIN o Unidades de Licencias Médicas rechacen una licencia médica emitida por una Mutualidad, cuando ésta actúa en el ámbito de la Ley N° 16.744, por presentación fuera de plazo al empleador conforme al D.S. N° 3 de 1984, de Ministerio de Salud, toda vez que en caso de ser extendida y entregada tardíamente, para el trabajador ha existido una fuerza mayor que ha impedido la presentación oportuna de dicha licencia o bien se trata de situaciones en las que no es aplicable el D.S. N° 3.

b) Procedimiento de ingreso a organismos administradores de la Ley N° 16.744.

Los ingresos de los pacientes Ley N° 16.744 a los servicios asisten-

ciales de una Mutualidad de Empleadores, deben ser respaldados de las correspondientes DIAT o DIEP. En el evento que no se cuente con la respectiva Denuncia escrita emanada de su empleador, el mismo trabajador afectado, o sus derechos-habientes, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, deberán formular una denuncia escrita, acorde a lo establecido por el artículo 76 del citado cuerpo legal.

Lo anterior, salvo que el trabajador requiera ser atendido de urgencia, situación en la que la atención médica será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo (artículo 75 del D.S. N° 101). En este caso, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, deberá proceder conforme al inciso primero del artículo 74 del D.S. N° 101, que prescribe al efecto: "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".

En el evento que una persona se presente en los servicios asistenciales de una Mutualidad de Empleadores sin DIAT o DIEP y se niega a firmar una denuncia, estando en condiciones de hacerlo, se le deberá advertir que su ingreso es como paciente privado afecto al D.L. N° 1.819 de 1977, dejando constancia escrita de tal situación.

Con todo, debe informarse a los pacientes que ingresan a los servicios asistenciales de una Mutualidad de Empleadores que en caso se determine que el accidente y/o enfermedad que ha motivado su ingreso no esté cubierto por la Ley N° 16.744,

por tratarse de una dolencia de origen común, deberán solventar el valor de las prestaciones que se le otorgue, conforme a su plan de salud común. Lo anterior, en un documento escrito que debe ser firmado por el interesado en señal de haber tomado conocimiento. En el evento de que el trabajador se niegue a firmar el documento en cuestión, deberá dejarse constancia escrita para ello, lo que no obstará al otorgamiento de las prestaciones correspondientes.

Respecto de los trabajadores afiliados a FONASA, los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, deberán requerir los reembolsos respectivos de los distintos Servicios de Salud, sin perjuicio de la facturación posterior que éstos deban efectuar al FONASA.

Luego del otorgamiento de la primera atención que se preste al trabajador ingresado a algún servicio asistencial, éste procederá a:

- Conceder reposo acogido al seguro, emitiendo una orden en tal sentido;
- Rechazar el reposo, por considerar que se trata de una patología común, emitir un formulario de rechazo y derivación al régimen de salud común, y en caso de ameritar reposo, la correspondiente licencia médica;
- Rechazar el reposo, por tratarse de una prestación ambulatoria y la cobertura del seguro por calificar la patología como etiología común;
- Acoger a tratamiento ambulatorio al trabajador hasta calificar el origen del cuadro clínico.

b) *Cartas de cobranza. Antecedentes y plazo*

Las entidades respectivas deberán acompañar a las cartas de cobranza que emitan un informe reservado con la especificación detallada de la patología en estudio o investigada y del diagnóstico.

Asimismo, deberán adoptar las medidas que estimen pertinentes con el objeto de resguardar la privacidad de la información relacionada con las recetas médicas análisis o exámenes de laboratorios clínicos y de servicios relacionados con la salud acorde a lo establecido por el artículo 24 de la Ley N° 19.628, que modificó el artículo 127 del Código Sanitario.

Además, deberán adjuntar un detalle de las prestaciones otorgadas con la fecha de las mismas y los antecedentes o de otro orden, fundantes (anamnesis) de la patología respectiva, copia de DIAT Y DIEP si la hubiere.

Los organismos administradores deberán enviar sus cartas de cobranza dentro del mes siguiente al de término de las prestaciones.

d) *Entrega de resultado de exámenes*

De acuerdo a lo establecido por el artículo 24 de la Ley N° 19.628 que modificó el artículo 127 del Código Sanitario, las recetas médicas y análisis o exámenes de laboratorios clínicos y de servicios relacionados con la salud son reservados y que en tal carácter, sólo puede revelarse su contenido o darse copia de ellos con el consentimiento expreso del paciente otorgado por escrito.

La Mutualidades de Empleadores deberán entregar a los afectados que lo soliciten los informes y copias de los exámenes efectuados, con el objeto de evitar en lo posible inconvenientes y nuevos gastos originados por la repetición de los mismos, como también potenciales riesgos como ocurre con algunos procedimientos específicos.

Cuando otra entidad del régimen común requiera antecedentes de las Mutualidades, deberá requerir la autorización del interesado.

e) *Plazo para emitir resolución*

Los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 correspondientes deberán resolver acerca del origen de un accidente o de una enfermedad dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde que disponen de todos los antecedentes para resolver acerca del origen de la afección.

Las resoluciones emitidas por los organismos administradores deberán indicar el derecho que le asiste a los trabajadores a reclamar ante esta Superintendencia respecto de la decisión adoptada.

Se dejan sin efecto las instrucciones impartidas por la Circular N° 1.974 de 2002, de esta Superintendencia.

Finalmente, se instruye a ese Organismo dar la mayor difusión de las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

2.232, 26.08.05.

Imparte instrucciones al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 para la aplicación de la Ley N° 19.953.

En el Diario Oficial de 26 de junio de 2004, fue publicada la Ley N° 19.953 que otorgó diferentes beneficios a los pensionados de los regímenes previsionales y asistenciales.

Considerando que la citada ley que algunos de los beneficios que otorgó se pagaran en dos etapas y que el próximo mes de septiembre corresponde que se dé aplicación a la segunda etapa, esta Superintendencia considera necesario impartir las siguientes instrucciones al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.

1. AUMENTO DEL MONTO DE LAS PENSIONES DE VIUDEZ

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.953, y siempre y cuando no existan hijos del causante titulares de orfandad, a contar del 1° de septiembre de 2005, los montos de las pensiones de viudez establecidas en los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y los regidos por la Ley N° 16.744, no podrán ser inferiores al 60% de la pensión del causante o de la que le habría correspondido percibir.

A contar de la misma fecha y siempre que no existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad, las pensiones otorgadas conforme al artículo 24 de la Ley N° 15.386, deberán determinarse aplicando el 60% al nuevo monto de la respectiva pensión de viudez y aumentará a 36% el porcentaje a que alude el

artículo 45 de la Ley N° 16.744 (30%), cuando no existan hijos con derecho a pensión de orfandad.

Las pensiones de viudez del artículo 27 de la Ley N° 15.386, no están incluidas en el artículo 1° de la Ley N° 19.953, por lo que no corresponde otorgarles este beneficio.

Los titulares de pensiones de viudez y de madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante que no puedan acceder a los aumentos indicados en los párrafos precedentes por existir hijos del causante titulares de pensiones de orfandad, tendrán derecho a dichos aumentos, a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se extinga la totalidad de las respectivas pensiones de orfandad.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la citada Ley N° 19.953, las entidades pagadoras de pensiones deberán efectuar una reliquidación de las pensiones vigentes al 1° de septiembre de 2005 similar a la efectuada en septiembre de 2004, es decir, deberán recalcular la pensión inicial de viudez aplicando a la pensión del causante, o a la que le hubiere correspondido percibir, según corresponda, un 60%.

Cabe recordar que el último inciso del artículo 1° de la Ley N° 19.953 estableció que los titulares de pensión beneficiarios de los incrementos indicados, que se encuentren percibiendo alguna de las bonificaciones establecidas en las Leyes N°s. 19.403 y 19.539, dejarán de perci-

bir tales bonificaciones en el monto equivalente al aumento experimentado por la respectiva pensión.

Además, en el caso de las pensiones asimiladas a montos mínimos, se debe tener presente que el incremento al 60% debe aplicarse sobre el monto de la pensión de cálculo y no sobre el monto de la pensión mínima.

Al igual que en la oportunidad anterior, las pensiones de viudez sin hijos con derecho a pensión de orfandad, de montos superiores al monto de la pensión mínima de viudez sin hijos más las bonificaciones de la Leyes N°s. 19.403 y 19.539, cuya fecha de inicio sea posterior a la aplicación del incremento de \$8.000, concedido por la Ley N° 19.578 (1° de octubre de 1999), podrán reliquidarse aplicando un incremento de 9,0909% a su valor actual.

Las pensiones no mínimas iniciadas entre septiembre de 1995 y el 30 de septiembre de 1999 pueden reliquidarse aplicando a su monto actual un 9,0909% de incremento y al resultado restarle \$ 857 si el beneficiario no tenía hijos con derecho a pensión de orfandad al 1° de octubre de 1999 o \$ 729 si a esa fecha tenía hijos con derecho a pensión de orfandad.

Las pensiones de viudez cuya fecha de inicio sea anterior al 1° de septiembre de 1995, deberán reliquidarse, desde su fecha de inicio, aplicando el 60% a la pensión del causante o a la que le hubiere correspondido percibir, según corresponda, y luego aplicarse los reajustes e incrementos que procedan hasta la hecha.

2. AUMENTA MONTO DE PENSIONES MÍNIMAS A PENSIONADOS DE 75 O MÁS AÑOS DE EDAD

El artículo 3° de la ley en comento fijó, a contar del 1° de septiembre de 2005, en

\$ 89.921 el monto de las pensiones mínimas a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 y de las pensiones de vejez e invalidez del artículo 27 de la misma, para aquellos pensionados que, a la fecha señalada, tengan 75 o más años de edad.

Considerando que el artículo 3° sólo aumentó el monto de las pensiones mínimas de vejez e invalidez, las pensiones de sobrevivencia de titulares de 75 años o más, mantienen los valores que les fueron fijados a contar del 1° de diciembre de 2004. Luego, los valores de las pensiones mínimas para pensionados de 75 o más años que regirán a contar del 1° de septiembre de 2005, son los que a continuación se indican.

Pensiones mínimas de pensionados de 75 años de edad o más

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386.

	\$
a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro u otras jubilaciones	89.921,00
b) De viudez, sin hijos	62.409,54
c) De viudez, con hijos	53.892,19
d) De orfandad	11.561,48
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	41.590,72
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	36.480,38

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) De vejez e invalidez	89.921,00
b) De viudez, sin hijos	25.008,83
c) De viudez, con hijos	20.919,26
d) De orfandad	5.780,74

Cabe recordar que el artículo 6° de la Ley N° 19.953 establece que los beneficia-

rios de las pensiones mínimas a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 y las pensiones de vejez e invalidez del artículo 27, ambos de la Ley N° 15.386, que cumplan 75 años de edad con posterioridad al 1° de septiembre de 2005, tendrán derecho a la pensión mínima para pensionados de 75 o más años de edad en sus montos debidamente reajustados, a contar del día 1° del mes siguiente a aquel en que cumplan los 75 años de edad.

3. BONIFICACION A LAS BENEFICIARIAS DE PENSIONES DE VIUDEZ Y DE LA MADRE DE LOS HIJOS DE FILIACION NO MATRIMONIAL DEL CAUSANTE

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 19.953, corresponde conceder, a contar del 1° de septiembre de 2005, a los beneficiarios de pensiones de viudez de regímenes diferentes al D.L. N° 3.500, de 1980, que a dicha fecha tengan 75 o más años de edad y perciban pensiones cuyos montos sean iguales o superiores a las respectivas pensiones mínimas más las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539, pero inferiores a la pensión mínima de vejez e invalidez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, para beneficiarios de 75 o más años, y siempre y cuando cumplan con los requisitos para obtener pensión mínima, una bonificación mensual cuyo monto, si no existen hijos del causante con derecho a pensión de orfandad, será equivalente a la diferencia entre el monto de su pensión más, cuando corresponda, las respectivas bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539 que perciban, y el monto de la pensión de vejez e invalidez para beneficiarios de 75 o más años. Cuando existan hijos del causante con derecho a pensión de orfandad, el monto de la bonificación será equivalente a la diferencia entre el monto de la pensión más, cuando corresponda, las respectivas bonificaciones de las Le-

yes N°s. 19.403 y 19.539, que perciban, y el 85% del monto de la pensión de vejez e invalidez para beneficiarios de 75 o más años.

En el caso de titulares de pensión del artículo 24 de la Ley N° 15.386 y del artículo 45 de la Ley N° 16.744, que cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior y cuando no existan hijos del causante titulares de pensiones de orfandad, el monto de la bonificación será equivalente a la diferencia entre el monto de la respectiva pensión más las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539 que perciba el 60% del monto de la pensión mínima de vejez e invalidez para beneficiarios de 75 o más años.

En el caso de titulares de pensión del artículo 24 de la Ley N° 15.386 y del artículo 45 de la Ley N° 16.744, que cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior, cuando existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad, el monto de la bonificación será equivalente a la diferencia entre el monto de la respectiva pensión más las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539 que perciba y el 51% del monto de la pensión mínima de vejez e invalidez para beneficiarios de 75 o más años.

En consecuencia, los montos de las bonificaciones de la Ley N° 19.953, que regirán a contar del 1° de septiembre de 2005, se determinarán de la siguiente forma:

Pensiones de viudez

- a) sin hijos = \$ 89.921,00 – (monto pensión + monto bonificación Ley N° 19.403 + monto bonificación Ley N° 19.539).
- b) con hijos = 76.432,85 – (monto pensión + monto bonificación Ley N° 19.403 + monto bonificación Ley N° 19.539).

Pensiones artículo 24 Ley N° 15.386 y artículo 45 Ley N° 16.744.

- c) sin hijos = 53.952,60 – (monto pensión + monto bonificación Ley N° 19.403 + monto bonificación Ley N° 19.539).
- d) con hijos = \$ 45.859,71 – (monto pensión + monto bonificación Ley N° 19.403 + monto bonificación Ley N° 19.539).

Atendido que el monto de la bonificación que establece la Ley N° 19.953 está

definido como la diferencia entre el monto de la pensión más las respectivas bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539, que perciban las titulares de pensiones de viudez y el porcentaje que corresponda del monto de la pensión de vejez e invalidez para pensionados de 75 y más años de edad, cada vez que varíe alguno de los referidos montos, variará el monto de esta modificación.

4. Finalmente, se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación.

2.233, 26.08.05.

D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a las SEREMIS de Salud, al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades.

Conforme lo establecido en las Leyes N°s. 16.395 y 16.744 y en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones, las cuales complementa y modifica, en lo que corresponde, lo instruido mediante las Circulares N°s. 2.065 y 2.068, de 14 de julio y 1° de agosto, respectivamente, ambas de 2003:

1. LEY DE AUTORIDAD SANITARIA

La Ley N° 19.937, publicada en el Diario Oficial de 24 de febrero de 2004, estableció la nueva estructura de la Autoridad Sanitaria, cuerpo legal que entró en vigencia el 1° de enero del año 2005.

Dicha ley modificó diversos artículos del D.L. N° 2.763, de 1979, en lo específico en el artículo 14 C, señala que serán de

la competencia del Ministerio de Salud, a través de las Secretarías Regionales Ministeriales, todas aquellas materias que corresponden a los Servicios de Salud, sea en calidad de funciones propias o en su carácter de sucesores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, y que no digan relación con la ejecución de acciones integradas de carácter asistencial en salud, sin perjuicio de la ejecución de acciones de salud pública. En relación con estas materias, las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud deberán ajustarse a las normas técnicas y administrativas de carácter general que imparta el Ministerio de Salud, ya sea a nivel nacional o regional.

A su vez, la Ley N° 19.937, respecto del artículo 17 del D.L. N° 2.763, si bien derogó sus incisos segundo y tercero,

referidos al Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, ha mantenido la vigencia de su inciso primero, como inciso único, el cual establece que los *Servicios de Salud ejercerán*, en sus respectivos territorios, *las funciones* que la Ley N° 10.383, el Decreto con Fuerza de Ley N° 286, de 1960, y las demás normas legales y reglamentarias vigentes *asignan al Servicio Nacional de Salud y el Servicio Médico Nacional de Empleados*, exceptuando las que la presente ley radique en el Ministerio de Salud, en el Fondo Nacional de Salud, en el Instituto de Salud Pública de Chile y en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

1. Lo dispuesto en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763 debe interpretarse en el sentido que se han traspasado a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud todas las funciones que hasta antes del 1° de enero de 2005 se encontraban ejerciendo los Servicios de Salud en relación con la Ley N° 16.744 como sucesoras legales del Servicio Nacional de Salud, y que no digan relación con prestaciones médicas.
2. El D.S. N° 67, de 1999, reglamento destinado a regular las exenciones, rabajas y recargos de la cotización adicional a que se refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744, señala en su artículo 1° que éstas 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.

Conforme a lo expuesto, la facultad del artículo 16 de la Ley N° 16.744 para fijar la tasa de cotización adicional respecto de las empresas no adheridas a las Mutualidades, y las demás facultades del D.S. N° 67, que eran propias de los

Servicios de Salud, fueron traspasadas a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud a contar del 1° de enero de 2005, conforme a las modificaciones de la Ley N° 19.937.

Atendido lo anteriormente señalado, se deberán modificar las cartas y resoluciones, a enviar a las entidades empleadoras, reemplazando las menciones a "este servicio de salud", "el servicio de salud", y "DIRECTOR SERVICIO DE SALUD" por "esta Secretaría Regional Ministerial de Salud", "la Secretaría Regional Ministerial de Salud", y SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD", respectivamente.

2. FORMATO DE CARTAS Y RESOLUCIONES

En atención a que se han presentado problemas en la interpretación, por parte de algunos empleadores, de la información contenida en las cartas y resoluciones referida a la cotización que éstos deben pagar, con posterioridad a la aplicación del D.S. N° 67, entendiendo que debían pagar sólo la tasa de cotización adicional, única tasa señalada en dichos documentos, se ha estimado necesario modificar los formatos de las cartas en que los organismos administradores –Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y Mutualidades de Empleadores– comunican a las entidades empleadoras el inicio del proceso de evaluación y la situación que presentan respecto de la tasa de cotización adicional diferenciada determinada, así como también los de las resoluciones que establecen las exenciones, rabajas o recargos de esa tasa, dejando expresamente establecida la tasa total de cotizaciones a que estarán afectos.

Se acompañan los formatos de las Cartas y Resoluciones que deberán utilizar las Secretarías Ministeriales de Salud y las Mutualidades a contar de la fecha de esta circular.

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmen-

te entre el personal encargado de su aplicación.

**COMUNICA INICIO DE PROCESO
DE EVALUACION
(con recargo)**

En.....a.....de 200 ____
Ref.: Comunica inicio del Proceso
de Evaluación de Siniestralidad Efectiva

Señores

Empresa Adherentes Mutualidad

De nuestra consideración:

Por la presente comunicó a Ud. que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en este Organismos Administrador, además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y el 31 de diciembre de 200 ____.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 200 ____ y 30 de junio de 200 ____, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente *que esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, ante esta Mutualidad, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de...%. Lo anterior implica que a esa entidad empleadora le correspondería un recargo de la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de ...%*.

**COMUNICA INICIO DE
PROCESO DE EVALUACION
(rebaja indica requisitos no cumplidos)**

En ... a ... de 200 ____
Ref.: Comunica inicio de Proceso de
Evaluación de Siniestralidad Efectiva

Señores
Empresa adherentes Mutualidad

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a Ud. que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebaja y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en este Organismo Administrador, además de la tasa básica y la tasa extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y el 31 de diciembre de 200 ____.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 200 ____ y 30 de junio de 200 ____, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente *que esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, ante esta Mutualidad, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que correspondería a esa entidad es de ...%. Lo anterior implica que si esa entidad empleadora accede a rebajar la tasa adicional deberá pagar una cotización total de ...%.

Conforme a los antecedentes registrados en este organismo administrador esa entidad empleadora no ha dado cumplimiento a los siguientes requisitos contemplados en el artículo 8° del D.S. N° 67, los que deberá acreditar ante esta mutualidad, a más tardar al 31 de octubre del presente: (Indicar sólo los requisitos que no se cumplen).

1. Hallarse al día en el pago de las cotizaciones.

Acompañar copia de las planillas de pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744, correspondientes a los meses ... del año ...

2. Comité (s) paritario de higiene y seguridad, con la siguiente información:

- a) Copia de las actas de constitución de todos los Comités que hubiere constituido por primera vez o renovado el período, y

- b) Declaración jurada ante Notario que certifique el funcionamiento de los mismos durante el período citado, suscrita por el representante legal de la empresa y los miembros de dichos Comités.

3. *Departamento de prevención de riesgos.*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal, en que indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de Experto en el Servicio de Salud correspondiente el número de jornada por las cuales está contratado.

4. *Cumplimiento de las disposiciones establecidas en los Títulos V y VI del D.S. N° 40.*

Informe, carta declaración simple o jurada ante Notario del representante legal que acredite que la empresa mantiene vigente el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene durante el período citado, y cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

En caso de tener que acreditar además, de la existencia y funcionamiento del Comité Paritario otros requisitos, se podrá incorporar en una declaración jurada toda la información que corresponda.

Al respecto, se la hace presente en el plazo para acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados vence el 31 de octubre de 200 ____, en cuyo caso la tasa comenzará a regir el 1 de enero de 200____.

Si no pudiera acreditarlos en la fecha indicada, podrá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 200 ____ en cuyo caso la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se aplicará a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que haya efectivamente acreditado el cumplimiento de todos los requisitos.

Se reitera que en el caso que no se acredite oportunamente su cumplimiento, no se podrá acceder a la rebaja de su cotización adicional diferenciada, aun cuando ello le corresponda, conforme su siniestralidad efectiva.

**COMUNICA INICIO DE
PROCESO DE EVALUACION
(mantiene tasa)**

En ... a ... de 200 ____
Ref.: Comunica inicio de Proceso de
Evaluación de Siniestralidad Efectiva

Señores
Empresa adherentes Mutualidad

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a Ud. que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebaja y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en este Organismo Administrador, además de la tasa básica, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200____ y el 31 de diciembre de 200 ____.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 200 ____ y 30 de junio de 200 ____, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se le hace presente que *esa entidad puede solicitar la rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, ante esta Mutualidad, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de ...%.

Lo anterior implica que mantendrá la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de ...%*.

**COMUNICA INICIO DE
PROCESO DE EVALUACION
(rebaja indica requisitos no cumplidos)**

En ... a ... de ... de 200 ____.
Ref.: Comunica inicio de Proceso de
Evaluación de Siniestralidad Efectiva

Señores

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a Ud. que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebaja y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en el Instituto de Normalización Previsional –INP–, además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y el 31 de diciembre de 200 ____.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 200 ____ y 30 de junio de 200 ____, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se hace presente que esa entidad *puede solicitar, a esta Secretaría Regional Ministerial de Salud en la sucursal del Instituto de Normalización Previsional más cercana a su empresa. Rectificación de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que correspondería a esa entidad es de ...%. Lo anterior implica que si esa entidad empleadora a esa rebaja deberá pagar una cotización total de ...%.

De acuerdo con los registros del Instituto de Normalización Previsional y la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente, esa entidad empleadora no ha dado cumplimiento a los siguientes requisitos contemplados en el artículo 8° del D.S. N° 67, *los que deberá acreditar ante el Instituto de Normalización Previsional, a más tardar al 31 de octubre del presente*: (colocar sólo los requisitos no cumplidos).

1. *Hallarse al día en el pago de las cotizaciones.*

Cotizaciones, correspondientes a los meses..... del año. Usted deberá acompañar copias de las planillas de declaración y pago.

2. *Cumplimiento de las disposiciones establecidas en los Títulos V y VI del D.S. N° 40.*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal que acredite que la empresa mantiene vigente el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene y cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores durante el período citado.

3. *Comité (s) paritario de higiene y seguridad, con la siguiente información:*

- a) Copia de las actas de constitución de todos los Comités que hubiere constituido por primera vez o renovado el período, y
- b) Declaración jurada ante Notario que certifique el funcionamiento de los mismos durante el período citado, suscrita por el representante legal de la empresa y los miembros de dichos Comités.

4. *Departamento de prevención de riesgos.*

Informe, carta, declaración simple o jurada ante Notario del representante legal, en que indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de Experto en el Servicio de Salud o la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente, y el número de jornada por las cuales está contratado.

En caso de tener que acreditar además, de la existencia y funcionamiento del Comité Paritario otros requisitos, se podrá incorporar en una declaración jurada toda la información que corresponda. En las Sucursales del INP se encuentra a su disposición formatos de declaración jurada o en su página WEB: www.inp.cl.

Al respecto, se le hace presente que el plazo para acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados vence el 31 de octubre de 200 ____, en cuyo caso la tasa comenzará a regir el 1 de enero de 200 ____. Si no pudiera acreditarlos en la fecha indicada, podrá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 200 ____, en cuyo caso la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se aplicará a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que haya efectivamente acreditado el cumplimiento de todos los requisitos.

Se reitera que en el caso que no se acredite oportunamente su cumplimiento, no podrá acceder a la rebaja de su cotización adicional diferenciada, aun cuando ello le corresponda, conforme su siniestralidad efectiva y mantendrá su actual tasa de cotización.

SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD

**COMUNICA INICIO DE
PROCESO DE EVALUACION
(mantiene tasa)**

En ... a ... de ... de 200 ____.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de
Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a Ud. que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebaja y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en el Instituto de Normalización Previsional, además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y el 31 de diciembre de 200 ____.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 200 ____ y 30 de junio de 200 ____, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se hace presente que *esa entidad puede solicitar, a esta Secretaría Regional Ministerial de Salud en la sucursal del Instituto de Normalización Previsional más cercana a su empresa, de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de ... %.

Lo anterior, implica que mantendría la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar para una cotización total de ... %*.

SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD

**COMUNICA INICIO
DE PROCESO DE EVALUACION
(con recargo)**

En ... a... de ... de 200 ____.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de
Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

De nuestra consideración:

Por la presente comunico a Ud. que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación de exenciones, rebaja y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744, se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a la cual se determinará la Tasa de Cotización adicional diferenciada que deberá pagar en el Instituto de Normalización Previsional, además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y el 31 de diciembre de 200 ____.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 200 ____ y 30 de junio de 200 ____, han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, en la que se indica respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez.

Se hace presente que *esa entidad* puede solicitar, a esta Secretaría Regional Ministerial de Salud en la sucursal del Instituto de Normalización Previsional más cercana a su empresa, de los errores de hecho en que se haya incurrido en la nómina adjunta, para lo cual dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

La evaluación efectuada sobre la base de los antecedentes registrados en este Organismo, permite determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de ...%. Lo anterior implica que a esa entidad empleadora le correspondería un recargo de la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de ...%*.

SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD

**RESOLUCION QUE FIJA LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL
DIFERENCIADA DE LA LEY N° 16.744
(Mantiene tasa a entidades que no están sujetas a evaluación)**

Resolución N°
N° adherente.....
(cuando corresponda)

En ... a ... de... de 200____

VISTOS:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) ... RUT ... con domicilio en ... (calle, N°, Comuna) ... representada por ... (Nombre, RUT) ...

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

PRIMERO:

Se mantiene su tasa de Cotización Adicional Diferenciada en ...%, la que sumada a las tasas de cotización básica y extraordinaria, determina que *deberá pagar una tasa de cotización total de ...%* durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y 31 de diciembre de 200____.

SEGUNDO:

Esa entidad empleadora presenta menos de 2 períodos anuales consecutivos de adherencia a algún organismo administrador de la Ley N° 16.744, razón por la cual no puede ser evaluada en este Proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° del D.S. N° 67.

TERCERO:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la consideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**RESOLUCION QUE FIJA LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL
DIFERENCIADA DE LA LEY N° 16.744
(accede a rebaja)**

Resolución N°
N° adherente.....
(cuando corresponda)

En ... a ... de... de 200___

VISTOS:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) ... RUT... con domicilio en ... (calle, N°, Comuna)..... representada por ... (Nombre, RUT) ...

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

PRIMERO:

Se fija su tasa de Cotización Adicional Diferenciada en.....%, la que sumada a las tasas de cotización básica y extraordinaria, determina que *deberá pagar una tasa de cotización total de ... %* durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ___ y 31 de diciembre de 200 ___.

SEGUNDO:

La rebaja de su cotización adicional fue procedente por cuanto esa entidad empleadora ha acreditado el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744 correspondientes a las remuneraciones incluidas las de junio de 200 ___ (Se deberá indicar el año en que se realiza la evaluación).
- b) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200 ___ a junio 200 ___, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- c) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200 ___, a junio 200 ___, el Departamento de Prevención de Riesgos.
- d) Establecer y mantener al día el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo durante el período julio 200 ___ a junio 200 ___.
- e) Haber informado oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

TERCERO:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

CUARTO:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizan desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**RESOLUCION QUE FIJA LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL
DIFERENCIADA DE LA LEY N° 16.744
(no accede a rebaja)**

Resolución N°
N° adherente.....
(cuando corresponda)

En ... a ... de ... de 200 ____

VISTOS:

Los antecedentes de la entidad empleadora (Nombre o Razón Social) ... RUT ... con domicilio en ... (calle, N°, Comuna) ... representada por ... (Nombre, RUT) ...

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

PRIMERO:

Se fija su tasa de Cotización Adicional Diferenciada en.....%, la que sumada a las tasas de cotización básica y extraordinaria, determina que *deberá pagar una tasa de cotización total de ...%* durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____y 31 de diciembre de 200 ____

SEGUNDO:

No obstante que por siniestralidad efectiva, esa entidad empleadora, habría podido acceder a rebaja o exención, ello no resultó procedente, pues no cumplió con los siguientes requisitos: (se deberán señalar sólo los requisitos que no se cumplieron).

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744 correspondientes a las remuneraciones incluidas las del mes de junio de 200 ____ (señalar el año en que se realiza la evaluación).
- b) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200 ____ a junio 200 ____, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- c) Cuando proceda, tener en funcionamiento durante el período julio 200 ____, a junio 200 ____, el Departamento de Prevención de Riesgos.
- d) Establecer y mantener al día el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo durante el período julio 200 ____ a junio 200 ____.
- e) Haber informado oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

TERCERO:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

CUARTO:

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 8° del D.S. N° 67, esa entidad empleadora tiene la posibilidad de acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados en el punto Segundo de esta Resolución antes del 1 de enero del año 200___, lo que permitiría volver a determinar su tasa de cotización adicional.

QUINTO:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**RESOLUCION QUE FIJA LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL
DIFERENCIADA DE LA LEY N° 16.744
(mantiene tasa)**

Resolución N°
N° adherente.....
(cuando corresponda)

En ..., a ...de ... de 200_____.

VISTOS:

Los antecedentes de la entidad empleadora ... (Nombre o Razón Social) ... RUT ... con domicilio en ... (calle, N°, Comuna) ... representada por ... (Nombre, RUT) ...

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

PRIMERO:

Se mantiene su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en% la que sumada a las tasas de cotización básica y extraordinaria, determina que *deberá pagar una tasa de cotización total de%*, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200 ____ y 31 de diciembre de 200_____.

SEGUNDO:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

TERCERO:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente señalados se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

**RESOLUCION QUE FIJA LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL
DIFERENCIADA DE LA LEY N° 16.744
(recargo de tasa)**

Resolución N°
N° adherente.....
(cuando corresponda)

En ..., a ... de ... de 200 ____.

VISTOS:

Los antecedentes de la entidad empleadora....(Nombre o Razón Social) ... RUT ... con domicilio en ... (calle, N°, Comuna) ..., representada por ... (Nombre, RUT)...

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este Organismo Administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, resuelve:

PRIMERO:

Se fija su Tasa de Cotización Adicional Diferenciada en.....%, la que sumada a las tasas de cotización básica y extraordinaria, determina que *deberá pagar una tasa de cotización total de%*, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 200__ y 31 de diciembre de 200 ____.

SEGUNDO:

Se adjuntan a la presente resolución todos los antecedentes que se tomaron en consideración para el cálculo de su Tasa de Siniestralidad Total.

TERCERO:

Esa entidad empleadora dispone del plazo de quince días para formular ante este organismo administrador un recurso de reconsideración debidamente fundado.

Además, esa entidad puede recurrir ante la Superintendencia de Seguridad Social para lo cual dispone del plazo de 90 días hábiles.

Los plazos anteriormente se contabilizarán desde la fecha de notificación de esta resolución o de la notificación de la resolución que emita este organismo respecto de la reconsideración, si la hubiere solicitado, según corresponda.

2.234, 30.08.05.

Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.953.

En el Diario Oficial del 26 de junio de 2004, fue publicada la Ley N° 19.953, que entre otras materias, aumentó el monto de la pensión asistencial para los pensionados de 70 y más años de edad.

Considerando que dicho aumento se otorgó en dos etapas, la segunda de las cuales debe aplicarse a contar del 1° de septiembre de 2005, esta Superintendencia considera necesario impartir las siguientes instrucciones al Instituto de Normalización Previsional.

1. INCREMENTO DEL MONTO DE LAS PENSIONES ASISTENCIALES PARA PENSIONADOS DE 70 O MAS AÑOS DE EDAD

El artículo 4° de la Ley N° 19.953 establece, a contar del 1° de septiembre de 2005, un monto de \$ 44.960, para las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de beneficiarios que a dicha fecha tengan 75 o más años de edad. A contar de la misma fecha, el artículo 5° de la citada ley, fija en \$ 41.119 el monto de las pensiones asistenciales para los beneficiarios que a la fecha señalada tengan 70 o más años de edad pero menos de 75 años.

Por lo tanto, a contar del 1° de septiembre de 2005, la pensión asistencial tendrá los siguientes montos de acuerdo con la edad del beneficiario:

EDAD DEL BENEFICIARIO	MONTO DE LA PENSION ASISTENCIAL
Menores de 70 años de edad	38.572,20
De 70 o más años y menores de 75	41.119,00
De 75 o más años de edad	44.960,00

Cabe recordar que el artículo 6° de la Ley N° 19.953 establece que los beneficiarios de pensiones asistenciales que cumplan 70 ó 75 años de edad con posterioridad al 1° de septiembre de 2005 tendrán derecho a las respectivas pensiones en sus montos debidamente reajustados, a contar del día 1° del mes siguiente a aquel en que cumplan los 70 ó 75 años de edad.

2. INGRESO MINIMO PARA DETERMINAR LA CARENCIA DE RECURSOS

El artículo 3° de la Ley N° 19.953, fijó en \$ 89.921, a contar del 1° de septiembre de 2005, el monto de la pensión mínima a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 para aquellos pensionados que tengan 75 o más años de edad.

Dado que la ley no modificó el valor de la pensión mínima genérica de vejez e invalidez, no se ha visto modificado el valor de la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 que se utiliza de referencia para determinar la condición de carente de recursos, de modo que el límite de ingresos continúa siendo de \$ 38.538,28.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

2.317, 24.06.05.

Requisitos y condiciones que deben cumplirse para invocar el Crédito por Gastos de Capacitación o el Sueldo Empresarial o Patronal en el caso de los Proprietarios o Socios de Empresas Individuales o Sociedades.

Fuentes: Artículo 31º, N° 6 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 42, de 1990. Oficio N° 638, de 1991, 281, de 2005 y 2.371, de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que con fecha 28 de enero de 2005 en el Ord. N° 281, en el punto 4 dice: "Cabe agregar, que el Servicio de Impuestos Internos, por Oficio N° 638, de 18 de febrero de 1991, se refirió al tema en el sentido "que un socio labora en forma permanente en la empresa en la medida que cumple regularmente una determinada función, independiente del número de horas que emplee en ello, pero si, con la condición que lo haga en forma periódica y sistemática en el tiempo, y sin perjuicio de la observancia de los demás requisitos impuestos en dicha norma para acogerse al beneficio del referido sueldo patronal. En otras palabras, el requisito en comentario no debe entenderse en el sentido de dedicación exclusiva al trabajo, sino que éste se realice en forma habitual y periódica, es decir, no esporádicamente". Agrega, que el mismo Ord. en el punto 5 dice: "Por todo lo anterior, se puede concluir que la presentación de un formulario de declaración mensual sin mo-

vimiento, no implica suponer que el contribuyente o socio, esté trabajando en forma habitual o periódica salvo que lo demuestre según lo expresa en el punto 3".

Por otro lado, señala que en el Ord. N° 638, de 18.02.1991, en el inciso 5º dice: "Al respecto, cabe tener presente que el sentido que debe dársele al término "permanentemente" utilizado en la referida disposición legal, es el de la periodicidad con que efectúa la labor el socio, la cual no implica que necesariamente deba estar sometida a una jornada completa de trabajo". Por su parte, el Ord. N° 2.371, de 1.07.2002, dice: "siendo esta condición válida para los efectos de invocar el sueldo empresarial o patronal como un gasto por la empresa o sociedad cuando éstas declaren la renta efectiva en la Primera Categoría, conforme a lo dispuesto por el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta y cuyas instrucciones se contienen en la Circular N° 42, de 1990, de este Servicio".

Por otra parte, el Ord. N° 2.371, de 1.07.2002, dice: "sin que sea condición indispensable para los efectos de esta

franquicia, que el empresario individual y socio de sociedades de personas trabaje efectiva y permanentemente en la empresa o sociedad de la cual es su propietario o socio. Igualmente expresa que en mismo ordinario se señala que: "la forma en que opera la franquicia tributaria en el caso de las empresas individuales y de sociedades de personas respecto de sus propietarios o socios, *exigiéndose como único requisito para que opere tal franquicia que dichos contribuyentes realicen cotizaciones previsionales* para poder medir límite del 1% de sus remuneraciones imponibles, cuando no tengan trabajadores dependientes".

En relación con lo antes expuesto, consulta que cuál es el criterio y la interpretación que vale respecto de la materia tratada en dichos dictámenes.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que los dictámenes a que alude el recurrente en su escrito, se refieren a dos beneficios tributarios que pueden invocar las empresas individuales y las sociedades de personas. En efecto, el Oficio N° 638, de fecha 18 de febrero del año 1991, se refiere al alcance que debe dársele al término "permanentemente" que utiliza el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, para los fines de invocar el beneficio tributario del sueldo empresarial o patronal, señalándose lo siguiente: "que el sentido que debe dársele al término "permanentemente" utilizado en la referida disposición legal en análisis, es el de la periodicidad con que efectúa la labor el socio, la cual no implica que necesariamente deba estar sometido a una jornada completa de trabajo. En efecto, se entiende que un socio labora en forma permanente en la empresa en la medida que cumple regularmente una determinada función, independiente del número de horas que emplee en ello, pero si con la condición que lo haga en forma pe-

riódica y sistemática en el tiempo, y sin perjuicio de la observancia de los demás requisitos impuestos en dicha norma para acogerse al beneficio del referido sueldo patronal. En otras palabras, el requisito en comento no debe entenderse en el sentido de dedicación exclusiva al trabajo, sino que éste se realice en forma habitual y periódica, es decir, no esporádicamente.

En consecuencia, procede la rebaja del sueldo patronal o empresarial establecido en el artículo 31, N° 6, inciso tercero de la Ley de la Renta, en el caso de socios que trabajando regularmente en la sociedad respectiva, lo hacen en jornadas inferiores a la establecida para el funcionamiento de la respectiva empresa, toda vez que en la especie se cumple con el requisito de "permanencia" a que se refiere dicha norma legal".

Por su parte, el Oficio N° 2.371, de fecha 1° de julio del año 2002, se refiere a las condiciones y requisitos que deben cumplirse para que las empresas o sociedades antes indicadas puedan invocar como crédito los gastos incurridos en la propia capacitación de sus propietarios o socios, expresándose lo siguiente: "Respecto de la forma en que opera la franquicia tributaria en el caso de las empresas individuales y sociedades de personas respecto de sus propietarios o socios, sólo se exige como único requisito para que opere tal franquicia que dichos contribuyentes realicen cotizaciones previsionales para poder medir el límite del 1% de sus remuneraciones imponibles, cuando no tengan trabajadores dependientes, sin que sea condición indispensable para los efectos de esta franquicia, que el empresario individual y socio de sociedades de personas trabaje efectiva y permanentemente en la empresa o sociedad de la cual es su propietario o socio, siendo esta condición válida para los efectos de invocar el

suelo empresarial o patronal como un gasto por la empresa o sociedad cuando éstas declaren la renta efectiva en la Primera Categoría, conforme a lo dispuesto por el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta y cuyas instrucciones se contienen en la Circular N° 42, de 1990, de este Servicio. En todo caso se aclara que el sentido que debe dársele a la expresión "efectiva y permanentemente" utilizada por la disposición legal precitada, es el de la periodicidad con que efectúa la labor el empresario o socio, la cual no implica que necesariamente deba estar sometido a una jornada completa de trabajo. En efecto, se entiende que tales personas laboran en forma efectiva y permanente en la empresa en la medida que cumplan regularmente una determinada función, independiente del número de horas que empleen en ella, pero si con la condición que lo hagan en forma periódica y sistemática en el tiempo, y sin perjuicio de la observancia de los demás requisitos impuestos en dicha norma para acogerse al beneficio del referido sueldo patronal. En otras palabras, el requisito en comento no debe entenderse en el sentido de dedicación exclusiva al trabajo, sino que éste se realice en forma habitual y periódica, es decir, no esporádicamente".

3. En consecuencia, y en respuesta a lo consultado se señala que el criterio o la interpretación válida, es la que se indica en dichos oficios, según el beneficio tributario de que se trate. En efecto, si se trata del beneficio del sueldo empresarial, rige lo señalado en los Oficios N°s. 281, de 2005 y 638, de 1991, dictámenes en los cuales se explicitan los requisitos que deben cumplirse para poder invocar dicha franquicia, precisándose el alcance que debe dársele a la expresión "permanentemente" que utiliza el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta. Mientras tanto que en el Oficio

N° 2.371, del año 2002, se expresa la forma en que opera la franquicia tributaria del crédito por gastos de capacitación en el caso de las empresas individuales y sociedades de personas, respecto de sus propietarios o socios, señalándose que se exige como único requisito para que opere tal franquicia que dichos contribuyentes realicen cotizaciones previsionales para poder medir el límite del 1% de sus remuneraciones imponibles, cuando no tengan trabajadores dependientes, sin que sea condición indispensable para los efectos de esta franquicia, que el empresario individual y socio de sociedades de personas trabaje efectiva y permanentemente en la empresa o sociedad de la cual es su propietario o socio, siendo esta condición válida para los efectos de invocar el sueldo empresarial o patronal como un gasto por la empresa o sociedad cuando éstas declaren la renta efectiva en la Primera Categoría, conforme a lo dispuesto por el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, aclarándose en todo caso en dicho dictamen que el sentido que debe dársele a la expresión "efectiva y permanentemente" utilizada por la disposición legal precitada, es el de la periodicidad con que efectúa la labor el empresario o socio, lo cual no implica que necesariamente deba estar sometido a una jornada completa de trabajo.

4. Como se puede apreciar de lo antes expuesto, los dictámenes a que alude el recurrente en su escrito, se refieren a dos franquicias tributarias distintas, en los cuales se explicitan los requisitos y condiciones que deben cumplirse para invocar uno u otro beneficio impositivo, y en ningún caso, se trata de un criterio o de una interpretación diferente para una misma situación, como lo da a entender el ocurrente al formular la consulta respecto de cuál es el criterio y la interpretación que vale.

2.446, 4.07.05.***Tratamiento tributario de los excedentes de libre disposición, conforme a lo dispuesto por el artículo 42 ter de la Ley de la Renta-Instrucciones impartidas por el Servicio.***

Fuentes: Artículos 42º ter, y 54º, Nº 3 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Decreto Ley Nº 3.500, de 1980. Circular Nº 23, de 2002.

1. Por oficio indicado en el antecedente, remite presentación del Sr. XXXX, solicitando opinión sobre el tema que objeta el recurrente en relación con el tratamiento tributario del ahorro voluntario en AFP.
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, establece expresamente lo siguiente:

"El monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, determinado al momento en que los afiliados opten por pensionarse, podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 unidades tributarias mensuales, no pudiendo, en todo caso, exceder dicha exención el equivalente a 1.200 unidades tributarias mensuales. Con todo, el contribuyente podrá optar, alternativamente, por acoger sus retiros a una exención máxima de 800 unidades tributarias mensuales durante un año. No se aplicará esta exención a aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos.

Para que opere la exención señalada, los aportes que se efectúen para constituir dicho excedente, por concepto de coti-

zación voluntaria o depósitos de ahorro voluntario, deberán haberse efectuado con a lo menos cuarenta y ocho meses de anticipación a la determinación de dicho excedente.

Los retiros que efectúe el contribuyente se imputarán, en primer lugar, a los aportes más antiguos, y así sucesivamente".

3. Como se puede apreciar de lo dispuesto por la norma legal antes transcrita, ella establece un beneficio tributario para las personas que se pensionen bajo las normas del régimen previsional del D.L. 3.500 que administran las AFP, consistente en que tales personas al pensionarse podrán retirar *exento* de todo impuesto los excedentes de libre disposición que tenga en su cuenta de capitalización individual, hasta un monto máximo anual equivalente a 200 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) con un tope de 1.200 UTM, u optar alternativamente, por retirar de una sola vez hasta un monto máximo exento de 800 UTM durante el año.

Ahora bien, si el pensionado retira una cantidad mayor a los montos exentos antes indicados, por los excesos por sobre dichos límites se encuentra afecto al impuesto Global Complementario.

Las instrucciones pertinentes respecto de lo dispuesto por el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, este Servicio las impartió mediante la Circular Nº 23, del año 2002, la que se encuentra publicada en su sitio web de Internet: www.sii.cl

4. Por lo tanto, si el retiro de los excedentes de libre disposición efectuados durante el año respectivo no supera los montos exentos antes indicados, el pensionado no está obligado a declarar ninguna cantidad en el impuesto Global Complementario, ya que en tal caso no ha percibido rentas afectas a dicho tributo personal. Distinta sería la situación si el pensionado retira por concepto de excedentes de libre disposición una cantidad mayor a los montos exentos que establece la ley, en tales casos obtiene una renta afecta al impuesto Global Complementario, equivalente ésta a los excesos por sobre los límites exentos señalados, situación en la cual, conforme a lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley de la Renta, y atendido el carácter global y progresivo del tributo antes mencionado, el pensionado está obligado a declarar todas las rentas percibidas en dicho tributo, tanto las afectas como las exentas, es decir, en tal caso, debe declarar en el referido impuesto como rentas afectas el monto de los excedentes de libre disposición que excedieron de los límites exentos, como rentas exentas la parte de los excedentes que no excedieron de los referidos topes exentos, y además, la pensión percibida, con derecho a rebajarse como crédito por las dos últimas rentas antes indicadas, un crédito proporcional por rentas exentas y el impuesto único de Segunda Categoría que haya afectado a la pensión, respectivamente.
5. Como se puede apreciar de la sola lectura de la norma en cuestión, lo expuesto en los números precedentes, es lo que establece textualmente el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, y no constituye una interpretación de este Servicio como lo asevera el Sr. XXXX, ya que cuando la ley en forma expresa califica a una renta de "exenta" como ocurre en el caso que regula el citado artículo 42 ter, y explicado en el N° 4 anterior, no cabe a este organismo efectuar ninguna interpretación, debiendo tal renta declararse en esa calidad en el impuesto Global Complementario, conforme a lo dispuesto por el N° 3 del artículo 54 de la ley del ramo.

2.916, 8.08.05.

Tributación de remuneraciones correspondientes a diferencias de grado y niveles, pagadas con retraso a trabajadores de salud de municipio que se indica.

Fuentes: Artículos 42°, N° 1, 43°, N° 1, 46°, y 74°, N° 4 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 37, de 1990.

1. Se ha recibido en este Servicio el Oficio N° XX.XXX, de la Contraloría General de la República por medio del cual remite a esta Dirección para su resolución, la presentación efectuada ante ese organismo por esa Asociación, en la cual exponen

la situación laboral que afecta a sus asociados y trabajadores de la salud.

Plantean en su presentación, que en el año 1995 se aprobó la Ley N° 19.378 que rige la atención primaria de salud, la cual establece una carrera funcionaria, y, por ende, un encasillamiento de cada funcionario por experiencia y capacitación.

En esa comuna, agregan, no se aplicó dicha ley durante nueve años, debido a la indiferencia de las autoridades correspondientes, y que en el año 2004 esa Asociación, asesorada por entidades gubernamentales de salud creó la carrera funcionaria, incluyendo el reglamento correspondiente, siendo aprobada por el Concejo Municipal de XXXXXX. Adjuntan Decreto Alcaldicio.

Dicho encasillamiento, señalan, reveló una diferencia de dinero no percibido durante los años 1995 al 2004, por grados y niveles no pagados oportunamente a la totalidad de los funcionarios, provocando un daño económico, previsional y moral irreversible durante nueve años de trabajo, ya que los sueldos eran más bajos que los mínimos nacionales. Esta diferencia de dinero (deuda) asciende a \$ 000.000.000.

En reuniones con el Concejo Municipal de XXXXXXXX se llegó a un acuerdo en la forma de pago, la cual fue establecida entre los años 2004 al 2006. Adjuntan compromiso.

Por lo anteriormente expuesto y ante múltiples dudas e interrogantes solicitan un pronunciamiento sobre si el pago de la referida deuda amerita el pago de algún impuesto por parte de los trabajadores; y si así fuera, de qué manera debería ser declarado.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta establece que se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, del mismo texto legal, sobre los sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que

se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 46 de esta misma ley, establece que en el caso de diferencia o saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos.

Finalmente, en conformidad con lo dispuesto por el inciso penúltimo de este mismo artículo, los saldos de impuestos resultantes se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración.

3. Ahora bien, analizado el Acuerdo suscrito con fecha 6 de abril de 2005, entre la Corporación Municipal de Desarrollo Social de XXXXXXXX y la Asociación de Funcionarios de la Salud Municipalizada de XXXXXXXX, en su cláusula Segunda se establece que las partes, con fecha 29 de septiembre de 2004, han reconocido expresamente el hecho de que la Carrera Funcionaria, por causas no imputables a las partes ni a la Ilustre Municipalidad de XXXXXXXX, no se ha aplicado en la forma exigida en el período comprendido entre el 1° de septiembre de 1995 y el 30 de junio de 2004, lo que ha devengado una deuda a favor de los funcionarios de salud de XXXXXXXX.

Por su parte, la cláusula tercera de dicho acuerdo establece que: "*Tercero*: Sin reconocer la Corporación Municipal de Desarrollo Social de XXXXXXXX eventuales responsabilidades, y con el solo obje-

to de evitar un futuro juicio por los hechos descritos precedentemente, las partes acordaron pagar la deuda existente.

Por el presente acto, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de XXXXXXXX, viene en señalar que la deuda pendiente a la fecha se pagará a los funcionarios de salud, de la siguiente forma:

- a) Con la suma de \$ 00.000.000 que se pagarán al contado y en efectivo el día xx de xx de 2005, en el domicilio de la empleadora.
 - b) Con la suma de \$ 00.000.000 que se pagarán al contado y en efectivo el día xx de xx de 2005, en el domicilio de la empleadora.
 - c) Y, con la suma de \$ 00.000.000 que se pagarán al contado y en efectivo el día xx de xx de 2005, en el domicilio de la empleadora.
 - d) Toda diferencia que quedare pendiente entre las partes, será previamente fijada en la formulación del presupuesto del año 2006 y pagada en la ejecución del mismo, previo acuerdo de las partes".
4. De acuerdo a lo señalado en su presentación, y del análisis de los documentos que acompaña, cabe expresar que no es posible determinar si las sumas que se conviene pagar en virtud del acuerdo de x de xx del 2005, corresponden sólo a diferencias de remuneraciones de los trabajadores de la Corporación Municipal de Desarrollo de XXXXXXXX, devengadas en más de un período (Años 1995 al 2004) y que se pagan con retraso, o si

dichas sumas incorporan además otros conceptos tales como intereses o indemnizaciones por el no pago oportuno de dichas diferencias.

5. Si la naturaleza de tales pagos corresponde únicamente a diferencias de remuneraciones, cabe expresar, que para los efectos de calcular su tributación en cada oportunidad en que se concrete el pago de éstas, debe aplicarse las normas contenidas en el artículo 46 de la Ley de la Renta señaladas en el número 2 precedente, respecto de cuya aplicación este Servicio impartió las instrucciones respectivas mediante la Circular N° 37, de 1990, publicada en el sitio Web de Internet (www.sii.cl), y además en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

Ahora bien, de conformidad a lo dispuesto en el N° 1 del artículo 74 de la Ley de la Renta, las personas que paguen rentas gravadas en el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, en este caso, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de XXXXXXXX, estará obligada a retener el impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a dichas remuneraciones establecido en el N° 1 del artículo 43 de la citada ley.

6. Finalmente, cabe expresar, que si las sumas que se acuerda pagar incorporan otros conceptos como por ejemplo intereses, indemnizaciones u otros conceptos, esta Dirección, para poder pronunciarse sobre ello, necesita conocer el detalle de los conceptos que se incorpora en las sumas que se acordó cancelar.

3.055, 18.08.05.

No procede el uso como crédito fiscal, del Impuesto al Valor Agregado soportado en el pago de primas de seguros de vida y complementarios de salud, contratados por una empresa en beneficio de sus trabajadores.

Fuentes: Artículo 23°, N°s. 1 y 2 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional su presentación del antecedente, mediante la cual consulta si procede el uso como crédito fiscal, del Impuesto al Valor Agregado soportado en el pago de primas de seguros de vida y complementarios de salud, contratados por una empresa en beneficio de sus trabajadores.

Expone que muchas empresas suelen convenir, sea individual o colectivamente, la contratación de seguros de vida y complementarios de salud para sus trabajadores.

Ahora bien, desde el punto de vista tributario y de acuerdo con lo dispuesto en el Ord. N° 4.512, de 6/12/1991, para la empresa, el pago de las primas constituirá un gasto necesario y aceptado en la medida que cumpla con las condiciones establecidas en el artículo 31° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, esto es, que se encuentre pactado individual o colectivamente, o bien que tenga implícito el principio de la universalidad, es decir, que se aplique a todos los trabajadores de la empresa bajo normas de carácter general y uniforme para todos ellos.

En consideración a lo expuesto y en especial a que el pago de las primas de seguro constituye un gasto necesario y aceptado en la medida que cumpla con las condiciones establecidas en el Art. 31° de la Ley sobre Impuesto a la Renta,

el contribuyente concluye que el crédito fiscal de IVA a que da origen la correspondiente factura de la compañía de seguros puede ser utilizado por la empresa.

Al respecto, solicita a este Servicio confirmar o rechazar dicha conclusión.

2. El artículo 23°, del D.L. N° 825, establece que los contribuyentes afectos al pago del Impuesto al Valor Agregado tendrán derecho a un crédito fiscal contra el débito fiscal determinado por el mismo período, el que será equivalente al impuesto recargado en las facturas que acrediten sus adquisiciones o la utilización de servicios destinados a formar parte del activo realizable o el activo fijo y aquellas relacionadas con gastos de tipo general que tengan relación con el giro o actividad del contribuyente.

A su vez, el artículo 23° N° 2 del D.L. N° 825, de 1974, dispone que: "No procede el derecho al crédito fiscal por la importación o adquisición de bienes o la utilización de servicios que se afecten a hechos no gravados por esta ley o a operaciones exentas o que no guarden relación directa con la actividad del vendedor".

3. De las normas precedentemente señaladas, se desprende que en lo que dice relación con gastos de tipo general, el D.L. N° 825, de 1974, estableció como requisito para la procedencia del crédito fiscal, el que éstos guarden relación directa con el giro o actividad del contribuyente.

Es en ese sentido que este Servicio ya se ha pronunciado sobre la materia señalando que no procede el derecho al uso del crédito fiscal soportado en el pago de primas de seguros por enfermedades fatales o catastróficas y cuyos beneficiarios son los trabajadores de la empresa.

Ahora bien, igual criterio es aplicable en el caso del Impuesto al Valor Agregado soportado en el pago de primas de seguros de vida y complementarios de salud, contratados por una empresa en beneficio de sus trabajadores, por no consti-

tuir dichos pagos para efectos del Art. 23° N° 1 del D.L. N° 825, un gasto relacionado con la actividad propia de un contribuyente del Impuesto al Valor Agregado. Ello, sin perjuicio que para efectos del Impuesto a la Renta dichos pagos puedan reunir los requisitos para ser considerados un gasto necesario para producir la renta.

De lo anterior se concluye, por tanto, que no es correcta la conclusión expuesta en su presentación, respecto del uso del crédito fiscal en la situación descrita.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

21.013, 3.04.05.

Sobre las empresas o contribuyentes que deben tener pagadas las cotizaciones previsionales de los trabajadores capacitados, para poder hacer valer el descuento de los gastos incurridos por capacitación.

Se ha solicitado un pronunciamiento a la Contraloría General en relación con la procedencia de las exigencias que formula el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para impetrar la franquicia tributaria por capacitación a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad, en orden a que deben contar con una base de remuneraciones pagadas por su propio trabajo, verificable a través de las cotizaciones legales pagadas, que no pueden ser inferiores a un mes o al período en que se desarrolló la capacitación y equivalentes al menos a un Ingreso Mínimo Mensual.

Informando sobre la materia, la Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ha señalado que son beneficiarios de las acciones de capacitación los trabajadores que laboran en empresas con contratos vigentes, también las personas sin vínculo laboral y aquellas que han dado término a su respectivo contrato.

Añade que para los efectos del aludido beneficio, la acepción "trabajador" incluye a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en empresas de su propiedad, respecto de los cuales, en el caso de no tener trabajadores dependientes, deben

contar con una base imponible de remuneraciones, verificables a través de las cotizaciones legales pagadas.

Al respecto, cabe anotar que con arreglo al artículo 5° de Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, son beneficiarios del sistema de capacitación y empleo que consagra este cuerpo normativo, los trabajadores que se encuentren en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

A su vez, el artículo 30 prescribe que incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores y agrega que los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala ese cuerpo legal. Añade el inciso segundo, que para los efectos indicados, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

Por otra parte, el artículo 33, en su inciso tercero, señala que la ejecución de acciones de capacitación que las empresas efec-

túen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales y, a su vez, el inciso quinto agrega que, asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, siempre y cuando sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que desarrolla, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación en las condiciones que establece.

Finalmente, es dable tener presente que el inciso primero del artículo 36, modificado por las letras a) y b) del N° 7 del artículo 1° de Ley N° 19.967, permite a los contribuyentes que menciona, descontar del monto a pagar de sus impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación, en la forma que indica, cantidades 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.

Añade ese precepto que "aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta ese valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año".

Como puede apreciarse, el Estatuto legal en referencia ha contemplado un sistema de capacitación y empleo cuya finalidad es lograr el desarrollo de las competencias labora-

les de los trabajadores, con el objeto de coayudar a un adecuado nivel del empleo y al mejoramiento de la productividad de los propios trabajadores y de las empresas.

Ahora bien, de las disposiciones de dicho cuerpo normativo que se han citado, aparece que son beneficiarios de las acciones de capacitación que regula, tanto los trabajadores dependientes de las mismas como las personas que trabajan en empresas de su propiedad o de la que son socios, que se comprenden bajo dicho concepto, como también los ex trabajadores de ellas y el personal que eventualmente puedan contratar a futuro.

Por otra parte, se observa que el mismo Estatuto consagra, a la vez, un sistema de incentivo que favorece a las empresas que realizan programas de capacitación de trabajadores, conforme al cual se les permite descontar del pago de sus impuestos, las sumas correspondientes a los gastos efectuados en esa clase de programas, bajo las condiciones que se establecen.

Es dable destacar que, respecto de dicho beneficio, la preceptiva legal en estudio le encomienda especialmente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo determinar el monto de los gastos que se podrán imputar para esos fines, y fijar, anualmente, un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación efectuada. Además, dicho organismo deberá, desde luego, constatar que las cantidades a rebajar por tal concepto no excedan de los topes que indica la misma normativa, sobre la base de considerar las remuneraciones imponibles pagadas al personal respectivo, en los términos que prescribe.

En este orden de ideas, tal como lo manifestara el Dictamen N° 13.179, de 2005, de este Organismo Contralor, ese ordenamiento, en cambio, no le otorga prerrogativas al mencionado servicio para fiscalizar o supervigilar el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a los trabajadores, aspecto que, por ciento, es propio de la competencia de los organismos estatales a los que la ley le ha asignado esa función.

Sin embargo, se ha visto que el propio Estatuto, en el artículo 36, conforme a la modificación que le introdujera Ley N° 19.967, regula especialmente la situación de las empresas cuya suma máxima a descontar por gastos de capacitación, sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales y de aquellos contribuyentes cuya cuantía a rebajar, a ese título, ascienda a 7 de esas unidades, exigiendo expresamente, en ambos casos, que "hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes".

En estas condiciones, es menester anotar, en lo que interesa, tal como concluyera el citado Dictamen N° 13.179, que el requisito de que las empresas o contribuyentes tengan efectivamente pagadas las cotizaciones previsionales de los trabajadores capacitados, para los fines de que puedan hacer valer el descuento de los gastos incurridos por capacitación, ha sido circunscrito por la ley a las situaciones específicas señaladas, por lo que sólo en esos casos es pertinente que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo verifi-

que la satisfacción de tal obligación previsional, para el goce de la indicada rebaja.

Acorde con lo anterior, resulta pertinente que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo disponga las medidas conducentes a modificar o ajustar las instrucciones impartidas sobre la materia, a lo precisado en el presente oficio.

Finalmente, en cuanto a los ex trabajadores, o, a los eventuales trabajadores, en relación con los cuales se suscriba a futuro un contrato de capacitación, por no tener vínculo laboral con su empleador, ni realizar una labor de prestación de servicios sujeta a remuneración, no existe legalmente la obligación de enterar cotizaciones previsionales a su respecto, por lo que no resulta procedente requerir el cumplimiento de esa exigencia para los fines de la aplicación del beneficio que establece el citado artículo 36 de Ley N° 19.518, debiendo agregarse que, en la materia, no se ha advertido una discrepancia ente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Servicio de Impuestos Internos.

21.529, 4.05.05.

Sobre retención de subvención a sostenedores de establecimientos educacionales por cotizaciones previsionales impagas.

Sostenedora de los establecimientos educacionales que indica solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de la retención de las sumas correspondientes a la subvención del D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, que le ha efectuado la Secretaría Regional Ministerial de Educación del Bío-Bío, por un monto equivalente al valor de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores que se encuentran impagas. Asimismo, consulta si sería pertinente que la propia Secretaría Regional Ministerial pagara, con los valores retenidos, las imposiciones

adeudadas en las instituciones previsionales respectivas, subrogándose a la sostenedora.

Agrega la interesada que habiendo efectuado pagos parciales de las referidas cotizaciones, procedería que la Secretaría Regional Ministerial aludida, liberara, a su favor, los fondos equivalentes a los montos enterados por ese concepto.

Al respecto, cabe señalar que Ley N° 19.609, publicada en el Diario Oficial del 2 de junio de 1999, que permita efectuar anticipos del Fon-

do Común Municipal en los casos que indica, dispone en el inciso primero de su artículo 7° que "a contar del primer día del mes siguiente al de la fecha de publicación de la presente ley, en caso que se produzca un atraso en el integro de imposiciones previsionales que se devenguen a partir de esa fecha por parte de los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados, el Ministerio de Educación deberá retener de los recursos que les corresponda percibir por aplicación del D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido de la Ley de Subvenciones Educativas, un monto equivalente a las cotizaciones que éstos deban pagar. Dicho monto será devuelto al sostenedor cuando éste demuestre haber pagado las cotizaciones correspondientes".

Del citado precepto legal se advierte claramente que en el evento de producirse un atraso en el integro de las imposiciones previsionales devengadas, por parte de los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados, el Ministerio de Educación se encuentra en la obligación de retener, de los recursos que a dichas personas les corresponde percibir en virtud del D.F.L. N° 2, de 1998, esto es, los de la subvención educacional respectiva, un valor equivalente a las cotizaciones que ellas deben pagar.

Asimismo, aparece también de esa norma que tales haberes sólo serán restituidos al sostenedor del establecimiento educacional de que se trate, una vez que aquél acredite haber efectuado el pago de las imposiciones previsionales de sus trabajadores o dependientes, que mantiene insolutas.

De lo anterior puede afirmarse que la finalidad perseguida por el legislador no es otra que establecer un impedimento respecto del sostenedor que ha incurrido en incumplimiento de las obligaciones previsionales que le corresponden en relación a su personal, en cuanto no puede recibir el pago de la subvención fiscal educacional mientras no dé satisfacción a ese deber legal.

En este contexto, dados los términos imperativos en que se encuentra redactada la disposición en estudio, es dable afirmar que, en la situación planteada por la peticionaria, la Secretaría Regional Ministerial de Educación del Bío-Bío ha obrado ajustada a derecho al proceder a retener de la subvención educacional de que se trata un monto equivalente al valor de las cotizaciones adeudadas por la sostenedora recurrente.

Ahora bien, en cuanto a si es factible que dicha Secretaría Ministerial puede proceder al entero de las referidas cotizaciones en las instituciones previsionales correspondientes, utilizando para ese efecto los recursos de la subvención que han sido retenidos, es preciso señalar que ello no resulta procedente, atendido que el precepto de Ley N° 19.609 en estudio, no admite esa posibilidad, sino que, por el contrario, dispone perentoriamente que los valores aludidos sean retenidos hasta que el sostenedor "demuestre haber pagado las cotizaciones correspondientes", ya que, en virtud de la ley, es éste, en definitiva, el único obligado al pago de las mismas.

Ello es así, por cuanto respecto de sus dependientes el sostenedor tiene la calidad de empleador y, en esta virtud, conforme a lo dispuesto en los artículos 1°, inciso tercero, del D.L. N° 3.501, de 1980, y 19 del D.L. N° 3.500, de igual año, las imposiciones previsionales y de seguridad social, las debe deducir de las remuneraciones del trabajador, enterándolas en las instituciones previsionales correspondientes.

Sin perjuicio de lo expuesto, es dable manifestar que, en el evento de que el sostenedor compruebe haber efectuado el pago de algunas de las cotizaciones previsionales adeudadas, tal como parecería haber ocurrido en la especie, según se desprende de lo expresado por la afectada, procedería que la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva adoptara las medidas pertinentes a fin de liberar aquella parte de la subvención retenida, en un monto igual a las imposiciones solucionadas, toda vez que, como se viera,

acorde con el artículo 7° de Ley N° 19.609, la retención que establece, debe ser equiva-

lente a la cuantía de las cotizaciones previsionales impagas.

23.594, 16.05.05.

Representantes del personal ante órgano evaluador conservan la calificación del año anterior y tienen derecho a participar en concursos para la promoción de cargos en la respectiva institución.

Se ha dirigido a esta Contraloría General, la Asociación de Profesionales y Técnicos Universitarios del Fondo Nacional de Salud, solicitando un pronunciamiento acerca de la situación que exponen, la que dice relación con la Nota Interna N° 447, de 2004, del Jefe del Subdepartamento de Recursos Humanos, dirigida al representante del Personal ante las Juntas Calificadoras, en la que se señala que, en atención a que uno de los requisitos para participar en los concursos para la promoción de alguno de los cargos de exclusiva confianza del tercer nivel jerárquico, como asimismo, en los casos de los Escalafones de Técnicos Profesionales y Directivos de Carrera, es contar con la calificación del período inmediatamente anterior, si el funcionario en su calidad de representante del personal ante la Junta Calificadora, opta por no ser evaluado, no podrá participar en dichos certámenes, quedando excluido de dicha posibilidad.

Requerido de informe, el Fondo Nacional de Salud se ha servido emitirlo mediante Oficio Ordinario N° 312, de 2005.

Sobre el particular, esta Entidad de Control debe manifestar que el artículo 34 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, dispone que "No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la Junta Calificadora Central y los delegados

del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda", agregando su inciso segundo que, "con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo".

A su turno, el artículo 27 del Decreto N° 69, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos de Selección de Personal afecto al Estatuto Administrativo dispone que "Cada concurso de promoción interno estará limitado a los funcionarios de planta del respectivo servicio, que a la fecha del llamado a concurso cumplan con las siguientes condiciones: b) Haber sido calificado en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena, en el período inmediatamente anterior".

Pues bien, conforme el criterio sustentado por esta Contraloría General en Dictámenes N°s. 44.543, de 1999, 42.789, de 2000 y 11.683, de 2001, se debe señalar que los funcionarios que, por excepción, se excluyen del proceso evaluatorio, como ocurre en el caso de la especie, tienen derecho a conservar su calificación, lo que les permite mantener el puntaje que hayan obtenido en anteriores procesos, lo que, por cierto, no puede impedir que, a si respecto, se apliquen las demás disposiciones legales o reglamentarias que confieren determinados efectos a las calificaciones.

En este sentido, cabe agregar que el puntaje que conservan los indicados servido-

res produce los mismos efectos que el de los empleados que han sido objeto de evaluación respecto del período de que se trata. El utilizar un criterio distinto, sería romper el equilibrio que quiso mantener el legislador con la dictación del artículo 34 de Ley N° 18.834, transcrito, al dejar en desigualdad de condiciones, en este caso, a los representantes del personal ante la Junta Calificadora.

En efecto, el objeto de la norma recientemente aludida, es el de evitar que quien posea la calidad de representante del personal ante el Organismo Evaluador, pueda verse afectado por tal circunstancia en el proceso calificatorio respectivo, pero este hecho no

puede llegar a perjudicarlos, como ocurriría en el caso de impedirles participar en los concursos llamados en la Institución para la promoción de los cargos, en los términos antes referidos.

En consecuencia, esta Contraloría General cumple con informar que los funcionarios que, de acuerdo a la normativa indicada, conservan la calificación del año anterior, mantiene el puntaje obtenido en ese período, al que debe atenderse para establecer si se reúne el requisito previsto en el artículo 53, inciso quinto, letra b) de Ley N° 18.834 y en el artículo 27 letra b), del Decreto N° 69, de 2004 del Ministerio de Hacienda.

24.537, 20.05.05.

Se refiere al descanso postnatal de las trabajadoras, específicamente, cuando se produce un parto con un niño muerto o fallece posteriormente, y en el caso de interrupción del embarazo.

Se ha solicitado a esta Contraloría General se revise la jurisprudencia relativa al sistema de protección a la maternidad, en especial el Dictamen N° 5.842 de 1984 de este Organismo Contralor, atendidas las modificaciones observadas en oficios de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Superintendencia de ISAPRES –actual Superintendencia de Salud– con respecto a los conceptos de partos, aborto y descanso postnatal, cuya aplicación, en su concepto, no es posible debido a la vigencia del aludido pronunciamiento.

Sobre el particular, la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de Seguridad Social, con respecto a la procedencia del descanso postnatal cuando se produce un parto con un niño muerto o el recién nacido fallece luego del nacimiento y, asimis-

mo, sobre el tratamiento que debe darse a aquellas situaciones en que el producto de la concepción es abortado por la madre o en que ha habido un parto prematuro y la criatura nace muerta o fallece posteriormente.

En respuesta a dicha solicitud, la Superintendencia de Seguridad Social, emitió el Ordinario N° 31.004 de 2000, tenido a la vista, –que sirvió de fundamento a la Circular N° 3, del mismo año, de la Superintendencia de ISAPRE– en el que concluye que el descanso postnatal está supeditado solamente al hecho biológico del parto, sin ninguna otra exigencia. Así entonces y, aunque, el hijo nazca muerto, sobreviva sólo un tiempo o deje de estar al cuidado de la madre, por cualquier causa, por ejemplo porque lo entrega en adopción, la mujer conserva el derecho al descanso postnatal por su período completo, no pudiendo renunciar a dicho derecho en

virtud de lo previsto en el artículo 195 del Código del Trabajo.

Agrega el referido informe, que en los casos en que el producto de la concepción sea expulsado con un peso igual o superior a 500 gramos, o de no disponerse de ese dato el feto tenga una edad gestacional de 22 semanas o más, estamos en presencia de un parto, y aunque éste sea prematuro, procede que se otorgue descanso postnatal a la trabajadora. En cambio, si se trata de un aborto o interrupción del embarazo no hay derecho a ese beneficio, sin perjuicio de que a la trabajadora se le otorgue una licencia médica por el tiempo que el médico estime necesario.

Con respecto a dichas materias, es del caso manifestar que luego de un estudio de los antecedentes y de las disposiciones legales pertinentes, a esta Contraloría General estima que las conclusiones a las que llegan los informes citados, en nada modifican lo resuelto en el aludido Dictamen N° 5.842 de 1984, por lo cual la vigencia de éste no obsta al cumplimiento de lo señalado en aquéllos.

En efecto, en este pronunciamiento se resuelve que el derecho al descanso postnatal y el pago de subsidio correspondiente, proceden por el solo hecho del parto, sin que obste a tales derechos la circunstancia que éste se produzca con niño muerto o que la criatura fallezca posteriormente.

Ello, atendido principalmente a lo dispuesto en el artículo 95 del D.L. N° 2.200, de 1978, actual artículo 195 del Código del Trabajo, que, en lo que interesa, dispone que las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

A mayor consideración, cumple tener presente que en Dictamen N° 3.819 de 1983,

expresamente ratificado por el dictamen cuya revisión solicita el recurrente, se establece que para que se configure el derecho al descanso puerperal, sólo es exigible que haya habido parto, ya que la ley no lo condiciona a la circunstancia de que la criatura resulte viva ni exige que sobreviva con posterioridad y ello, por lo demás, es de toda lógica, toda vez que el descanso posterior al parto no sólo tiene por objeto el cuidado del hijo, sino que también –y con igual importancia– el restablecimiento físico de la madre.

En lo que dice relación con la procedencia del derecho a descanso postnatal en caso de aborto, cabe anotar que los Dictámenes N°s. 22.260 bis, de 1981, y 5.149 de 1983, expresamente ratificados también por el Dictamen N° 5.842 de 1984, disponen que en caso de interrupción del embarazo la mujer trabajadora deja de estar amparada por el beneficio del descanso postnatal y el correspondiente subsidio, dado que desaparecería el supuesto que le sirve de fundamento, cual es el parto.

En cuanto a los criterios médicos vigentes para la determinación de un parto prematuro o de un aborto, en su caso, este Organismo Contralor, estima para ello constituye una materia eminentemente técnica, de competencia absoluta de los cultores de la propia ciencia médica, por lo que a este Organismo no le corresponde emitir su parecer sobre el particular.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General concluye que lo establecido en los oficios de las instituciones consultadas, es armónico como lo resuelto en el mencionado Dictamen N° 5.842 de 1984; el que se ratifica en todas sus partes, al igual que el resto de la jurisprudencia citada.

25.101, 26.05.05.

Conforme lo dispuesto en el artículo 57 de Ley N° 18.575, quienes sean designados suplentes en un cargo de jefe de departamento, deben presentar la declaración de intereses.

La Comisión Chilena de Energía Nuclear ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que precise si a un funcionario designado suplente en el cargo de jefe de departamento de ese organismo, le asiste la obligación de presentar la declaración de intereses establecida en el artículo 57 de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

En relación con la materia, es necesario manifestar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° de Ley N° 18.834, las personas que desempeñan cargos de planta podrán tener la calidad de titulares suplentes o subrogantes.

Agrega, dicho precepto legal, que son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días, no pudiendo extenderse por más de seis meses, en el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante.

Como puede advertirse, en virtud de esta figura jurídica, el suplente es designado por la autoridad para ejercer una plaza determinada, ya sea por encontrarse el titular imposibilitado de ejercer el cargo o por encontrarse vacante, y ese funcionario debe, por lo tanto, asumirla con todos los atributos y deberes

inherentes al empleo, en las mismas condiciones del titular, tal como ha sido precisado por la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida en los Dictámenes N°s. 8.658, de 1973 y 27.127, de 1992.

Consignado lo anterior, corresponde manifestar que según lo prescrito en el artículo 57 de la citada Ley N° 18.575, deben presentar una declaración de intereses, dentro del plazo que indica, los servidores que dicho precepto menciona y las demás autoridades y funcionarios directivos, profesionales, técnicos y fiscalizadores de los Organos de la Administración del Estado, que se desempeñen hasta el nivel de jefe de departamento o equivalente, tal como ha sido precisado por la jurisprudencia administrativa, contenida en el Dictamen N° 713, de 2005.

Como puede apreciarse, el citado artículo 57 establece que el nivel jerárquico es el elemento que se debe considerar para el cumplimiento de la aludida obligación, sin formular exigencias respecto de la calidad de titular o suplente en que se sirvan los cargos correspondientes a esos niveles.

En consecuencia, es dable señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de Ley N° 18.575, las personas que sean designadas suplentes en un cargo de jefe de departamento, deben presentar la declaración de intereses que nos ocupa.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Pedro Melo, Director Regional de la V Región: "Me define el compromiso de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la región"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• El libre despido en Estados Unidos: Mito y realidad	4
CARTILLA	
• Joven: ¿Estás pensando trabajar?	17
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 20.047. Establece un permiso paternal en el Código del Trabajo	21
• Ley N° 20.045. Moderniza el Servicio Militar Obligatorio.	22
• Ley N° 20.056. Otorga bono complementario a los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad para el sector pasivo	35
• Decreto N° 63, de 2005. S. de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana	38
• Decreto N° 61, de 2005. S. de Previsión Social. Modifica Decreto N° 71, de 1996, que aprueba el reglamento para la aplicación de Ley N° 19.404	44
DEL DIARIO OFICIAL	45
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Facultades Dirección del Trabajo. Presunción legal de veracidad, Arts. 1° y 23 D.F.L. N° 2, de 1967	48

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático	56
-----------------------	----

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**3.611/98, 22.08.05.**

Se ajusta a derecho el proceso de calificación correspondiente al período 2003-2004, realizado por la Corporación Municipal de La Florida, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe	57
---	----

3.612/99, 22.08.05.

A la profesional de la educación Sra...., le asistirá el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero, en el evento que la totalidad de la indemnización que le correspondiere de conformidad al artículo 6º transitorio de la Ley Nº 19.933, le fuere pagada por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de determinado año, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley Nº 19.070	60
--	----

3.616/100, 22.08.05.

La docente ..., quien presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, que durante el período de interrupción de actividades escolares hizo uso de licencia médica por enfermedad común, no tiene derecho a impetrar feriado legal en una época distinta a la que dicho período comprende, como, tampoco, a que en su defecto se le compense en dinero el referido beneficio	62
--	----

3.617/101, 22.08.05.

Resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, tiempo laborado en un país extranjero, como Alemania. Reconsidera Dictámenes Ords. N°s. 465/84, de 3.04.1998; 7.106/334, de 1º.12.1994 y cualquiera otro con doctrina incompatible a la del presente oficio	63
---	----

3.716/102, 29.08.05.

Los trabajadores contratados en virtud de contratos individuales de trabajo que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes, pueden participar en la constitución y afiliación de una asociación de funcionarios públicos de las reguladas en la Ley Nº 19.296	66
---	----

3.827/103, 2.09.05.

- 1) A partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la Ley Nº 20.047, cuyo artículo único introduce un nuevo



inciso 2º al artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

- 1.1) El aludido permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.
- 1.2) Si el padre no opta por la alternativa señalada en el punto precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.
- 1.3) El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.
- 2) A partir de la vigencia de la citada ley, y por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe, el padre a quien se le conceda la adopción de un hijo tiene derecho a impetrar cuatro días de permiso pagado por tal causa, beneficio que deberá hacerse efectivo a contar de la fecha de la respectiva sentencia definitiva.
 - 2.1) El padre trabajador que se encuentre en la situación descrita en el punto anterior, podrá hacer uso de los cuatro días de permiso que le correspondan en los mismos términos que el padre biológico, vale decir, en forma continua a contar de la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada

3.846/104, 5.09.05.

El derecho del padre a gozar del permiso de maternidad postnatal o del resto de él que sea destinado al cuidado del hijo en conformidad al artículo 195 del Código del Trabajo, sólo procede en el evento de que la madre muriera en el parto o durante el lapso que comprende dicho permiso, no correspondiéndole, en consecuencia, hacer uso de dicho beneficio en caso de sobrevivencia de la madre, aún cuando ésta estuviere aquejada de una enfermedad grave que le impida atender al cuidado del menor. Sin perjuicio de ello, el padre trabajador, cuyo es el caso del recurrente, podrá en tal caso impetrar el permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, en el evento de que la salud del menor requiera de atención en el hogar a causa de enfermedad grave, debiendo para ello

acreditar el cumplimiento de las exigencias previstas en dicha norma, analizadas en el cuerpo del presente informe	73
4.000/105, 14.09.05.	
Al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos, debiendo entenderse precisado en tal sentido el punto 1) del Dictamen N° 1.446/082, de 17.03.99	76
4.023/106, 16.09.05.	
Aclara en la parte que indica, Dictamen N° 869/30, de 1°.03.2005, de la Dirección del Trabajo, y reitera que la asignación de mérito contemplada por los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, debe incluirse en el cálculo de la indemnización por término de contrato prevista en la letra i) del artículo 48 de la misma ley	79
4.024/107, 16.09.05.	
Los trabajadores de la empresa ..., a quienes el empleador les hizo extensivos beneficios de los tres contratos colectivos celebrados en forma sucesiva por el período comprendido entre los años 2000 y 2008, con el Sindicato Nacional N° 2, allí constituido, han estado obligados a cotizar en favor de dicha organización, durante toda la vigencia del anterior instrumento y aun después de la suscripción del anexo a sus contratos individuales de trabajo, el 75% de la cotización ordinaria mensual, obligación que debe igualmente, cumplirse, durante todo el tiempo de vigencia del instrumento colectivo que rige actualmente a las partes. Por su parte, el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones mensuales de dichos dependientes, el monto indicado a favor de la referida organización sindical	83
RESOLUCIONES Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
1.- Resoluciones	
867 (exenta), 17.08.05.	
Modifica Resolución N° 954 de 6 de septiembre de 2001 estableciendo nueva modalidad de atención de la Inspección del Trabajo de San Javier	87

868 (<i>exenta</i>), 17.08.05.	
Crea la Inspección Comunal del Trabajo de San Clemente fija su jurisdicción y modalidad de atención	88
931 (<i>exenta</i>), 26.08.05.	
Crea la Inspección Comunal del Trabajo de Pitrufquén fija su jurisdicción y modalidad de atención	88
2.- Circular	
133 (<i>extracto</i>), 31.08.05.	
Informa e imparte instrucciones relativas al Sistema de Gestión de Impresiones y Fotocopiado del Servicio	89
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	
2.229, 17.08.05.	
Imparte instrucciones a los Organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a las entidades que participan en la administración del régimen de salud común para calificación de patología y aplicación del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744	90
2.232, 26.08.05.	
Imparte instrucciones al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 para la aplicación de la Ley N° 19.953	95
2.233, 26.08.05.	
D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a las SEREMIS de Salud, al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades	98
2.234, 30.08.05.	
Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.953	115
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
2.317, 24.06.05.	
Requisitos y condiciones que deben cumplirse para invocar el Crédito por Gastos de Capacitación o el Sueldo Empresarial o Patronal en el caso de los Propietarios o Socios de Empresas Individuales o Sociedades	116
2.446, 4.07.05.	
Tratamiento tributario de los excedentes de libre disposición, conforme a lo dispuesto por el artículo 42 ter de la Ley de la Renta - Instrucciones impartidas por el Servicio	119

2.916, 8.08.05.	
Tributación de remuneraciones correspondientes a diferencias de grado y niveles, pagadas con retraso a trabajadores de salud de municipio que se indica	120
3.055, 18.08.05.	
No procede el uso como crédito fiscal, del Impuesto al Valor Agregado soportado en el pago de primas de seguros de vida y complementarios de salud, contratados por una empresa en beneficio de sus trabajadores	123
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
21.013, 3.04.05.	
Sobre las empresas o contribuyentes que deben tener pagadas las cotizaciones previsionales de los trabajadores capacitados, para poder hacer valer el descuento de los gastos incurridos por capacitación	125
21.529, 4.05.05.	
Sobre retención de subvención a sostenedores de establecimientos educacionales por cotizaciones previsionales impagas	127
23.594, 16.05.05.	
Representantes del personal ante órgano evaluador conservan la calificación del año anterior y tienen derecho a participar en concursos para la promoción de cargos en la respectiva institución	129
24.537, 20.05.05.	
Se refiere al descanso postnatal de las trabajadoras, específicamente, cuando se produce un parto con un niño muerto o fallece posteriormente, y en el caso de interrupción del embarazo	130
25.101, 26.05.05.	
Conforme lo dispuesto en el artículo 57 de Ley N° 18.575, quienes sean designados suplentes en un cargo de jefe de departamento, deben presentar la declaración de intereses	132



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 201
Octubre de 2005

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Pedro Melo, Director Regional de la V Región: "Me define el compromiso de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la región".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El libre despido en Estados Unidos: Mito y realidad.

CARTILLA

- Joven: ¿Estás pensando trabajar?

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.047. Establece un permiso paternal en el Código del Trabajo.
- Ley Nº 20.045. Moderniza el Servicio Militar Obligatorio.
- Ley Nº 20.056. Otorga bono complementario a los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad para el sector pasivo.
- Decreto Nº 63, de 2005. S. de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana.
- Decreto Nº 61, de 2005. S. de Previsión Social. Modifica Decreto Nº 71, de 1996, que aprueba el reglamento para la aplicación de Ley Nº 19.404.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades Dirección del Trabajo. Presunción legal de veracidad, Arts. 1º y 23 D.F.L. Nº 2, de 1967.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

RESOLUCIONES Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Marcelo Albornoz Serrano	Director del Trabajo
Julio Salas Gutiérrez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Christian Alviz Rizzo	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeira	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Varas Castillo	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Pedro Julio Martínez	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Francisco Huircaleo Román	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel Muñoz Andrade	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ana María Ruz Varas	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Director del Trabajo

Director Responsable

Julio Salas Gutiérrez

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Claudio Ramírez Melgarejo

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

En el marco del aniversario 81 de la Dirección del Trabajo, la entrevista del mes presenta a Pedro Melo, Director Regional de la V Región quien nos informa sobre su experiencia en diversas destinaciones a lo largo del país.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, José Luis Ugarte Cataldo, abogado del Departamento Jurídico, aporta un conjunto de antecedentes sobre el mito del libre despido en Estados Unidos, precisando sus reales alcances y evolución.

La cartilla del mes, dedicada a los jóvenes que se preparan para ingresar al mundo laboral, proporciona diversas recomendaciones útiles para facilitar la búsqueda de empleo; conocer las características principales del Contrato de Trabajo y la Jornada Laboral, e informa sobre el Fuero Maternal y Licencias Médicas.

En la sección de Normas legales y reglamentarias, destacamos, la publicación de las Leyes N°s. 20.047, que establece un permiso paternal en el Código del Trabajo, y 20.056, que otorga bono complementario a los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad para el sector pasivo; además del Decreto N° 63, que aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana.

De la Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos los Dictámenes N°s. 3.827/103, y 3.846/104, que informan sobre la nueva figura del permiso paternal pagado instituida por la Ley N° 20.047, y sobre la procedencia del derecho del padre a gozar del permiso de maternidad postnatal o del resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, respectivamente.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo que rechaza un recurso de protección sobre las facultades de la Dirección del Trabajo, en lo que concierne a la presunción legal de veracidad, a que se refiere el D.F.L. N° 2, de 1967.

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Julio Salas Gutiérrez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Christian Alviz Rifo

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

