



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2000



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# LOGROS Y AVANCES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PERIODO 1990 - 1999

Oficina de Comunicación y Difusión

El enorme avance cualitativo que ha experimentado el quehacer de la Dirección del Trabajo desde el año 1994 a la fecha se explica en forma importante por el esfuerzo de cuasi reconstrucción del servicio que debió realizar el primer gobierno de la Concertación. En efecto, al término del Gobierno militar se contaba con menos de la mitad de los actuales fiscalizadores, los vehículos para realizar las funciones de inspección casi no existían y los locales u oficinas de atención al público contaban con condiciones lamentables tanto para el desempeño de los funcionarios como para trabajadores y empresarios que debían acudir a ellas. A lo anterior hay que agregar que parte importante de sus funciones legales no se cumplían o se hacían sólo a requerimiento de parte, a partir de una legislación laboral muy desprotectora y sin políticas institucionales que se preocuparan de avanzar y mejorar el nivel de respeto a los derechos de los trabajadores.

Desde el año 1994 son considerables los avances de la institución y de sus funcionarios hacia un mejor logro de sus objetivos en la atención y servicio a trabajadores y empleadores.

Se rescató la función legal de difusión e información de los derechos laborales creándose una Unidad de Asistencia Técnica a Usuarios y la Oficina de Comunicación y Difusión. Las líneas de acción en este campo han sido muchas y con productos indiscutibles; desde el establecimiento de un fono consulta laboral, la creación de oficinas especiales de atención e información a empleadores y a dirigentes sindicales, los terminales de auto - consulta laboral, la publicación mensual por cuatro años del "Mundo del Trabajo", la elaboración, difusión y distribución masiva de trípticos y "guías laborales" sobre temas determinados.

También en la función de fiscalización se ampliaron las responsabilidades legales y se diseñaron nuevas políticas. La ley de Centrales sindicales, la de asociaciones de funcionarios públicos, el estatuto docente, el estatuto de la salud municipal, la que establece la nulidad del despido por deudas previsionales, la referida al fuero maternal para las trabajadoras de casa particular, a la prohibición de exigir el test de embarazo, la de salas cunas en los centros comerciales, la de los comités bipartitos de capacitación, así como las nuevas responsabilidades en materia de seguridad e higiene en el trabajo, entre otras, han significado nuevos desafíos para la institución y sus funcionarios a los que se ha ido respondiendo progresivamente. En materia de políticas de fiscalización se diseñó y estructuró la fiscalización programada o de oficio por sectores o subsectores de actividad, lo que ha permitido ampliar significativamente la cobertura de empresas controladas y de trabajadores beneficiados por la fiscalización, lográndose simultáneamente hacer más eficaz las acciones inspectivas.

Basta señalar el incremento de los dineros recuperados directamente para los trabajadores por la acción de los fiscalizadores del Servicio, para demostrar la magnitud y la eficacia del esfuerzo realizado. En efecto, si en el año 1994 los montos ascendieron a cerca de 8.500 millones de pesos, equivalente a 10.141 salarios mínimos mensuales por un año, en 1998 se rescataron cerca de 21.000 millones de pesos, equivalentes a 19.375 salarios mínimos mensuales también por todo un año. Dicho de otra forma, si en 1994 se devolvió directa e inmediatamente a los trabajadores el equivalente a un 121% del presupuesto total de la institución, el año 1998 alcanzó un 139%.

El esfuerzo del Gobierno y del Servicio por responder a los desafíos de modernización institucional pero, en particular por elevar el nivel de respeto a los derechos de los trabajadores y por lograr relaciones laborales de equidad, equilibrio y respeto entre trabajadores y empresarios se manifiesta en muchos otros campos de actuación y de responsabilidades de la institución, como lo son el área jurídica, la de estudio y diagnóstico de la realidad laboral y la de relaciones colectivas de trabajo. Aún sin hacer mayor referencia a ellas, lo único que no es posible afirmar, sin faltar seriamente a la verdad, es decir que "no se ha hecho nada".

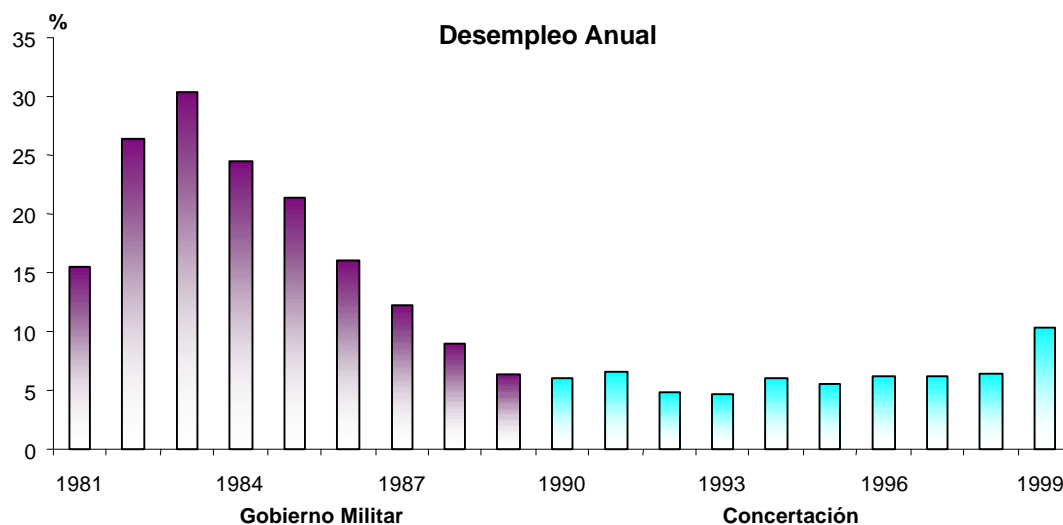
María Ester Feres N.  
Directora del Trabajo

### EL DESEMPLEO HA DISMINUIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Durante los dos periodos de Gobierno de la Concertación el desempleo se ha mantenido en niveles inferiores al 8% anual durante nueve años. La excepción ocurre a partir de fines del año 1998 y en el 1999, en los cuales, producto de la crisis, la desocupación se elevó por sobre el 11% y comienza a descender en los últimos meses.

Esta recuperación se debe en gran parte a los programas públicos de generación de empleo que, entre agosto y noviembre de este año, han otorgado en todo el país más de 140.000 empleos, con salario mínimo y pago de previsión incluida la salud.

En la década de los '80 el desempleo fue alto. Durante la crisis económica alcanzó en 1983 al 30% y durante cuatro años fue superior al 20%. Sólo en los años 1988 y 1989 tuvo cifras inferiores al 10%.



Fuente: ODEPLAN - I.N.E.

## MAS PROTECCION A LA MUJER TRABAJADORA Y A SUS FAMILIAS

Las mujeres se han incorporado en forma significativa al mercado de trabajo. Entre 1989 y 1998 se crearon 450.000 empleos ocupados por trabajadoras.

Durante los Gobiernos de la Concertación se han realizado importantes avances en materia de protección a la maternidad, que apuntan a un desarrollo integral de la mujer trabajadora y a compatibilizar armónicamente la relación familia y trabajo.

- \* **Derogación de la ley Büchi y mejoramiento del subsidio maternal (Ley Nº 19.299)**
  - Derecho a un subsidio por el permiso pre y postnatal, calculado sobre la remuneración de los últimos 3 meses, por un monto equivalente o similar a la remuneración real.
- \* **Incorporación del padre en el cuidado de los hijos (Ley Nº 19.250)**
  - Derecho del padre al permiso postnatal y subsidio correspondiente si la madre fallece.
  - Derecho a que el padre, a elección de la madre, utilice el permiso por enfermedad del hijo menor de un año.
  - Derecho a permiso por enfermedad del menor de un año para quien tenga a su cuidado al menor por tuición o medida de protección.
- \* **Permiso especial por enfermedad grave de los hijos (Ley Nº 19.505)**
  - Derecho de la madre o el padre, si ambos trabajan, a ausentarse del empleo con un tope de 10 días al año para cuidar al hijo/hija gravemente enfermo. Este derecho se extiende a quien tenga la tuición de un menor de 18 años.
- \* **Perfeccionamiento de la protección a la maternidad (Ley Nº 19.591)**
  - Fuero maternal para las trabajadoras de casa particular.
  - Prohibición del test de embarazo.
  - Sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, aun cuando sus empleos estén en diversos establecimientos de la misma empresa.
- \* **Descanso dominical (Ley Nº 19.482)**
  - Derecho a tener libre al menos un domingo al mes para quienes les corresponda trabajar los fines de semana.
- \* **Sala cuna en Mall**
  - Todos los centros comerciales del país deben contar con una sala cuna para las madres trabajadoras de las tiendas o negocios.

**Programas de Capacitación Laboral para Jefas de Hogar:** Estos han beneficiado a 11.401 mujeres en el país, permitiéndoles:

- Adquirir un oficio.
- Acceder a nuevos empleos.
- Mejorar la estabilidad en el trabajo.
- Mejorar el nivel de sus remuneraciones.

### MAS CAPACITACION LABORAL PARA LOS JOVENES

En 1991 se creó el Programa Chile Joven para entregar capacitación laboral a jóvenes en cuatro años, a fin de facilitarles el acceso al mundo del trabajo.

En sus ocho años de existencia el Programa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ha hecho una inversión total de 59 mil millones de pesos beneficiando a 151.200 jóvenes.

Este grupo lo componen:

- Jóvenes entre 15 a 24 años.
- El 64% de los participantes son jóvenes de sectores de bajos ingresos económicos.
- El 50% de los participantes son desertores de la educación formal (escuelas o liceos).

### PROGRAMA CHILE JOVEN

<b>Años</b>	<b>Cursos</b>	<b>Hombres Nº</b>	<b>Mujeres Nº</b>	<b>Total Nº</b>	<b>Montos Adjudicados (\$ al 30/12/98)</b>
1991	940	12.683	6.372	19.055	6.116.382.669
1992	1.060	12.259	8.505	20.764	7.725.127.638
1993	1.393	15.764	11.335	27.099	10.584.916.943
1994	1.030	11.721	8.241	19.962	7.992.195.122
1995	641	7.719	4.757	12.476	5.091.672.172
1996	981	12.018	6.421	18.439	8.120.919.334
1997	976	11.481	7.023	18.504	7.935.386.308
1998	780	8.972	5.938	14.910	6.197.326.881
<b>Total</b>	<b>7.801</b>	<b>92.617</b>	<b>58.592</b>	<b>151.209</b>	<b>59.763.927.067</b>

Fuente: SENCE. (Año 1998: FONCAP).

### NO MAS DESPIDOS SIN LAS IMPOSICIONES PREVISIONALES PAGADAS

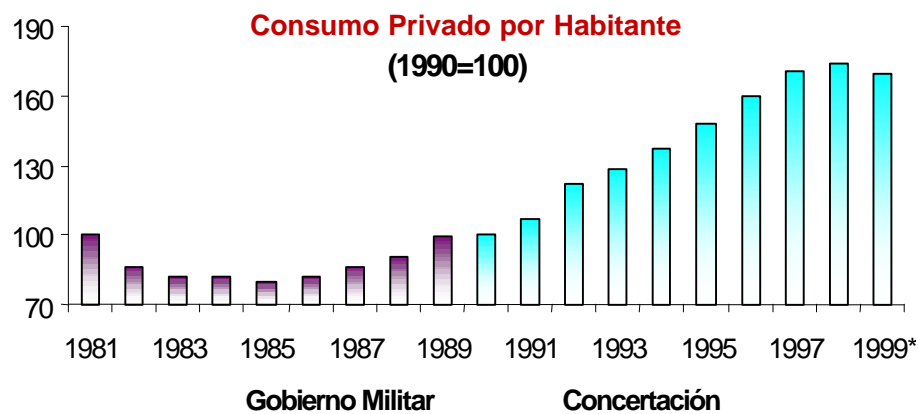
Desde el 28 de septiembre de 1999 ningún trabajador puede ser despedido si el empleador no ha pagado las cotizaciones previsionales (por pensiones y por salud) al día. Este derecho elemental se logró gracias al proyecto de ley Bustos-Seguel, que puso así fin al abuso que consistía en descontar las cotizaciones a los trabajadores sin pagarlas al I.N.P., A.F.P., ISAPRES o FONASA.

Los montos de la deuda previsional son cuantiosos. Así lo indican los registros de la Dirección del Trabajo ya que a agosto de 1999 las deudas previsionales alcanzan los 74 mil millones de pesos.

### MAS PODER ADQUISITIVO DE LOS CHILENOS

El poder de compra de los trabajadores ha mejorado en forma sostenida durante los Gobiernos de la Concertación, así como el consumo privado por habitante, que sólo ha bajado a fines del '99.

Esto es consecuente con el aumento año a año del salario mínimo mensual. Durante el Gobierno del Presidente Frei se aprobó el aumento escalonado del ingreso mínimo a contar del año 1998, que se seguirá reajustando hasta llegar a \$100.000 mensuales en el año 2000. Esta medida beneficia a los aproximadamente 390.000 trabajadores que reciben este tipo de ingreso y constituye un piso que hace subir las remuneraciones del resto de los trabajadores.



Fuente: I.N.E.-CELADE-BANCO CENTRAL-CIEPLAN.



Fuente: I.N.E.-CIEPLAN.



Fuente: BANCO CENTRAL-SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL-SUPERINTENDENCIA DE A.F.P.-I.N.E.

**Durante los Gobiernos de la Concertación, la inflación alcanzó un promedio de 10% al año, y en 1999 se ha alcanzado el punto más bajo en los últimos 20 años.**

**REMUNERACION RECUPERADA POR LA ACCION  
DEL SERVICIO PARA LOS TRABAJADORES  
(en pesos de cada año)**

<b>AÑOS</b>	<b>REMUNERACION RECUPERADA POR FISCALIZACION</b>
1994	2.829.899.174
1995	4.396.747.313
1996	3.847.146.909
1997	4.438.372.668
1998	6.883.244.278
1999 (*)	7.117.304.750

Fuente: Dirección del Trabajo.

(\*) Incluye hasta octubre.

**LA DIRECCION DEL TRABAJO  
CONTRIBUYE A LA EQUIDAD**

La Dirección del Trabajo ha multiplicado notablemente su acción en el ámbito de las relaciones de trabajo, particularmente durante los seis últimos años de los Gobiernos de la Concertación. A través del aumento de las fiscalizaciones los trabajadores y los empleadores se ven beneficiados por la acción que el Servicio hace del cumplimiento de la legislación laboral. Este cumplimiento mejora positivamente las relaciones laborales al interior de las empresas.

**ACTIVIDAD DE FISCALIZACION DIRECCION DEL TRABAJO  
EMPLEADORES FISCALIZADOS Y TRABAJADORES  
FAVORECIDOS 1984 - 1999**

<b>AÑOS</b>	<b>EMPLEADORES FISCALIZADOS</b>	<b>TRABAJADORES FAVORECIDOS</b>
1984	32.590	570.475
1985	36.512	640.417
1986	34.408	584.426
1987	27.668	496.748
1988	29.266	558.121
1989	28.986	589.702
1990	26.868	538.451
1991	30.936	589.364
1992	41.218	756.846
1993	53.973	1.161.591
1994	54.359	1.096.363
1995	65.090	1.324.903
1996	76.084	1.365.253
1997	76.943	1.418.436
1998	79.327	1.637.588
1999 (*)	73.611	1.365.180

Fuente: Memoria Anual, Dirección del Trabajo.

(\*) Incluye hasta octubre.

**ACTIVA INSPECCION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD,  
HIGIENE Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Durante el Gobierno del Presidente Frei se aprobó la ampliación de las facultades de la Dirección del Trabajo.

Hoy los fiscalizadores del trabajo pueden inspeccionar las condiciones de trabajo y de salud en todos los centros laborales y se incorporan en forma regular estos temas en los Programas Nacional de Fiscalización.

Para lograr una mayor eficiencia se están realizando actividades conjuntas entre la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Salud y los Servicios de Salud, con el Ministerio de Obras Públicas y otros entes estatales.

Durante los últimos años se han realizado programas nacionales e integrales de fiscalización, es decir, de prevención, educación y sanción al incumplimiento en:

- Minería.
- Servicios de distribución de combustibles.
- Comercio y los grandes centros comerciales.



- Industria de procesamiento de productos marinos.
- Cultivos marinos, especialmente del salmón.
- Agricultura de exportación; donde se gestó un plan formación de monitores entre los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada, en prevención de riesgos, con un énfasis en el manejo más seguro de plaguicidas.
- Transporte, en donde se controló especialmente la jornada de trabajo y los descansos de los choferes de la locomoción interurbana de pasajeros y de la locomoción colectiva.
- En fiscalizaciones conjuntas la Dirección General de Obras Públicas y la Dirección del Trabajo, entre 1995 y 1998, se inspeccionaron:
  - 2000 contratos de ejecución, es decir, al 35%.
  - 100.000 trabajadores.

Con esto se logró:

- Una mejoría en las condiciones de seguridad en las faenas y un mayor cumplimiento de las normas sobre la materia, incluida la formación y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad.
- Entre las empresas contratistas aumentaron las calificadas como "buenas", que cumplen, y disminuyeron las "deficientes", que no cumplen.
- Se ha reducido la tasa de accidentes del trabajo en el sector de la construcción, que es el que tiene niveles más altos al respecto.

**EVOLUCION DE LA TASA DE ACCIDENTABILIDAD  
EN LA CONSTRUCCION  
1994 - 1998**

<b>ACTIVIDAD ECONOMICA</b>	<b>Construcción</b>
<b>1994</b>	19.75
<b>1995</b>	17.28
<b>1996</b>	17.24
<b>1997</b>	17.85
<b>1998</b>	13.27

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo  
**MODIFICA DECRETO N° 60, DE 1999 Y FIJA TEXTO  
REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO  
DE DECRETO N° 48 DE 1986 QUE APRUEBA  
REGLAMENTO SOBRE TRABAJO PORTUARIO**

Decreto N° 90<sup>(\*)</sup>

Núm. 90.- Santiago, 13 de septiembre de 1999.- Vistos: Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en su párrafo 2º, título II, libro I; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el Decreto Ley N° 292, de 1953, que aprueba la Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante; el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política del Estado y la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. La necesidad de efectuar ciertas adecuaciones relativas a la terminología y los plazos contenidos en el D.S. N° 60/1999, tendientes a hacer dicha normativa reglamentaria funcional al proceso de modernización impulsado en el sector.
2. Que el artículo tercero transitorio del D.S. N° 60 contempla la facultad de fijar el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. N° 48, de 1986.

Decreto:

**Artículo 1º:** Introdúcense las siguientes modificaciones al D.S. N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el D.S. N° 60/1999 que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario:

- a) Sustitúyese en el inciso final de la letra e) del artículo 4º la expresión "el agente" por la expresión "la empresa de muellaje".
- b) Sustitúyese en el inciso final del artículo 5º la expresión "el agente" que precede a la frase "haya de iniciar sus actividades", por la frase "la empresa de muellaje".
- c) Sustitúyese el inciso segundo del artículo 8º por el siguiente: "Si la suspensión se extendiere por más de seis meses, la empresa de muellaje será eliminada del Registro".
- d) Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 9º las expresiones "de los agentes de estiba y desestiba" que preceden a la frase "a quienes se les haya suspendido o eliminado", por las palabras "de las empresas de muellaje".

---

(\*) Publicado en D.O. de 24.01.2000.

- e) Reemplázase en el artículo 27 las expresiones "los agentes de estiba y desestiba" por las palabras "las empresas de muellaje".
- f) Reemplázase el artículo 1º transitorio por el siguiente: "Las empresas de muellaje que a la fecha de entrada en vigencia de estas modificaciones se desempeñaren como tales, podrán continuar haciéndolo, pero deberán acreditar ante la Autoridad Marítima el cumplimiento de los nuevos requisitos que establece el presente reglamento hasta el día 31 de marzo del año 2000".

**Artículo 2º:** Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. Nº 48, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 27 de febrero de 1986, modificado por el D.S. Nº 60 y D.S. Nº 90, de 1999, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario.

Artículo 1º: Para los efectos de este reglamento se entiende por: D.S. Nº 48/86 Art. 1º

- a) Dirección General: La Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- b) Director General: El Director General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- c) Autoridad Marítima: El Director General, que será la autoridad superior, los Gobernadores Marítimos y los Capitanes de Puerto.
- d) Inspección del Trabajo respectiva: La Inspección del Trabajo que corresponda al lugar donde un agente de estiba y desestiba realiza las faenas portuarias.
- e) Empleador, en lo sucesivo denominado agente de estiba y desestiba o empresario de muellaje: aquel que cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3º de este reglamento, contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales, con el objeto de efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa.

Los términos de agente de estiba y desestiba y empresario de muellaje se considerarán sinónimos.

El presente reglamento usará, en adelante, el término "empresa de muellaje".

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 1, letra a)

- f) Trabajador portuario eventual: el que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como en los recintos portuarios, en virtud de un contrato de trabajo cuya duración no es superior a veinte días.
- g) Esquema Monooperador: Es el sistema de operación portuaria en que la movilización de carga en el frente de atraque es realizada por una única empresa de muellaje.
- h) Esquema Multioperador: Es el sistema de operación portuaria donde las distintas empresas de muellaje pueden prestar sus servicios en un mismo frente de atraque.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 1, letra b)

Artículo 2º: Sólo podrán desempeñarse como empresas de muellaje quienes estuvieran inscritas como tales en el Registro de Empresas de Muellaje. Las autoridades marítimas, aduaneras, del trabajo, portuarias y, en general, las autoridades administrativas, no permitirán el desempeño de las funciones de empresas de muellaje a que se refiere este reglamento, a personas naturales o jurídicas que no se encuentren inscritas en este Registro.

D.S. Nº 48/86 Art. 2º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 2

Artículo 3º: La empresa de muellaje deberá reunir los siguientes requisitos:

D.S. Nº 48/86 Art. 3º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra a)

I.- Si se trata de personas naturales:

- a) Ser chileno y tener capacidad legal suficiente para ejercer por sí mismo la actividad de agente. Estos mismos requisitos se aplicarán a sus representantes y apoderados.
- b) Tener oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje en cada lugar donde haya de desarrollar sus actividades.
- c) Mantener el capital propio y constituir las garantías reales a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, en la forma y montos que determina el artículo 10 u otorgar a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecidos en el artículo 13.
- d) No haber sido condenada por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva.
- e) No haber sido eliminada del Registro respectivo por alguna de las causales expresadas en el artículo 8º de este reglamento, salvo que hubieren transcurrido más de cinco años contados desde la eliminación.
- f) No registrar más de cuatro multas por infracciones laborales y/o previsionales en el año anterior a la presentación de la solicitud a la que alude el artículo 4º.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra c)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra d)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra e)

II.- Si se trata de personas jurídicas o de comunidades:

D.S. Nº 48/86 Art. 3º

- a) Ser chileno. Se considerará como tal a la persona jurídica o a la comunidad que tenga en Chile su domicilio principal y su sede real y efectiva, cuyos administradores, presidente, gerentes o directores, según el caso, sean chilenos, y cuyo capital social o haber pertenezca en más de un cincuenta por ciento a personas naturales o jurídicas chilenas. Para estos efectos se entenderá que los accionistas o socios son personas jurídicas chilenas si están constituidas en Chile de acuerdo a la ley chilena.
- b) Tener oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcio-

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra b)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra c)

namiento de la empresa de muellaje en cada lugar donde haya de desarrollar sus actividades.

- c) Mantener el capital propio y constituir las garantías reales a favor de la Inspección del Trabajo respectiva en la forma y montos que determina el artículo 10 u otorgar a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecidos en el artículo 13.
- d) Designar a uno o más apoderados que actuarán en su representación, los cuales deben ser chilenos.
- e) No haber sido eliminada del Registro respectivo por alguna de las causales expresadas en el artículo 8º de este reglamento, salvo que hubieren transcurrido más de cinco años contados desde la eliminación, y
- f) No registrar más de cuatro multas por infracciones laborales y/o previsionales en el año anterior a la presentación de la solicitud a la que alude el artículo 4º.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra d)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 3, letra e)

Artículo 4º: Para inscribirse en el Registro de Empresas de Muellaje, el solicitante deberá presentar una solicitud ante la Autoridad Marítima del puerto en que vaya a desarrollar sus actividades, acompañada de los siguientes antecedentes:

D.S. Nº 48/86 Art. 4º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 4, letra a)

- a) Declaración jurada notarial relativa al cumplimiento de los requisitos contenidos en las letras a) del número I y a) y d) del número II del artículo precedente. En el caso de las sociedades anónimas, los requisitos exigidos por la letra a) del citado número II deberán acreditarse, además, con un certificado de la Superintendencia de Valores y Seguros.
- b) Los documentos justificativos del dominio o mera tenencia de la propiedad en que se domicilia y la patente municipal vigente para efectos de acreditar el cumplimiento del requisito contenido en la letra b) de los números I y II del artículo precedente.
- c) Certificado otorgado por la Inspección del Trabajo respectiva, relativo al cumplimiento de los requisitos señalados en las letras c) y f) de los números I y II del artículo anterior.
- d) Los documentos justificativos del capital propio y las garantías reales que debe mantener y constituir la empresa de muellaje o, alternativamente, de la garantía exigida en conformidad a la letra c) de los números I y II del artículo anterior, y
- e) Certificado de antecedentes del solicitante que sea persona natural. Si la empresa de muellaje hubiere de desarrollar sus actividades en más de un lugar, podrá presentar esta solicitud ante la Autoridad Marítima correspondiente a cualquiera de ellos.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 4, letra b)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 4, letra c)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 4, letra c)

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 4, letra c)

D.S. Nº 90/99 Art. 1º  
letra a)

Artículo 5º: La Autoridad Marítima local elevará los antecedentes a la Dirección General en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados desde la presentación del solicitante, debiendo esta Dirección pronunciarse acerca del cumplimiento de los requisitos exigidos en un plazo no superior a los diez días hábiles siguientes a su recepción por esta última.

D.S. Nº 48/86 Art. 5º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 5, letras a) y b)

Si su resolución fuere desfavorable, el interesado, dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación, podrá solicitar su reconsideración ante la Dirección General.

Las resoluciones que se dicten sobre la materia, admitiendo la inscripción solicitada, estarán afectas a los pagos que establece el Reglamento de Tarifas y Derechos aprobados por el Decreto Supremo (M) Nº 427, de 25 de junio de 1979, los cuales se aplicarán por cada puerto en que la empresa de muellaje haya de iniciar sus actividades.

D.S. Nº 90/99 Art. 1º  
letra b)

Artículo 6º: El mandato para actuar como empresa de muellaje para los efectos de este reglamento podrá contar por escritura pública o privada, telegrama, télex o cualquier otro medio idóneo.

D.S. Nº 48/86 Art. 6º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 6)

Artículo 7º: La Dirección General y la Capitanía de Puerto competente, llevarán un "Registro de Empresas de Muellaje", cuyas características serán establecidas por resolución del Director General.

D.S. Nº 48/86 Art. 7º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 7

Artículo 8º: La empresa de muellaje que dejare de cumplir con los requisitos exigidos respecto de el o de sus representantes por el artículo 3º, será suspendida sin más trámite del Registro. Durante el período de suspensión, y mientras éste dure, el agente estará inhabilitado para el ejercicio de sus actividades como tal.

D.S. Nº 48/86 Art. 8º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 8, letra a)

Si la suspensión se extendiere por más de seis meses, la empresa de muellaje será eliminada del Registro.

D.S. Nº 90/99 Art. 1º  
letra c)

El afectado que considere que la suspensión o eliminación no se ajusta a derecho, podrá solicitar reconsideración ante el Director General dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación. Este deberá pronunciarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

D.S. Nº 48/86 Art. 8º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 8, letra b)

Artículo 9º: Toda suspensión o eliminación del Registro de Empresas de Muellaje deberá ser comunicada por el Director General a la Inspección del Trabajo respectiva, así como a cualquier otra autoridad competente, en el plazo de cinco días hábiles a contar de la resolución que así lo disponga, a fin de que no se permita el desempeño de funciones a los afectados.

D.S. Nº 48/86 Art. 9º  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 9

La Autoridad Marítima colocará durante treinta días un aviso en lugar destacado de sus oficinas, indicando el nombre y domicilio de las empresas de muellaje a quienes se les haya suspendido o eliminado de los registros, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

D.S. Nº 90/99 Art. 1º  
letra d)

Artículo 10: El monto del capital propio que debe mantener la empresa de muellaje será el equivalente al cuádruplo de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos.

D.S. Nº 48/86 Art. 10  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 10

Las empresas de muellaje, con el objeto de garantizar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, deberán complementar el capital propio a que alude el inciso precedente, a través de garantías reales constituidas a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, por un monto equivalente al duplo de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos. Dichas garantías se harán efectivas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 del presente reglamento.

Para la determinación del mes en que hayan debido pagarse los mayores valores por concepto de las remuneraciones y de las imposiciones previsionales, así como para la fijación del monto del capital y de las garantías reales, las cifras correspondientes se expresarán en unidades de fomento.

Si la empresa de muellaje desarrollare sus actividades en más de un lugar, el monto del capital propio y de las garantías reales, se calcularán en relación a las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes a los trabajadores de todos ellos.

Para efectos de este artículo se comprenderán las remuneraciones e imposiciones previsionales pagadas tanto en relación a los trabajadores portuarios eventuales como los que no tienen este último carácter.

Artículo 11: El capital propio que debe mantener la empresa de muellaje estará constituido por el valor a que ascienden los activos, reservas y la utilidad del ejercicio con deducción de los pasivos, de las pérdidas, si las hubiere, y de los dividendos o repartos provisorios efectuados con cargo a dichas utilidades. Todo lo anterior, determinado de acuerdo a los registros contables de la empresa.

D.S. Nº 48/86 Art. 11  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 11

El 20% del capital propio deberá estar invertido en bienes de libre disposición y fácil liquidación.

Se entenderá que dichos bienes son de libre disposición cuando no se requiere de autorización expresa de otra persona para enajenarlos u obligarlos, y que son de fácil liquidación cuando tienen un mercado conocido para este efecto, tales como valores de oferta pública, bonos, debentures, etc.

El capital deberá ser acreditado en el mes de marzo de cada año mediante un certificado expedido por un contador o un auditor, el cual

dejará constancia de la naturaleza y del monto de los bienes que lo integran. Con todo, si durante el transcurso del año el capital disminuyera a un monto inferior al mínimo previsto en el artículo anterior, la diferencia deberá enterarse de inmediato.

Artículo 12: El monto del capital propio y de las garantías reales que debe mantener y constituir la empresa de muellaje que inicie actividades con posterioridad a la entrada en vigencia de este reglamento ascenderá al cuádruplo y el duplo, respectivamente, de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que deba pagar durante el mes inicial de las mismas, de conformidad a los antecedentes que declare el solicitante.

D.S. Nº 48/86 Art. 12  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 12)

Sin embargo, si con posterioridad aumentaren las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo en más de un 20% sobre la correspondiente al mes inicial de sus actividades, el monto del capital y las garantías deberán ajustarse a los nuevos valores a que ascienden aquéllas, toda vez que ello se produzca.

Con todo, en el mes de marzo del año siguiente, el capital y las garantías deberán ajustarse a lo prescrito en los incisos primero y segundo del artículo 10.

Artículo 13: La garantía de resguardo de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que debe otorgar la empresa de muellaje a favor de la Inspección del Trabajo en que desarrolle sus actividades podrá consistir en boleta bancaria o en póliza de seguro sin liquidador.

D.S. Nº 48/86 Art. 13  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 13

El monto de la garantía será equivalente al total de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo, y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos.

Si la empresa de muellaje desarrollare labores en más de un lugar, la garantía deberá otorgarla por cada uno de ellos.

La garantía deberá renovarse en el mes de marzo de cada año, para entrar a regir a partir del 1º de abril del mismo.

En lo demás se aplicarán las normas previstas en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 10.

Artículo 13 (Bis): El monto de la garantía que debe constituir la empresa de muellaje que inicie actividades con posterioridad a la entrada en vigencia de este reglamento será equivalente al de las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo y que deba pagar durante el mes inicial de las mismas, de conformidad a los antecedentes que declare el solicitante.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 14



Sin embargo, si con posterioridad aumentaren las remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo en más de un 20% sobre la correspondiente al mes inicial de sus actividades, el monto de la garantía deberá ajustarse a los nuevos valores a que ascienden aquéllas, toda vez que ello se produzca.

Con todo, en el mes de marzo del año siguiente la garantía deberá ajustarse a lo prescrito en el inciso segundo del artículo 13.

Artículo 14: En caso que la empresa de muellaje incumpliere sus obligaciones laborales o previsionales, la Inspección del Trabajo hará efectiva la garantía, previa comprobación de los hechos, disponiendo el pago del monto de estos créditos sobre las bases que determine una resolución que dictará al efecto.

D.S. Nº 48/86 Art. 14  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 15, letra a)

La empresa de muellaje deberá completar o renovar la garantía que haya otorgado, según corresponda, dentro de los quince días hábiles siguientes contados desde la fecha en que la misma se haya hecho efectiva. Si transcurrido dicho plazo no se hubiere cumplido con la referida obligación, la Inspección del Trabajo deberá oficiar a la Autoridad Marítima del lugar donde el agente desarrolla sus actividades, informando el hecho a fin de que proceda a la suspensión de la empresa de conformidad a lo establecido en el artículo 8º.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 15, letra b)

Artículo 15: No podrá solicitarse la devolución de las garantías constituidas a favor de la Inspección del Trabajo, a que aluden los artículos 10 y 13 precedentes, sino hasta transcurridos seis meses desde la última actuación de la empresa de muellaje.

D.S. Nº 48/86 Art. 15  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 16

Artículo 16: La empresa de muellaje deberá comunicar dentro de los tres días siguientes a la Autoridad Marítima y a la Inspección del Trabajo respectiva todo cambio de representantes y apoderados designados para actuar en su representación, así como de todo cambio de domicilio.

D.S. Nº 48/86 Art. 16  
D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 17

Artículo 17: Sólo podrán desempeñarse como trabajadores portuarios aquellos que previamente hayan aprobado de conformidad al respectivo reglamento el curso básico de faenas portuarias que dispone el artículo 133 del Código del Trabajo.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 18

Artículo 18: Corresponderá a la Autoridad Marítima elaborar una base de datos computacional con la información que de acuerdo al artículo 12 del D.S. Nº 49, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social le deberán remitir los Organismos Técnicos de Capacitación. Dicha base de datos registrará la individualización del trabajador, el número de su cédula de identidad, y la fecha en que aprobó el curso básico de seguridad en faenas portuarias.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 18

La Autoridad Marítima deberá incorporar, además, en la base de datos que diseñe para estos efectos, a los trabajadores portuarios que

acrediten ante ella, por los medios previstos en el inciso 2º del artículo 16 transitorio del Código del Trabajo estar eximidos de realizar el curso básico de seguridad en faenas portuarias.

Artículo 19: La Autoridad Marítima otorgará a los trabajadores portuarios incorporados en la base de datos a que alude el artículo anterior un permiso de seguridad nominado, personal e intransferible.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 18

En su anverso, llevará el nombre del trabajador, el número de su cédula de identidad, una fotografía del trabajador en colores con su nombre y número de cédula de identidad y la firma y sello de la Autoridad Marítima.

Al reverso contendrá la certificación de haber aprobado el curso básico de seguridad en faenas portuarias, su condición de personal e intransferible y su fecha de vigencia.

El permiso de seguridad sólo certifica la habilitación para desempeñarse como trabajador portuario, sin que signifique fijación de dotación por puerto ni importe propiedad en el cargo.

Artículo 20: Se procurará que dicho permiso sea de carácter magnético, especialmente en aquellos puertos con mayor volumen de actividad, circunstancia debidamente calificada por la Autoridad Marítima, sobre la base de la información proporcionada por el Ministerio de Transportes.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 18

Artículo 21: El permiso de seguridad de trabajador portuario será de duración indefinida, sin embargo, el trabajador portuario deberá, cada cinco años, actualizar su vigencia, mediante acreditación ante la Autoridad Marítima de haber realizado un curso de actualización, o en su defecto, el estar eximido de dicha exigencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del D.S. Nº 49/1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 18

Artículo 22: Las empresas de muellaje deberán remitir en archivo magnético computacional o a través de teleproceso o transferencia electrónica a la Capitanía de Puerto, con la anticipación que fije la Autoridad Marítima, una nómina de los trabajadores portuarios que hayan contratado y que deben realizar un turno.

Dicha nómina contendrá, a lo menos, la siguiente información:

- Individualización de la empresa de muellaje;
- Nombre de la nave;
- Fecha de expedición de la nómina;
- Duración y condiciones del turno;
- Nombre completo de los trabajadores, alfabéticamente ordenados, con indicación del número de su cédula de identidad.

Artículo 23: La Autoridad Marítima efectuará el control de acceso a los puertos, a través de la verificación computacional de la información contenida en la nómina a que se refiere el artículo precedente. Además solicitará la exhibición del permiso de seguridad al trabajador portuario, o en su defecto la cédula de identidad vigente.	D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 18
Artículo 24: Sólo se permitirá el acceso a los puertos a los trabajadores que estando habilitados para desempeñarse como tales se encuentren incluidos en las respectivas nóminas de las empresas de muellaje.	D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 18
No se incluirá en estas nóminas al personal que se encuentre con prohibición de ingreso al recinto portuario, dispuesta por la Autoridad Marítima.	
Artículo 25: Si por razones de orden y seguridad debidamente fundadas, la Autoridad Marítima impide el acceso de un trabajador a un recinto portuario, deberá comunicarlo a la empresa de muellaje que lo hubiere contratado, antes de la iniciación del turno respectivo.	D.S. Nº 48/86 Art. 24 D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 19
Artículo 26: Ningún trabajador portuario podrá laborar dos turnos seguidos, sea para una misma empresa o para empresas distintas.	D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 20
Artículo 27: Sin perjuicio de las facultades que competen a la Autoridad Marítima en conformidad a la ley y a este reglamento, la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que son de cargo de las empresas de muellaje corresponderá a la Dirección del Trabajo.	D.S. Nº 48/86 Art. 25 D.S. Nº 90/99 Art. 1º letra d)
Artículo 28: Las empresas de muellaje serán responsables del cumplimiento de las normas relativas a la seguridad laboral en el desarrollo de las faenas portuarias y de aquellas referidas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, contenidas en el D.S. Nº 745, de 1992, del Ministerio de Salud.	D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 21
Artículo 29: Las infracciones a lo dispuesto en este reglamento serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 145 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de suplantación de un trabajador portuario para efectos de control del acceso a los puertos y recintos portuarios, éste será sancionado de conformidad al artículo 214 del Código Penal.	D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 29

### ARTICULOS TRANSITORIOS

<b>Artículo 1º:</b> Las empresas de muellaje que a la fecha de entrada en vigencia de estas modificaciones se desempeñaren como tales, podrán continuar haciéndolo, pero deberán acreditar ante la Autoridad Marítima el cumplimiento de los nuevos requisitos	D.S. Nº 60/99 Art. único Nº 22 D.S. Nº 90/99 Art. 1º letra f)
--	--

que establece el presente reglamento, hasta el día 31 de marzo del año 2000.

**Artículo 2º:** Las modificaciones contenidas en el presente reglamento regirán desde su total tramitación y publicación en el Diario Oficial. Con todo, la Autoridad Marítima contará con un plazo de 90 días hábiles, desde esa fecha, para diseñar e implementar la base de datos computacional y otorgar el permiso de seguridad de trabajador portuario a que aluden los artículos 18 y 19 del presente reglamento.

D.S. Nº 60/99 Art. único  
Nº 23

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Edmundo Pérez Yoma, Ministro de Defensa Nacional.

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

Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional  
**MODIFICA CIRCULAR Nº 56, DE 1999 QUE  
IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACION  
DE LO DISPUESTO EN LA LEY Nº 19.650, QUE  
PERFECCIONA NORMAS DEL AREA DE SALUD**  
Resolución Nº 183 exenta<sup>(\*)</sup>

Núm. 183 exenta.- Santiago, 26 de enero de 2000.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 3º, 6º y demás pertinentes de la Ley Nº 18.933; en la Resolución exenta Nº 520, de 1992, de la Contraloría General de la República y el Decreto Supremo Nº 463, de 1996, del Ministerio de Salud y,

Considerando:

- 1.- Que esta Superintendencia, el 24 de diciembre de 1999, dictó la Circular Nº 56, que "Imparte instrucciones para la aplicación de lo dispuesto en la Ley Nº 19.650, que perfecciona normas del área de salud".
- 2.- Que en contra de alguna de las instrucciones contenidas en la citada circular, la ISAPRE Banmédica S.A. en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 6º de la Ley Nº 18.933, interpuso recurso de reposición.
- 3.- Que como resultado de la resolución del antedicho recurso, se le han introducido una serie de modificaciones al texto de la circular.

Por las consideraciones expuestas y en uso de las facultades que detenta este Superintendente,

Resuelvo:

Introdúcense a la Circular Nº 56, del 24 de diciembre de 1999, las siguientes modificaciones:

- 1.- Sustitúyese la primera frase del párrafo segundo del punto 4.2. del Título I, por la siguiente:  
*"La referida comunicación deberá remitirse al afiliado mediante carta certificada, a través de Correos de Chile u otro medio de correspondencia privado".*
- 2.- Intercálase entre los actuales párrafos segundo y tercero del punto 5.5. del Título I, el siguiente:  
*"Si la comunicación referida se efectúa en forma separada de la notificación de la adecuación del contrato y/o del envío de la liquidación anual de la cuenta de excedentes, podrá ser enviada por un medio de correspondencia privado distinto a Correos de Chile".*
- 3.- Agrégase a continuación del párrafo segundo del punto 5.7. del Título I, el siguiente:  
*"Los afiliados dependientes que se encuentren cesantes o en situación de incapacidad laboral, se asimilarán, para los efectos del pago del crédito, a los afiliados independientes y voluntarios y, en consecuencia, deberán pagar directamente a la ISAPRE las cuotas respectivas, mientras dure la cesantía o la situación de incapacidad laboral".*

---

(\*) Publicada en D.O. de 31.01.2000.

- 4.- Agrégase a continuación de la expresión "Anexo N°" contenida en la última parte del punto 2.3. del Título III de la circular, el número 5.
- 5.- Incorpórase en las notificaciones contempladas en los puntos 1), 2), 3) y 4), el siguiente párrafo final:  
  
*"El pago de la suma correspondiente deberá efectuarse en esta Institución, mientras no se le comunique la extinción de la deuda o el cese del descuento, por cualquier otra causa".*
- 6.- Agrégase, en los anexos N° 4 y N° 5, a continuación del actual párrafo tercero del punto 2, el siguiente:  
  
*"Los afiliados dependientes que se encuentren cesantes o en situación de incapacidad laboral, se asimilarán, para los efectos del pago del crédito, a los afiliados independientes y voluntarios y, en consecuencia, deberán pagar directamente a la ISAPRE las cuotas respectivas, mientras dure la cesantía o la situación de incapacidad laboral".*
- 7.- Agrégase, a continuación del actual párrafo cuarto del punto 2, de los anexos N° 4 y N° 5, la siguiente frase: "En este evento, si el deudor no conviniere nuevas condiciones de pago con la ISAPRE ni aceptare la propuesta de convenio que ésta le formulare, la institución podrá exigirle el total del saldo adeudado".

Anótese, comuníquese, notifíquese y archívese.- Andrea Muñoz Sánchez, Superintendente de ISAPRES (S).

**IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACION DE LO DISPUESTO  
EN LA LEY N° 19.650, QUE PERFECCIONA NORMAS  
DEL AREA DE SALUD**

(Circular)

Núm. 56.- Santiago, 24 de diciembre de 1999.- Esta Superintendencia, en ejercicio de sus facultades legales, en especial, las concedidas en el inciso 14 del artículo 22 de la Ley N° 18.933, agregado por la Ley N° 19.650, imparte las siguientes instrucciones relativas al pago de las atenciones de emergencia y a la eliminación del subsidio adicional de la Ley N° 18.566.

**I. DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL ARTICULO 3º DE LA LEY N° 19.650, RESPECTO AL PAGO DE LAS ATENCIONES DE EMERGENCIA Y EL DERECHO A REPETIR**

**1. ANTECEDENTES**

- 1.1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 22, incisos 4º y 5º, de la Ley N° 18.933, las ISAPRES deberán pagar directamente a los Servicios de Salud y a los establecimientos asistenciales del sector privado, el valor de las prestaciones derivadas de las atenciones de emergencia que éstos hayan otorgado a sus beneficiarios.

Las atenciones de emergencia deberán ser debidamente certificadas por un médico cirujano del respectivo establecimiento y comprenderán todas las atenciones de ese

carácter recibidas por el paciente, hasta que se encuentre estabilizado, de modo que esté en condiciones de ser derivado.

- 1.2. Para la aplicación de lo dispuesto en la referida norma legal y en las presentes instrucciones, se instruye que el sentido y alcance que se le deberá dar a los siguientes términos legales, es el que en cada caso se indica:

**Atención Médica de Emergencia o Urgencia:** Es toda prestación o conjunto de prestaciones que sean otorgadas a una persona que se encuentra en condición de salud o cuadro clínico de emergencia o urgencia.

**Emergencia o Urgencia:** Es toda condición de salud o cuadro clínico que implique riesgo vital para una persona de no mediar atención médica inmediata e impostergable o toda condición de salud o cuadro clínico que implique secuela funcional grave para una persona de no mediar atención médica inmediata e impostergable.

La condición de salud o cuadro clínico de emergencia o urgencia debe ser determinado por el diagnóstico efectuado por un médico cirujano en la unidad de urgencia del establecimiento asistencial público o privado en que la persona sea atendida, lo que deberá ser certificado por aquél.

**Certificación de estado de emergencia o urgencia:** Es la declaración escrita y firmada por un médico cirujano en una unidad de urgencia, pública o privada, dejando constancia que una persona se encuentra en condición de salud o cuadro clínico de emergencia o urgencia y su diagnóstico probable. Dicha constancia deberá dejarse en un documento y/o "Ficha Clínica" y/o "Dato de Atención de Urgencia", que, además, contendrá, los siguientes datos, a lo menos: nombre completo del paciente, su R.U.T. ISAPRE en la cual se encuentra adscrito, motivo de consulta, diagnóstico probable, fecha y hora de la atención.

**Paciente estabilizado:** Es el paciente que, habiendo estado o estando en una situación de emergencia o urgencia, se encuentra en estado de equilibrio de sus funciones vitales, de modo que, aún cursando alguna patología no resuelta o parcialmente solucionada, está en condiciones de ser trasladado, dentro del establecimiento o a otro centro asistencial o a su domicilio, sin poner en riesgo su vida o la evolución de su enfermedad. La estabilización del paciente deberá certificarse en la misma forma y documentos que la certificación de estado de emergencia o urgencia, dejando constancia de la fecha y hora de la misma.

## **2. PAGO DE LAS ATENCIONES DE EMERGENCIA**

- 2.1. La ISAPRE deberá solucionar o convenir la forma de solucionar las prestaciones cobradas dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que haya sido formalmente compelida por el Servicio de Salud o el establecimiento asistencial privado que corresponda.

Se entenderá que la ISAPRE ha sido formalmente requerida para el pago, cuando se le haya entregado o remitido los siguientes antecedentes: la certificación de estado de emergencia o urgencia y de estabilización del paciente; la boleta, factura u otro documento equivalente, que consigne el valor total cobrado hasta la estabilización y una

liquidación detallada, codificada según el arancel del FONASA y valorizada, de todas y cada una de las prestaciones que se cobran.

La ISAPRE podrá requerir, si lo estima necesario para el cumplimiento de la obligación establecida en el párrafo primero de este punto, los informes de los exámenes y procedimientos realizados al paciente.

2.2. La ISAPRE y el Servicio de Salud o el establecimiento asistencial privado, podrán convenir plazos y formalidades distintas para los efectos instruidos precedentemente.

2.3. La ISAPRE sólo podrá oponerse al pago, por escrito y fundadamente, en el evento que las atenciones cobradas no reúnan alguna de las condiciones establecidas en los incisos 4º y 5º del artículo 22 de la Ley N° 18.933 y en las presentes instrucciones o bien, en el caso que se trate de prestaciones excluidas de cobertura conforme a la ley y sus contratos.

### **3. REPETICION EN CONTRA DEL AFILIADO**

3.1. Sólo una vez que la ISAPRE cuente con una factura cancelada, u otro documento que acredite que ha extinguido su obligación con el Servicio de Salud o establecimiento asistencial privado que corresponda, podrá ejercer su derecho a repetir en contra del afiliado.

Para estos efectos, deberá remitir al afiliado, al último domicilio registrado en su contrato o informado con posterioridad a la ISAPRE y a través de Correos de Chile u otro medio de correspondencia privado, una carta certificada de cobro en la que se precisará el monto de la deuda contraída con la institución, la que será equivalente a la parte del valor de las prestaciones de emergencia pagadas por la ISAPRE, que, de acuerdo al plan vigente a la época de otorgamiento de las mismas, sea de cargo del afiliado.

3.2. Con el objeto de acreditar la efectividad de la deuda y su monto, deberán acompañarse a la carta los siguientes antecedentes:

- Un documento emitido por la institución, que contendrá una liquidación del valor pagado al establecimiento asistencial por concepto de las prestaciones de emergencia recibidas por el beneficiario, la parte de dicho valor que corresponde a la bonificación otorgada por la ISAPRE de acuerdo al plan de salud y el saldo que, de conformidad a este último, le corresponde pagar al afiliado como copago por esas mismas prestaciones, y
- Copia de las boletas, facturas u otros documentos emitidos por el respectivo establecimiento asistencial, donde consten las prestaciones otorgadas y el valor pagado por las mismas.

3.3. En la referida carta de cobro la ISAPRE deberá proponer al cotizante alternativas para el pago del crédito, entre las cuales podrá contemplar el pago al contado y la posibilidad de extinguir el total o parte de la deuda con los saldos que el cotizante registre en su cuenta de excedentes, a menos que dicha alternativa se hubiese pactado en el contrato de salud.



En todo caso, la Institución deberá informar la alternativa consistente en el otorgamiento del préstamo a que se refiere el inciso 8º del artículo 22 de la Ley Nº 18.933.

Sin perjuicio de lo anterior, en dicha carta la ISAPRE deberá comunicar la circunstancia de haber operado, de pleno derecho, la compensación entre el total o parte de la deuda del afiliado y los excesos o excedentes de cotización de que éste disponía, cuando fuere procedente.

- 3.4. En la misma carta de cobro deberá informársele que dispone de un plazo de treinta días hábiles, que se contará desde la expedición de la mencionada carta, para objetar por escrito la liquidación, pagar lo adeudado o convenir con la ISAPRE alguna de las modalidades de pago propuestas y que si nada dice dentro de dicho término, se entenderá que se acoge al crédito previsto en los incisos 8º y 9º del artículo 22 de la Ley Nº 18.933. Para estos efectos deberá consignarse la cuota mensual que el afiliado deberá pagar, en caso de acogerse a esta última modalidad de pago y el plazo que durará la aplicación del mecanismo legal. Dicho plazo no podrá ser superior a cinco años contado desde la activación del préstamo.

Finalmente, en la carta de cobro deberá advertírsele al afiliado que, sin perjuicio de lo informado, si una vez transcurrido el término máximo para la aplicación del mecanismo previsto en el inciso 9º del artículo 22 de la Ley Nº 18.933, la deuda no hubiere sido solucionada íntegramente, la ISAPRE estará facultada para liquidar el saldo insoluto y proponerle nuevas condiciones para el pago.

- 3.5. Las objeciones que el afiliado formule a la liquidación contenida en la carta de cobro, en conformidad a lo instruido en el párrafo primero del número anterior, serán conocidas y resueltas por la ISAPRE a través del procedimiento previsto en la Circular Nº 54, de 1999, que IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE TRAMITACION DE RECLAMOS ANTE LAS INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL.

En la respuesta que se emita a la objeción, deberá concedérsele al afiliado un plazo no inferior a cinco días hábiles, contado desde la fecha de su depósito en la oficina de correos respectiva, para que pague lo adeudado o convenga con la ISAPRE alguna de las modalidades de pago propuestas e informársele que si nada dice dentro de dicho término, se entenderá que se acoge al crédito legal previsto en el inciso 8º del artículo 22 de la Ley Nº 18.933. Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste al afiliado de recurrir a esta Superintendencia, dentro del mismo plazo indicado precedentemente.

#### **4. ACTIVACION DEL CREDITO LEGAL**

- 4.1. Si vencido el plazo de treinta días hábiles concedido al afiliado, no se hubiese objetado la liquidación, pagado la deuda ni convenido con la ISAPRE alguna otra modalidad para efectuar dicho pago, se activará el crédito legal a que se refiere el inciso 8º del artículo 22 de la Ley Nº 18.933.
- 4.2. Para implementar el pago de dicho préstamo, la institución deberá notificar al afiliado o a éste y su empleador o entidad pagadora de la pensión, según correspondiere, la cuota mensual que deberá enterarse en la institución, mediante una comunicación cuyo contenido y formato deberá ajustarse a lo instruido en el Anexo Nº 1 de esta Circular.

La referida comunicación deberá remitirse al afiliado por correo certificado. Tratándose de trabajadores dependientes o pensionados, deberá ponerse en conocimiento del empleador y/o entidad encargada del pago de la pensión, de acuerdo al procedimiento previsto en los párrafos 6 y 7 del punto 1.2. de la Circular N° 36, de 1997, cuyo texto modificado consta en la Resolución exenta N° 2.500, del 18 de noviembre de 1997.

- 4.3. Sin perjuicio de haberse activado el crédito, en cualquier momento la ISAPRE y el cotizante podrán acordar formas y plazos distintos para el pago, lo que deberá comunicarse oportunamente al empleador y/o entidad encargada del pago de la pensión, según corresponda.

## 5. SERVICIO DEL CREDITO LEGAL

- 5.1. El valor de las cuotas que deberá pagar mensualmente el cotizante, ya sea directamente o a través de su empleador o entidad pagadora de la pensión, corresponderá al 5%, de la remuneración o de la renta imponible, tratándose de trabajadores dependientes o independientes, respectivamente, o de la pensión, en el caso de los pensionados. Por su parte, el valor de dicha cuota para los cotizantes voluntarios será una suma equivalente al precio del plan contratado.

Si en un mes determinado el afiliado permanece diez o más días en situación de incapacidad laboral, la cuota será equivalente al mayor valor entre el 5% de la remuneración imponible, correspondiente a los días efectivamente trabajados y el promedio de las tres últimas cuotas anteriores al mes de que se trate.

Para dicho efecto, el empleador deberá descontar y pagar el 5% de la remuneración de los días efectivamente trabajados en el mes respectivo. Recibido el pago, la ISAPRE determinará si hubiere diferencias entre dicho porcentaje y el promedio antes referido, las que deberán ser pagadas directamente por el cotizante, no pudiendo, en caso alguno, descontarse del monto que debe pagar la institución por concepto de subsidios por incapacidad laboral.

Tratándose de trabajadores dependientes que dentro de un mes determinado, permanezcan menos de diez días en situación de incapacidad laboral, el valor de la cuota será el 5% de la remuneración correspondiente a los días efectivamente trabajados y se pagará por el respectivo empleador.

El mismo procedimiento de cálculo indicado en los párrafos precedentes, se aplicará cuando, por cualquier motivo, los afiliados no hubiesen trabajado durante los períodos señalados.

- 5.2. En caso de cesantía del cotizante, el valor de la cuota se determinará promediando las tres últimas cuotas anteriores al inicio del período de cesantía.
- 5.3. Para el cálculo de reajustes e intereses entre el período que media entre la generación de la deuda, esto es, una vez que la ISAPRE ha extinguido su obligación con el Servicio de Salud o el establecimiento asistencial privado que corresponda, y el inicio del pago de las cuotas correspondientes, el total de la deuda deberá reajustarse, conforme al Índice de Precios al Consumidor, I.P.C., y generará el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 18.010. Para estos

efectos, los reajustes e intereses se calcularán considerando el período comprendido entre el día siguiente a aquél en que se genera la deuda y el último día del mes anterior a aquél en que se devenga la primera cuota.

- 5.4. Para el cálculo de los reajustes e intereses mensuales durante el servicio de la deuda, la ISAPRE considerará la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, I.P.C., y el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere el ya citado artículo 6º de la Ley N° 18.010.

Para efectuar los respectivos cálculos, se deberá considerar que la cuota correspondiente a un mes en particular, se descuenta de la remuneración del mismo mes y se paga a la ISAPRE el día 10 del mes siguiente.

Una vez que la ISAPRE reciba el pago de la cuota correspondiente al mes anterior, determinará el reajuste de la deuda considerando el I.P.C. de dicho mes.

Por su parte, el interés de la deuda se calculará considerando la tasa mensual de interés corriente para operaciones reajustables, vigente el primer día del mes al que corresponda la cuota.

Tanto los reajustes, como los intereses, se aplicarán sobre el saldo insoluto de la deuda al primer día del mes al que corresponda la cuota.

Por ejemplo, la cuota del mes de julio se descontará de la remuneración del mismo mes y se pagará hasta el día 10 de agosto. Para determinar el reajuste, se considerará la variación del I.P.C. de julio, mientras que para el cálculo de los intereses se utilizará la tasa de interés corriente para operaciones reajustables vigente al día 1º de julio. Por su parte, ambos conceptos se aplicarán sobre el saldo insoluto de la deuda al día 1º de julio.

Una vez realizados los cálculos indicados en los párrafos inmediatamente precedentes, los resultados correspondientes deberán ser imputados al valor de la cuota pagada en el respectivo mes. Para tales efectos, de la suma percibida en un mes por concepto de cuota, en primer lugar deberá imputarse el monto de reajuste, luego los intereses y, finalmente, el saldo restante se contabilizará como amortización del préstamo.

Las partes podrán estipular que si el monto de la cuota no alcanzare a cubrir la totalidad de los reajustes y/o de los intereses, la diferencia no cubierta se capitalizará, acumulándose al total de la deuda.

- 5.5. Para información del afiliado, la ISAPRE deberá poner en su conocimiento, a través de una carta certificada, con a lo menos 60 días de anticipación al cumplimiento de la anualidad, una liquidación acumulada hasta esa fecha, con un detalle mensual del servicio de la deuda. Para tales efectos, deberá incluir en la citada comunicación un cuadro que se ajuste al formato que se instruye en el Anexo N° 2 de esta circular.

La mencionada liquidación podrá ser comunicada conjuntamente con la carta de adecuación a que se refiere el inciso tercero del artículo 38 de la Ley N° 18.933 y/o con la liquidación anual de la cuenta corriente de excedentes de cotización, que se instruye en la Circular N° 24, del 29 de mayo de 1995.

En todo caso, la ISAPRE deberá estar en condiciones de informar, en cualquier momento, acerca del estado de la deuda, cuando ello sea requerido por el cotizante.

- 5.6. Si mientras dura el servicio de la deuda, el afiliado contrae una nueva obligación con la ISAPRE por el mismo concepto, se generará un nuevo préstamo que se acumulará al anterior, dará lugar a cuotas independientes y respecto del cual se aplicará el mismo procedimiento descrito precedentemente, sin perjuicio de lo que convengan las partes.
- 5.7. El pago de las cuotas mensuales determinadas en la forma establecida en los puntos precedentes, se efectuará a la ISAPRE por el afiliado independiente o voluntario o por el empleador o entidad pagadora de la pensión, según el caso, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengó la cuota respectiva, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Para este efecto, el empleador o entidad pagadora de la pensión, en el caso de los trabajadores dependientes y pensionados, deducirá la cuota de la remuneración o pensión del trabajador o pensionado; los afiliados independientes y voluntarios pagarán directamente a la institución la correspondiente cuota.

Las cuotas que no se paguen oportunamente por el empleador, la entidad encargada del pago de la pensión, el afiliado independiente o el voluntario, se reajustarán y devengarán un interés penal, de conformidad a las reglas establecidas en el artículo 31 de la Ley N° 18.933 y en la Circular N° 34, del 26 de febrero de 1997, de esta Superintendencia.

Para los efectos del cobro de las cuotas vencidas y no pagadas, los representantes legales de las ISAPRES tendrán las facultades establecidas en el artículo 2° de la Ley N° 17.322, con excepción de la que se señala en el número tres de esa disposición.

Será aplicable, a los deudores que fueren empleadores y entidades pagadoras de pensiones, para el cobro de las cuotas vencidas y no pagadas del préstamo que se regula en esta circular, con sus reajustes e intereses, lo dispuesto en los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 11, 12, 14 y 18 de la Ley N° 17.322. Del mismo modo, y para el solo efecto de dicho cobro, se aplicará a los deudores que fueren afiliados independientes o voluntarios, lo establecido en los artículos 4° al 9° de ese cuerpo legal.

- 5.8. Si el cotizante percibe remuneraciones provenientes de dos o más empleadores o además declara renta como trabajador independiente o recibe una pensión afecta al D.L. N° 3.500, todas las remuneraciones, rentas o pensiones deberán sumarse para los efectos de determinar el valor total imponible sobre el cual debe aplicarse la correspondiente cuota del 5%.

Si la suma de las remuneraciones, rentas o pensiones es superior al límite máximo imponible, deberá descontarse la cuota del préstamo de las remuneraciones, rentas o pensiones mayores, excluyendo o limitando a las restantes, según corresponda.

Si, en cambio, el cotizante es a la vez, trabajador dependiente o independiente y pensionado del antiguo sistema previsional –I.N.P.– se deberá considerar la pensión

proveniente de este último organismo en forma separada de los demás ingresos para efectos de determinar el monto máximo de imponible y, en consecuencia, deberá aplicarse la cuota del 5% sobre el monto de esa pensión y, además, calcularse el 5% del resto de las remuneraciones o rentas del cotizante, con el respectivo tope de imponible

- 5.9. En el evento que el afiliado modifique su situación laboral o previsional, circunstancia que deberá comunicar a la ISAPRE, la institución deberá notificar directamente a quien ha adquirido la calidad de independiente o voluntario, al cesante, al nuevo empleador o a la entidad que se incorpora como pagadora de la pensión, según corresponda, el monto que mensualmente deberá enterarse en la ISAPRE por concepto del préstamo otorgado.

Del mismo modo instruido precedentemente podrá proceder la ISAPRE, en el evento que, sin mediar comunicación del afiliado, tome conocimiento de dicha modificación laboral o previsional.

- 5.10. Si mientras dura el servicio de la deuda, se pusiere término al contrato de salud, cualquiera sea la causa, se mantendrá inalterable la obligación contraída por el ex afiliado con la institución respecto del préstamo otorgado, hasta la total extinción de la misma.

En consecuencia y no obstante la terminación del vínculo contractual con el afiliado, la ISAPRE acreedora continuará cobrando las cuotas mensuales de dicho préstamo, ya sea directamente al ex cotizante o a su empleador o entidad pagadora de la pensión, según correspondiere.

Asimismo, la ISAPRE deberá enviar al deudor, una vez al año, la información referida en el N° 5.5. precedente.

Para los efectos de lo dispuesto en este numeral, el deudor deberá comunicar a la ISAPRE, mientras está vigente el préstamo, las modificaciones que experimente su situación laboral o previsional y su domicilio, con el objeto de notificar el pago de la cuota a quien correspondiere.

Con todo, en este caso y en el descrito en el punto precedente, las partes podrán liquidar el crédito y convenir nuevas condiciones para el pago, sujetándose en tal evento a lo previsto en el punto N° 6.2., de las presentes instrucciones.

- 5.11. Si a la fecha del fallecimiento del afiliado se registrare un saldo de deuda por concepto del préstamo otorgado por la ISAPRE, éste gravará la masa hereditaria, pudiendo pactarse entre la ISAPRE y los herederos, la forma y los plazos en que se pagará el referido saldo.

Sin perjuicio de lo anterior, la ISAPRE y el afiliado podrán acordar que éste contrate un seguro de desgravamen cuyo beneficiario único y directo sea la institución.

## **6. DEL CREDITO, SUS GARANTIAS Y DE LAS NUEVAS CONDICIONES PARA EL PAGO**

- 6.1. Para asegurar el cumplimiento de lo adeudado, las partes podrán convenir las garantías que estimen pertinentes, salvo la utilización de cheques.

Las partes también podrán acordar que el no pago de dos o más cuotas sucesivas del crédito, por una causal imputable al afiliado, hará exigible el total del saldo adeudado. En este caso, la ISAPRE podrá ejercer la facultad prevista en el artículo 2º de la Ley Nº 17.322 y ejecutar el cobro de acuerdo al procedimiento contemplado en la misma ley, según lo dispone el inciso 12 del artículo 22 de la Ley Nº 18.933.

- 6.2. Si una vez transcurrido el término máximo para la aplicación del mecanismo previsto en el inciso 9º del artículo 22 de la Ley Nº 18.933, la deuda no hubiere sido solucionada íntegramente, la ISAPRE estará facultada para liquidar el saldo insoluto y proponer al afiliado nuevas condiciones para el pago.

Para este efecto, la institución deberá ofrecer por escrito al deudor un convenio de nuevas condiciones de pago que no podrá contemplar reajustes e intereses superiores a los previstos en el inciso 9 del artículo 22 de la Ley Nº 18.933.

A la propuesta de convenio de pago deberá adjuntarse una liquidación de la deuda indicándose los abonos y cargos efectuados durante el período que haya durado su servicio.

En la misma comunicación se le deberá informar al deudor que dispone de un plazo de treinta días hábiles, contado desde la remisión de la carta, para pagar el saldo adeudado, convenir una modalidad de pago distinta a la ofrecida por la ISAPRE o aceptar la propuesta de convenio de pago de la Institución y que si transcurrido dicho término sin que adopte alguna de las alternativas mencionadas, la ISAPRE quedará facultada para hacer exigible el total del saldo adeudado.

En este último caso, la ISAPRE podrá ejercer la facultad prevista en el artículo 2º de la Ley Nº 17.322 y ejecutar el cobro de acuerdo al procedimiento contemplado en la misma ley, según lo dispone el inciso 12 del artículo 22 de la Ley Nº 18.933.

## **II. DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL ARTICULO 4º DE LA LEY Nº 19.650 SOBRE LA ELIMINACION DE LA COTIZACION ADICIONAL DEL ARTICULO 8º DE LA LEY Nº 18.566**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley Nº 19.650, a partir de la fecha de entrada en vigencia de este cuerpo legal, esto es, el 24 de diciembre de 1999, los trabajadores dependientes que se incorporen al sistema de salud de la Ley Nº 18.933 no tendrán derecho a solicitar la cotización adicional prevista en el artículo 8 de la Ley Nº 18.566.

Por su parte, a los afiliados que, a esa fecha se encontraren gozando del mencionado beneficio, se les revisaran los contratos de salud con el objeto de eliminarlo gradualmente, de acuerdo con los plazos y procedimientos que se establecen a continuación:

### **1. PRIMERA REVISION DE LOS CONTRATOS DE AFILIADOS QUE TIENEN INCORPORADA LA COTIZACION ADICIONAL DEL ARTICULO 8º DE LA LEY Nº 18.566**

La primera revisión contractual destinada a eliminar gradualmente la referida cotización adicional, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 4º de la Ley Nº 19.650, deberá efectuarse a partir del primer día del séptimo mes siguiente a aquél en que entró en

vigencia la ley, esto es, a contar del 1º de julio del año 2000, en el mes que corresponda a la anualidad de cada contrato.

Para comunicar la referida revisión contractual, las instituciones deberán enviar a sus cotizantes que se encuentren gozando del beneficio, con dos meses de anticipación al cumplimiento de las respectivas anualidades, una carta certificada cuyo formato y contenido se ajuste al contemplado en el Anexo N° 3 de esta circular. Las primeras cartas que comuniquen la mencionada revisión, deberán enviarse a contar del mes de mayo del 2000 a todos los cotizantes cuyo período anual se cumpla en julio de ese mismo año.

Cuando corresponda, deberá remitirse en la misma comunicación, la carta de ajuste del contrato a la Ley N° 19.650 a que se refiere el punto 4 del Título III de esta Circular.

En la comunicación deberá informarse al afiliado sobre la eliminación gradual de la cotización adicional, que comenzará a producirse a partir de esa oportunidad; asimismo, se pondrá en su conocimiento cuál es el monto correspondiente a su cotización adicional en pesos, después de efectuar la conversión y el ajuste descritos en el inciso segundo del artículo 4º de la Ley N° 19.650.

Si como consecuencia de dicho ajuste, la cotización legal para salud sumada a la adicional fuere insuficiente para financiar el precio del plan de salud vigente, la institución deberá poner en conocimiento del cotizante la diferencia que se ha producido entre el precio y el monto de la cotización y las alternativas que le ofrece para enfrentar la nueva situación, entre las que deben incluirse, a lo menos, las siguientes:

- a) Mantener el plan vigente, pagando el afiliado la diferencia de cotización generada;
- b) Suscribir un plan de salud alternativo, cuyo precio corresponda a la cotización resultante del referido ajuste; o
- c) Desafiliarse de la Institución.

Si el afiliado nada manifiesta dentro del plazo fijado para tal efecto, se entenderá que acepta mantener el plan vigente, asumiendo el mayor valor que corresponda hasta completar el precio anteriormente pactado. En todo caso, la carta que se remita al afiliado en la situación prevista en este numeral, deberá indicar expresamente el efecto que produce su silencio y los plazos de que dispone para comunicar su decisión a la ISAPRE.

Una vez aceptada expresa o tácitamente la modificación comunicada, la institución deberá formalizarla de acuerdo a las reglas previstas en el punto 2.3. de la Circular N° 36, cuyo texto vigente consta en la Circular N° 2.500, del 18 de noviembre de 1997, dejando constancia, en el FUN respectivo, del monto de la cotización adicional que tendrá derecho a percibir el cotizante, expresado en la forma señalada en el citado inciso segundo del artículo 4º de la Ley N° 19.650. Ese mismo FUN se utilizará para ajustar el contrato a las disposiciones de este cuerpo legal.

## **2. SEGUNDA REVISION DE LOS CONTRATOS DE AFILIADOS QUE TIENEN INCORPORADA LA COTIZACION ADICIONAL DEL ARTICULO 8º DE LA LEY N° 18.566**

Los cotizantes a quienes se haya ajustado el contrato de conformidad a lo instruido en el numeral precedente, mantendrán inalterado el monto de la cotización adicional, expresa-



do en los términos allí señalados, hasta el vencimiento de la tercera anualidad siguiente al ajuste del contrato de cada cotizante. Una vez cumplidos los tres períodos anuales mencionados, la ISAPRE deberá, de conformidad a los plazos y procedimientos previstos en el artículo 38 inciso tercero de la Ley N° 18.933, revisar los contratos respectivos a fin de eliminar definitivamente la referida cotización adicional.

En la comunicación que se expida al cotizante, la ISAPRE deberá informarle que, de conformidad a lo prescrito en el artículo 4° de la Ley N° 19.650, en esa oportunidad corresponde eliminar de su contrato el monto que se encuentra percibiendo por concepto de la cotización adicional del artículo 8° de la Ley N° 18.566.

Si como consecuencia de la mencionada eliminación, la cotización legal para salud fuera insuficiente para financiar el precio del plan de salud vigente, la institución deberá, en esa misma comunicación, poner en conocimiento del cotizante la diferencia que se ha producido entre el precio y el monto de la cotización y las alternativas que le ofrece para enfrentar la nueva situación, entre las que deben incluirse, a lo menos, las siguientes:

- a) Mantener el plan vigente, pagando el afiliado la diferencia de cotización generada;
- b) Suscribir un plan de salud alternativo, cuyo precio corresponda a la cotización resultante después de eliminar la adicional de la Ley N° 18.566; o
- c) Desafiliarse de la Institución.

Si el afiliado nada manifiesta dentro del plazo fijado para tal efecto, se entenderá que acepta mantener el plan vigente, asumiendo el mayor valor que corresponda hasta completar el precio anteriormente pactado. En todo caso, la carta que se remita al afiliado en la situación prevista en este párrafo, deberá indicar expresamente el efecto que produce su silencio y los plazos de que dispone para comunicar su decisión a la ISAPRE.

Una vez aceptada expresa o tácitamente la modificación comunicada, la institución deberá formalizarla de acuerdo a las reglas previstas en el punto 2.3. de la Circular N° 36, cuyo texto vigente consta en la Circular N° 2.500, del 18 de noviembre de 1997.

En el FUN que se suscriba o emita para esos efectos, deberá consignarse, en el recuadro correspondiente a la "Cotización Ley N° 18.566", la opción "NO".

### **3. DEROGACION DEL ARTICULO 8° DE LA LEY N° 18.566**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 19.650, a contar del día 1° de junio del año 2004, se entenderá derogado el artículo 8° de la Ley N° 18.566.

### **4. CAMBIOS DE INSTITUCION DE SALUD PREVISIONAL DE LOS AFILIADOS QUE TIENEN INCORPORADA LA COTIZACION ADICIONAL DEL ARTICULO 8° DE LA LEY N° 18.566.**

Si con posterioridad al proceso de revisión descrito en el punto 1 de este Título, un cotizante opta por cambiar de ISAPRE, tendrá derecho a continuar gozando del monto de la cotización adicional resultante del mencionado proceso, en la nueva institución con la que



celebre contrato. Para ejercer esta facultad, el cotizante deberá exhibir al momento de la suscripción del nuevo contrato, el FUN donde conste el mencionado proceso de revisión, en el que estará consignado el monto de la cotización adicional determinado por la ISAPRE anterior.

Si el cambio de una ISAPRE a otra se produce antes de la anualidad en que debe efectuarse la revisión prevista en el punto 1 de este Título, dicha revisión deberá efectuarse en el momento de la suscripción del nuevo contrato.

### **III. DE LA VIGENCIA DE LA LEY Nº 19.650**

#### **1. VIGENCIA DE LA LEY Nº 19.650**

La Ley Nº 19.650 ha entrado en vigencia el 24 de diciembre de 1999, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

#### **2. AJUSTE DE LOS CONTRATOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY Nº 19.650**

##### **2.1. Contratos que se celebren a partir del 24 de diciembre de 1999**

De acuerdo a lo preceptuado en los artículos 2º y 3º transitorios de la Ley Nº 19.650, los contratos que se celebren a partir de su entrada en vigencia deberán ajustarse a ella.

Para estos efectos, en las suscripciones de contratos que se efectúen a contar del 24 de diciembre de 1999, deberá entregarse al afiliado, junto con los documentos referidos en el punto 1.2. de la Circular Nº 36, un anexo con los contenidos indicados en el Anexo Nº 4 de esta circular.

Con todo, a los cotizantes que celebren contratos dentro del primer mes de vigencia de la ley, podrá enviárseles dicho anexo mediante una carta certificada, remitida al domicilio consignado en el contrato, dentro de los 30 días siguientes a la suscripción de éste, sin perjuicio de entenderse que dichos contratos se han suscrito en virtud de las disposiciones de la nueva ley.

##### **2.2. Contratos celebrados antes del 24 de diciembre de 1999**

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.650 deberán ajustarse a sus disposiciones, en el mes que corresponda al cumplimiento de la anualidad de cada contrato, mediante el envío de la carta certificada a que se refiere el punto 4 de este Título y de un FUN tipo 3, que se remitirán a contar del mes de febrero del 2000.

De conformidad a lo anterior, los primeros ajustes deberán efectuarse a todos los cotizantes cuyo período anual se cumpla en abril del año 2000.

En el evento que las ISAPRES no cumplan con la obligación a que se refiere el párrafo antecedente, las modificaciones introducidas a los artículos 22 y 33 de la Ley

Nº 18.933 por el referido cuerpo legal, se entenderán incorporadas a los contratos, a partir del cumplimiento de las respectivas anualidades, consideradas desde el 1º de abril del año 2000.

### **2.3. Ajuste anticipado**

Sin perjuicio de lo instruido en el punto precedente, los contratos podrán ajustarse a las disposiciones de la nueva ley en forma anticipada, por mutuo consentimiento de los contratantes, mediante la entrega, por parte de la ISAPRE, de un anexo a los documentos contractuales que se ajuste a los contenidos indicados en el Anexo Nº de esta circular y la suscripción de un FUN tipo 3.

### **3. VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES INCORPORADAS A LOS ARTICULOS 22Y 33 DE LA LEY Nº 18.933 POR EL ARTICULO 3º DE LA LEY Nº 19.650**

La vigencia de los derechos y obligaciones incorporadas a los contratos por el artículo 3º de la Ley Nº 19.650, se iniciará a partir del primer día del mes subsiguiente a la respectiva anualidad o a la fecha anterior en que se haya efectuado el ajuste por mutuo consentimiento, entendiéndose por tal, la del FUN de ajuste suscrito.

### **4. PROCEDIMIENTOS PARA EL AJUSTE DE LOS CONTRATOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY Nº 19.650**

Para comunicar el ajuste, las ISAPRES deberán enviar a los afiliados, con dos meses de anticipación al cumplimiento de las respectivas anualidades, una carta certificada en la que comunicarán el ajuste de sus contratos a la citada ley y las principales modificaciones introducidas por la misma, acompañando un FUN tipo 3. Dicha comunicación deberá sujetarse al formato y los contenidos contemplados en el Anexo Nº 5 de esta Circular.

Las ISAPRES que, paralelamente a lo dispuesto en el párrafo precedente, hagan uso de la facultad que les confiere el artículo 38 inciso tercero de la Ley Nº 18.933, deberán incorporar en la misma comunicación antes referida, una carta que se ajuste a los contenidos previstos en el formato instruido en el Anexo Nº 1 de la Circular Nº 36, de 1997 cuyo texto actualizado fue fijado mediante la Resolución exenta Nº 2.500, del 18 de noviembre de 1997, de esta Superintendencia.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir de las anualidades de julio del año 2000, la ISAPRE deberá remitir a los afiliados que tienen incorporada en sus contratos la cotización adicional del artículo 8º de la Ley Nº 18.566, conjuntamente con la carta que comunica el ajuste, aquella que informa sobre la revisión de dicha cotización, de acuerdo con lo instruido en el punto 1 del Título II de esta circular.

En este último caso, el FUN de ajuste y de revisión de la cotización adicional se deberá emitir una vez que se haya aceptado expresa o tácitamente por el afiliado, la modificación contractual que se produzca por efectos de la revisión de la referida cotización.

### **5. MODIFICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES**

Sin perjuicio de las obligaciones precedentemente señaladas, las instituciones deberán modificar las condiciones generales del contrato, con el objeto de incorporar los derechos

y obligaciones que se contemplan en el artículo 3º de la Ley N° 19.650 y en el Título I de la presente circular, de acuerdo con las instrucciones que se impartirán oportunamente por esta Superintendencia.

## 6. TIPOS DE NOTIFICACION (TIPO DE FUN)

6.1. Cotizantes que no tienen incorporada en sus contratos la cotización adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566.

Para proceder a ajustar los contratos de salud de los cotizantes que no gozan de la cotización adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566, a las disposiciones de la Ley N° 19.650, la Institución deberá remitirles, junto con la carta referida en el punto 4 de este Título, un FUN tipo 3, en el que se señalará como fecha de inicio de vigencia de los beneficios del contrato ajustado, el mes subsiguiente a aquél en que se cumple la anualidad del contrato.

Si el ajuste se efectúa en forma anticipada, por mutuo acuerdo, se suscribirá un FUN tipo 3, en el que se consignará como fecha de inicio de los beneficios, el mes subsiguiente a aquél en que las partes lo suscriben.

Si en esa oportunidad, se efectúan otras modificaciones al contrato, además de ajustarlo a las disposiciones de la nueva ley, ya sea al cumplimiento de la anualidad o en forma anticipada, se deberán utilizar el o los tipos de notificación que correspondan, adicionalmente al señalado.

6.2. Cotizantes que tienen incorporada en sus contratos la cotización adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566.

Para proceder a ajustar los contratos a las disposiciones de la Ley N° 19.650 y consignar la revisión efectuada a la cotización adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566, una vez aceptada expresa o tácitamente por el afiliado la mencionada revisión, deberá suscribirse o emitirse, según corresponda, un FUN con los siguientes tipos de notificación:

Tipo 3: Para indicar el ajuste a las disposiciones de la Ley N° 19.650;

Tipo 8: Para indicar la conversión y el ajuste efectuados a la cotización adicional, según lo prescrito en el inciso segundo del artículo 4º de la Ley N° 19.650 y, en su caso, para indicar el cambio del precio del plan pactado;

Tipo 9: Para indicar, en los casos que se haya convenido, la modificación del plan suscrito.

En el FUN deberá consignarse, al lado del recuadro correspondiente a la "Cotización Ley N° 18.566", el monto fijo en pesos que el afiliado tendrá derecho a percibir por concepto de ese beneficio, hasta la tercera anualidad siguiente a ese proceso de revisión.

Alejandro Ferreiro Yazigi, Superintendente de ISAPRES.

**ANEXO Nº 1**

## 1.- Notificación de cuota del crédito a afiliado dependiente o pensionado

Fecha

Señor .....

Notifico a Ud. que en virtud de lo dispuesto en los incisos 8º a 11 del artículo 22 de la Ley Nº 18.933, agregados por el artículo 3º de la Ley Nº 19.650, a partir del mes de ... Ud. deberá pagar a esta ISAPRE una cuota equivalente al 5% de su remuneración o pensión imponible, por concepto del crédito otorgado para financiar la parte no bonificada por su plan de salud, de las prestaciones de emergencia recibidas con fecha .... en ... (indicar la unidad de emergencia pública o privada donde se recibieron las atenciones).

Dicha cuota será retenida y descontada de su remuneración o pensión por su empleador o entidad pagadora de la pensión y enterada, junto con la cotización de salud, en esta Institución.

## 2.- Notificación de cuota del crédito a afiliado independiente

Fecha

Señor .....

Notifico a Ud. que en virtud de lo dispuesto en los incisos 8º a 11 del artículo 22 de la Ley Nº 18.933, agregados por el artículo 3º de la Ley Nº 19.650, a partir del mes de ... Ud. deberá pagar a esta ISAPRE una cuota equivalente al 5% de su renta imponible, por concepto del crédito otorgado para financiar la parte no bonificada por su plan de salud, de las prestaciones de emergencia recibidas con fecha .... en ... (indicar la unidad de emergencia pública o privada donde se recibieron las atenciones).

Dicha cuota deberá ser pagada por Ud. directamente en esta Institución, conjuntamente con la cotización destinada a financiar su plan de salud.

## 3.- Notificación de cuota del crédito a afiliado voluntario

Fecha

Señor .....

Notifico a Ud. que en virtud de lo dispuesto en los incisos 8º a 11 del artículo 22 de la Ley Nº 18.933, agregados por el artículo 3º de la Ley Nº 19.650, a partir del mes de ... Ud. deberá pagar a esta ISAPRE una cuota equivalente al precio del plan contratado, es decir, la suma de ..., por concepto del crédito otorgado para financiar la parte no bonificada por su plan de salud, de las prestaciones de emergencia recibidas con fecha .... en ... (indicar la unidad de emergencia pública o privada donde se recibieron las atenciones).

Dicha cuota deberá ser pagada por Ud. directamente en esta Institución, conjuntamente con el precio de su plan de salud.

- 4.- Notificación de cuota del crédito a empleador o entidad pagadora de la pensión (sólo en el caso de afiliados dependientes o pensionados).

Fecha

Señor .....

Notifico a Ud. que en virtud de lo dispuesto en los incisos 8º a 11 del artículo 22 de la Ley N° 18.933, agregados por el artículo 3º de la Ley N° 19.650, a partir del mes de ... Ud. deberá retener y descontar de la remuneración o pensión de don .... (identificar al afiliado dependiente o pensionado) una suma equivalente al 5% de dicha remuneración o pensión imponible, y enterarla en esta ISAPRE junto con la cotización de salud correspondiente.

Dicha suma tiene por objeto pagar el crédito otorgado por esta Institución al afiliado antes individualizado, para financiar la parte no bonificada por su plan de salud, de las prestaciones de emergencia recibidas con fecha .... en .... (indicar la unidad de emergencia pública o privada donde se recibieron las atenciones).

## ANEXO N° 2

### SERVICIO DE PRESTAMOS POR ATENCIONES DE EMERGENCIA

Mes	Saldo Insoluto al inicio de cada mes (\$)	Valor Cuota (\$)	I.P.C. (\$)	Reajuste (\$)	Tasa de Interés (\$)	Interés (\$)	Amortización (\$)	Saldo Insoluto al final de cada mes (\$)

## ANEXO N° 3

(Carta que comunica la revisión de la cotización adicional de la Ley N° 18.566)

Ciudad y fecha

Señor afiliado:

El 24 de diciembre de 1999, entró en vigencia la Ley N° 19.650, cuyo artículo 4º dispuso la eliminación gradual de la cotización adicional de hasta el 2% de la remuneración imponible, establecida en el artículo 8º de la Ley N° 18.566, beneficio del que Ud. dispone actualmente para financiar parte del precio de su plan de salud.

El proceso de eliminación se llevará a cabo en dos etapas. En esta oportunidad, corresponde efectuar la primera de ellas, consistente en convertir el porcentaje de cotización adicional contemplado en su contrato a pesos y ajustar dicho monto para que sumado al de la cotización legal, no exceda del valor equivalente a 2 unidades de fomento.

Como resultado del mencionado proceso de conversión y ajuste, se ha determinado que a Ud. le corresponde percibir una suma de \$... (indicar monto en pesos determinado de conformidad al inciso segundo del artículo 4º de la Ley N° 19.650), monto que se mantendrá inalterado y contribuirá a financiar el valor de su plan de salud hasta la tercera anualidad siguiente a la que se le comunica en este acto.

La segunda etapa, está prevista justamente para hacerse efectiva al cabo de las tres anualidades siguientes a la actual. En esa oportunidad, se revisará su contrato para eliminar definitivamente la cotización adicional. En su caso y considerando que Ud. cumple su anualidad en el mes de ..., (indicar mes de anualidad del contrato) la supresión definitiva se producirá en el mes de ... del año ...(indicar fecha en que se producirá la adecuación que eliminará la cotización, correspondiente a la tercera anualidad siguiente).

(Sólo cuando corresponda) Como resultado del ajuste efectuado en esta oportunidad, la cotización legal del 7% más el monto del adicional antes indicado, es insuficiente para financiar el precio de su plan de salud vigente, que es de \$...; para enfrentar la situación, esta institución le propone las siguientes alternativas:

- a) Mantener su plan vigente, pagando la diferencia que se produce entre el valor del plan y el monto de sus aportes legales para salud;
- b) Suscribir el plan de salud denominado ... que se le presenta en el Anexo N° XX, cuyo precio puede ser financiado con su cotización de salud y el monto de cotización adicional comunicado y, no exige, en consecuencia, que Ud. pague una diferencia de valor. Para suscribir dicho plan deberá acercarse a las oficinas de esta ISAPRE antes del ... (indicar último día de la anualidad); o
- c) Desafilarse de la institución.

Si usted nada manifiesta antes del (indicar último día de la presente anualidad), se entenderá que acepta mantener el plan vigente pagando la diferencia a que se ha hecho referencia en la letra a) precedente, y que asciende a la suma \$..., la que deberá ser enterada a contar del (primer día del mes subsiguiente al del vencimiento de la anualidad).

#### ANEXO N° 4

(Documento a entregarse o remitirse a los cotizantes que suscriban contratos a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.650)

- 1.- El 24 de diciembre de 1999 entró en vigencia la Ley N° 19.650, que introduce modificaciones a los artículos 22 y 33 de la Ley N° 18.933, que rige a las instituciones de salud previsual.

En virtud de las modificaciones efectuadas, las instituciones deben pagar directamente a los establecimientos dependientes de los Servicios de Salud o pertenecientes al sector privado, el valor de las prestaciones derivadas de atenciones de emergencia recibidas por sus beneficiarios, hasta que éstos se encuentren estabilizados, de modo que estén en condiciones de ser derivados. En esta situación, dichos prestadores no podrán exigir dinero, cheques u otros instrumentos financieros para garantizar el pago o condicionar de cualquier otra forma la atención.

Paralelamente, la reforma legal contempla que los afiliados deben reembolsar a las ISAPRES la parte que les corresponda pagar, por dichas prestaciones, conforme al plan de salud; para estos efectos, se entenderá que la respectiva institución ha otorgado un préstamo al cotizante, cuyas condiciones de pago, modalidades, garantías y plazos, se regirán por las normas contenidas en la citada Ley N° 19.650 y por las instrucciones que esta Superintendencia dicte. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir otras modalidades para restituir las sumas enteradas por la ISAPRE al establecimiento asistencial y que son de cargo del cotizante.

Para la aplicación de lo dispuesto precedentemente, se entenderá por emergencia o urgencia toda condición de salud o cuadro clínico que implique riesgo vital para una persona, de no mediar atención médica inmediata e impostergable o toda condición de salud o cuadro clínico que implique secuela funcional grave para una persona, de no mediar atención médica inmediata e impostergable.

Asimismo, se entenderá por paciente estabilizado, aquel que habiendo estado o estando en una situación de emergencia o urgencia, se encuentra en estado de equilibrio de sus funciones vitales, de modo que, aún cursando alguna patología no resuelta o parcialmente solucionada, está en condiciones de ser trasladado, dentro del establecimiento o a otro centro asistencial o a su domicilio, sin poner en riesgo su vida o la evolución de su enfermedad.

Las ISAPRES sólo podrán oponerse al pago, por escrito y fundadamente, cuando las atenciones cobradas no reúnan algunas de las condiciones establecidas en el mencionado artículo 22 de la Ley N° 18.933, o cuando se trate de prestaciones excluidas de cobertura conforme a esa misma ley y los contratos de salud respectivos.

- 2.- La Superintendencia de ISAPRES, mediante la Circular N° 56, del 24 de diciembre de 1999, ha impartido instrucciones respecto al pago de las atenciones de emergencia por parte de la ISAPRE a los prestadores y sobre la forma, plazo y demás modalidades en que el afiliado debe pagar a la institución la parte del valor de las prestaciones recibidas que, de acuerdo al plan convenido, sea de su cargo.

En dichas instrucciones se establece que una vez que la respectiva ISAPRE acredita que ha extinguido su obligación con el Servicio de Salud o establecimiento asistencial privado que otorgó las prestaciones de emergencia a su beneficiario, le enviará al cotizante una carta certificada de cobro, informándole el monto de la deuda contraída con la Institución y las alternativas que le ofrece para el pago del crédito, una de las cuales deberá consistir en el otorgamiento del préstamo a que se refiere el inciso 8° del artículo 22 de la Ley N° 18.933, otorgándole un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse al respecto. Si el afiliado no paga su deuda ni dice nada en este término, se entenderá que se acoge al crédito mencionado.

El crédito antes referido deberá pagarse mensualmente, por el cotizante en forma directa –si se trata de afiliados independientes o voluntarios– o a través de su empleador o entidad pagadora de la pensión –en el caso de los dependientes y pensionados– en cuotas que corresponderán al 5% de la remuneración, renta o pensión imponible, tratándose de dependientes, independientes o pensionados o una suma equivalente al precio del plan contratado para los voluntarios. La cantidad adeudada se reajustará de conformidad a la variación del Índice de Precios al Consumidor y devengará el interés corriente para operaciones reajustables referido en el artículo 6° de la Ley N° 18.010.

El plazo del servicio de este crédito no podrá ser superior a cinco años contado desde la activación del crédito; si transcurrido este plazo, la deuda no hubiese sido solucionada íntegra-

mente, mediante el mecanismo de pago antes indicado, la ISAPRE estará facultada para liquidar el saldo insoluto y proponer al afiliado nuevas condiciones de pago.

La ISAPRE podrá convenir con sus afiliados las garantías que estime pertinentes para asegurar el cumplimiento de lo adeudado, salvo la utilización de cheques.

Asimismo la ISAPRE podrá valerse de las facultades que le otorga la Ley N° 17.322 y ejecutar el cobro de acuerdo al procedimiento ejecutivo contemplado en dicha ley, cuando las sumas adeudadas no se paguen oportunamente por los empleadores o entidades pagadoras de la pensión, o por los afiliados independientes o voluntarios.

El afiliado deberá comunicar a la ISAPRE las modificaciones que experimente su situación laboral o previsional mientras está vigente la deuda, a fin que la institución notifique al nuevo empleador o a la entidad que se incorpora como pagadora de una pensión, o al propio cotizante que ha adquirido la calidad de independiente, voluntario o cesante, el monto que deberá enterarse por concepto del préstamo otorgado.

Por su parte, durante los períodos de incapacidad laboral, la cuota respectiva deberá pagarse directamente a la ISAPRE por el afiliado y no podrá descontarse del monto que debe pagar la institución por concepto de subsidio por incapacidad laboral.

Asimismo, si se pusiere término al contrato de salud por cualquier causa, se mantendrá inalterable la obligación contraída por el ex afiliado con la ISAPRE que le otorgó el préstamo, la que continuará cobrando las cuotas mensuales de éste, ya sea directamente al ex cotizante o a su empleador o entidad pagadora de la pensión.

Finalmente, si el afiliado o ex afiliado falleciere y registrare un saldo de deuda por concepto del préstamo otorgado, dicho saldo gravará la masa hereditaria, pudiendo pactarse entre la ISAPRE y los herederos la forma y los plazos en que éste se pagará.

- 3.- Los beneficios que otorga la Ley N° 19.650, se entienden incorporados en su contrato de salud a partir de la suscripción de éste y podrán ser exigidos desde la fecha de inicio de vigencia de los beneficios contractuales, esto es, desde el primer día del mes subsiguiente de la celebración del contrato.

### ANEXO N° 5

(Carta de ajuste para contratos celebrados con anterioridad al 24.12.99)

Ciudad y fecha

Señor afiliado:

- 1.- Esta carta tiene por objeto comunicarle el ajuste de su contrato a la Ley N° 19.650, que entró en vigencia el 24 de diciembre de 1999 y que introduce modificaciones a los artículos 22 y 33 de la Ley N° 18.933, que rige a las instituciones de salud previsional.

En virtud de las modificaciones efectuadas, las instituciones deben pagar directamente a los establecimientos dependientes de los Servicios de Salud o pertenecientes al sector privado, el



valor de las prestaciones derivadas de atenciones de emergencia recibidas por sus beneficiarios, hasta que éstos se encuentren estabilizados, de modo que estén en condiciones de ser derivados. En esta situación, dichos prestadores no podrán exigir dinero, cheques u otros instrumentos financieros para garantizar el pago o condicionar de cualquier otra forma la atención.

Paralelamente, la reforma legal contempla que los afiliados deben reembolsar a las ISAPRES la parte que les corresponda pagar, por dichas prestaciones, conforme al plan de salud; para estos efectos, se entenderá que la respectiva institución ha otorgado un préstamo al cotizante, cuyas condiciones de pago, modalidades, garantías y plazos, se regirán por las normas contenidas en la citada Ley N° 19.650 y por las instrucciones que esta Superintendencia dicte. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir otras modalidades para restituir las sumas enteradas por la ISAPRE al establecimiento asistencial y que son de cargo del cotizante.

Para la aplicación de lo dispuesto precedentemente, se entenderá por emergencia o urgencia toda condición de salud o cuadro clínico que implique riesgo vital para una persona, de no mediar atención médica inmediata e impostergable o toda condición de salud o cuadro clínico que implique secuela funcional grave para una persona, de no mediar atención médica inmediata e impostergable.

Asimismo, se entenderá por paciente estabilizado, aquel que habiendo estado o estando en una situación de emergencia o urgencia, se encuentra en estado de equilibrio de sus funciones vitales, de modo que, aún cursando alguna patología no resuelta o parcialmente solucionada, está en condiciones de ser trasladado, dentro del establecimiento o a otro centro asistencial o a su domicilio, sin poner en riesgo su vida o la evolución de su enfermedad.

Las ISAPRES sólo podrán oponerse al pago, por escrito y fundadamente, cuando las atenciones cobradas no reúnan algunas de las condiciones establecidas en el mencionado artículo 22 de la Ley N° 18.933, o cuando se trate de prestaciones excluidas de cobertura conforme a esa misma ley y los contratos de salud respectivos.

- 2.- La Superintendencia de ISAPRES, mediante la Circular N° 56, del 24 de diciembre de 1999, ha impartido instrucciones respecto al pago de las atenciones de emergencia por parte de la ISAPRE a los prestadores y sobre la forma, plazo y demás modalidades en que el afiliado debe pagar a la institución la parte del valor de las prestaciones recibidas que, de acuerdo al plan convenido, sea de su cargo.

En dichas instrucciones se establece que una vez que la respectiva ISAPRE acredita que ha extinguido su obligación con el Servicio de Salud o establecimiento asistencial privado que otorgó las prestaciones de emergencia a su beneficiario, le enviará al cotizante una carta certificada de cobro, informándole el monto de la deuda contraída con la Institución y las alternativas que le ofrece para el pago del crédito, una de las cuales deberá consistir en el otorgamiento del préstamo a que se refiere el inciso 8° del artículo 22 de la Ley N° 18.933, otorgándole un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse al respecto. Si el afiliado no paga su deuda ni dice nada en este término, se entenderá que se acoge al crédito mencionado.

El crédito antes referido deberá pagarse mensualmente, por el cotizante en forma directa –si se trata de afiliados independientes o voluntarios– o a través de su empleador o entidad pagadora de la pensión –en el caso de los dependientes y pensionados– en cuotas que corresponderán al 5% de la remuneración, renta o pensión imponible, tratándose de dependientes, indepen-

dientes o pensionados o una suma equivalente al precio del plan contratado para los voluntarios. La cantidad adeudada se reajustará de conformidad a la variación del Índice de Precios a Consumidor y devengará el interés corriente para operaciones reajustables referido en el artículo 6º de la Ley N° 18.010.

El plazo del servicio de este crédito no podrá ser superior a cinco años contado desde la activación del crédito; si transcurrido este plazo, la deuda no hubiese sido solucionada íntegramente, mediante el mecanismo de pago antes indicado, la ISAPRE estará facultada para liquidar el saldo insoluto y proponer al afiliado nuevas condiciones de pago.

La ISAPRE podrá convenir con sus afiliados las garantías que estime pertinentes para asegurar el cumplimiento de lo adeudado, salvo la utilización de cheques.

Asimismo la ISAPRE podrá valerse de las facultades que le otorga la Ley N° 17.322 y ejecutar el cobro de acuerdo al procedimiento ejecutivo contemplado en dicha ley, cuando las sumas adeudadas no se paguen oportunamente por los empleadores o entidades pagadoras de la pensión, o por los afiliados independientes o voluntarios.

El afiliado deberá comunicar a la ISAPRE las modificaciones que experimente su situación laboral o previsional mientras está vigente la deuda, a fin que la institución notifique al nuevo empleador o a la entidad que se incorpora como pagadora de una pensión, o al propio cotizante que ha adquirido la calidad de independiente, voluntario o cesante, el monto que deberá enterarse por concepto del préstamo otorgado.

Por su parte, durante los períodos de incapacidad laboral, la cuota respectiva deberá pagarse directamente a la ISAPRE por el afiliado y no podrá descontarse del monto que debe pagar la institución por concepto de subsidio por incapacidad laboral.

Asimismo, si se pusiere término al contrato de salud por cualquier causa, se mantendrá inalterable la obligación contraída por el ex afiliado con la ISAPRE que le otorgó el préstamo, la que continuará cobrando las cuotas mensuales de éste, ya sea directamente al ex cotizante o a su empleador o entidad pagadora de la pensión.

Finalmente, si el afiliado o ex afiliado falleciere y registrare un saldo de deuda por concepto del préstamo otorgado, dicho saldo gravará la masa hereditaria, pudiendo pactarse entre la ISAPRE y los herederos la forma y los plazos en que éste se pagará.

- 3.- Los beneficios que otorga la Ley N° 19.650, se entienden incorporados en su contrato de salud a partir del cumplimiento de la anualidad de éste, es decir, desde el mes de ... (indicar fecha de la anualidad).

Atendido lo anterior, los derechos y obligaciones respectivos podrán ser exigidos desde el primer día del mes subsiguiente de su anualidad, esto es, desde el ... (indicar primer día del mes subsiguiente al de la anualidad).

Ministerio de Relaciones Exteriores

**PROMULGA LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR  
LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO N° 121, RELATIVO A  
LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL  
TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES,  
Y N° 161, SOBRE LOS SERVICIOS DE  
SALUD EN EL TRABAJO**

Decreto N° 1.864<sup>(\*)</sup>

Núm. 1.864.- Santiago, 8 de noviembre de 1999.- Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50, N° 1), de la Constitución Política de la República,

Considerando:

Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo:

- a) Convenio N° 121, relativo a las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de 8 de julio de 1964, y
- b) Convenio N° 161, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, de 26 de junio de 1985.

Que dichos Convenios fueron aprobados por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 2.498, de 17 de agosto de 1999, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Instrumento de Ratificación fue depositado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo con fecha 30 de septiembre de 1999.

Que los mencionados Convenios entrarán en vigor internacional el 30 de septiembre del año 2000, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33, del Convenio N° 121, y en el artículo 18 del Convenio N° 161,

Decreto:

**Artículo único.-** Promúlganse los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Convenio N° 121, relativo a las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de 8 de julio de 1964, y
- b) Convenio N° 161, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, de 26 de junio de 1985.

---

(\*) Publicado en D.O. de 29.01.2000.

Cúmplanse dichos Convenios, llévense a efecto, como ley y publíquese copia autorizada de sus textos en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Mariano Fernández Amunátegui, Ministro de Relaciones Exteriores Subrogante.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Demetrio Infante Figueroa, Embajador, Director General Administrativo.

## CONVENIO Nº 121

### CONVENIO RELATIVO A LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (1)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1964 en su cuadragésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964:

#### Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término "legislación" comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término "prescrito" significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) la expresión "establecimiento industrial" comprende todos los establecimientos de las siguientes ramas de actividad económica: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; electricidad, gas, agua y servicios sanitarios, y transportes, almacenamiento y comunicaciones;
- d) la expresión "persona a cargo" se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos;
- e) la expresión "hijo a cargo" comprende:
  - i) al hijo que no ha llegado aún, sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a los 15 años, cualquiera de ellas que sea la más alta; y

(1) Este Convenio no había entrado en vigor el 1º de septiembre de 1965.

- ii) bajo condiciones prescritas, al hijo que no ha llegado aún a una edad prescrita superior a aquella especificada en el inciso i), y que es un aprendiz o estudiante o que tiene una enfermedad crónica o una dolencia que le incapacite para toda actividad lucrativa, a menos que en la legislación nacional la expresión "hijo a cargo" comprenda a todo hijo que no tiene aún una edad notablemente superior a aquella especificada en el inciso i).

### Artículo 2

1. Todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración motivada anexa a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en los artículos siguientes: artículo 5; artículo 9, párrafo 3, apartado b); artículo 12; artículo 15, párrafo 2, y artículo 18, párrafo 3.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá incluir en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga:
  - a) que subsisten las razones por las cuales se ha acogido a esa excepción; o
  - b) que a partir de una fecha determinada renuncia a acogerse a esa excepción.

### Artículo 3

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir del campo de aplicación del Convenio:
  - a) a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas;
  - b) a los funcionarios públicos,cuando estas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las del presente Convenio.
2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, el Miembro podrá excluir del número de asalariados considerado para el cálculo del porcentaje de asalariados efectuado en aplicación del apartado d) del párrafo 2 del artículo 4 y del artículo 5 a las personas pertenecientes a la categoría o categorías exceptuadas de la aplicación del Convenio.
3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del presente Convenio con respecto a una o varias de las categorías excluidas en el momento de su ratificación.

### Artículo 4

1. La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

2. Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere:
  - a) a las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;
  - b) a los trabajadores a domicilio;
  - c) a los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él;
  - d) a otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo.

#### **Artículo 5**

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

#### **Artículo 6**

Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes:

- a) estado mórbido;
- b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

#### **Artículo 7**

1. Todo Miembro deberá prescribir una definición del "accidente del trabajo", incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
2. No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio.

### Artículo 8

Todo Miembro deberá:

- a) prescribir una lista de enfermedades en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del presente Convenio y que serán reconocidas como enfermedades profesionales cuando sean contraídas en las condiciones prescritas; o
- b) incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales que deberá ser suficientemente amplia para que abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en el cuadro I del presente Convenio; o
- c) establecer una lista de enfermedades en cumplimiento del apartado a), añadiendo, además, sea una definición general de enfermedades profesionales o bien otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas.

### Artículo 9

1. Todo Miembro deberá garantizar a las personas protegidas, en conformidad con las condiciones prescritas, el suministro de las siguientes prestaciones:
  - a) asistencia médica y servicios conexos en caso de estado mórbido;
  - b) prestaciones monetarias en las contingencias especificadas en los apartados b), c) y d) del artículo 6.
2. La iniciación del derecho a las prestaciones no puede ser subordinada ni a la duración del tiempo del empleo ni a la duración del período de afiliación al seguro o al pago de las cotizaciones. Sin embargo, en lo relativo a las enfermedades profesionales puede establecerse un período de exposición al riesgo previsto.
3. Se concederán las prestaciones mientras exista la situación que da derecho a ellas; no obstante, en lo que se refiere a la incapacidad para el trabajo, la prestación monetaria podrá no ser pagadera durante los tres primeros días, en los siguientes casos:
  - a) cuando la legislación de un Miembro, en la fecha en que este Convenio entre en vigor, establezca un período de espera y bajo la condición de que ese Miembro incluya, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración de que las razones que él tiene para acogerse a esta disposición subsisten todavía; o
  - b) cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo previsto en el artículo 2.

### Artículo 10

1. La asistencia médica y los servicios conexos en caso de estado mórbido deberán comprender lo siguiente:
  - a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, incluidas las visitas a domicilio;
  - b) la asistencia odontológica;
  - c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica;
  - d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica;

- e) el suministro del material odontológico, farmacéutico y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, reparación y renovación cuando sea necesario, así como los lentes;
  - f) la asistencia suministrada, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista, por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica; y
  - g) en la medida de lo posible, el siguiente tratamiento en el lugar de trabajo:
    - i) tratamiento de urgencia a las víctimas de accidentes graves;
    - ii) cuidados ulteriores a las víctimas de lesiones leves que no acarreen interrupción del trabajo.
2. Las prestaciones otorgadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo se dispensarán, por todos los medios apropiados, a fin de conservar, restablecer o, si esto no fuera posible, mejorar la salud de la víctima, así como su aptitud para trabajar y para hacer frente a sus necesidades personales.

#### **Artículo 11**

1. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos por medio de un régimen general de sanidad o de un régimen de asistencia médica para los asalariados podrá especificar en su legislación que dicha asistencia se prestará, en las mismas condiciones que a las demás personas con derecho a ella, a las personas que hayan sufrido un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando las normas sean establecidas en tal forma que eviten privaciones a los interesados.
2. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos reembolsando a los trabajadores los gastos en que hayan incurrido, podrá establecer en su legislación normas especiales respecto de casos cuya amplitud, duración o costo rebasen los límites razonables, a condición de que las normas así establecidas no sean incompatibles con el objetivo fijado en el párrafo 2 del artículo 10, y eviten privaciones a los interesados.

#### **Artículo 12**

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la asistencia médica y los servicios conexos deberán comprender por lo menos lo siguiente:

- a) la asistencia médica general, incluidas las visitas a domicilio;
- b) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
- c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados;
- d) la hospitalización cuando fuere necesaria; y
- e) la asistencia de urgencia, cuando fuere posible, en el lugar del trabajo, a las víctimas de accidentes del trabajo.

#### **Artículo 13**

Las prestaciones monetarias por incapacidad temporal o inicial para el trabajo se harán en forma de pago periódico, calculado sea de conformidad con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20.



#### Artículo 14

1. Se deberán pagar prestaciones monetarias por pérdida de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas en todos los casos en que esta pérdida de capacidad o esta disminución de facultades excedan de un porcentaje prescrito y subsistan una vez terminado el período durante el cual sean pagaderas las prestaciones de conformidad con el artículo 13.
2. En caso de pérdida total de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria consistirá en un pago periódico calculado sea de conformidad con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20.
3. En caso de pérdida parcial substancial de la capacidad para ganar que exceda de un porcentaje prescrito y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación consistirá en un pago periódico que representará una proporción conveniente de la prestación prevista en el párrafo 2 de este artículo.
4. En caso de cualquier otra pérdida parcial de la capacidad de ganar que exceda del porcentaje prescrito a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria podrá adoptar la forma de una suma global.
5. Los porcentajes de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución correspondiente de las facultades físicas a que se hace referencia en los párrafos 1 y 3 de este artículo serán prescritos de modo que se eviten privaciones a los interesados.

#### Artículo 15

1. En circunstancias excepcionales, con el consentimiento de la víctima y cuando la autoridad competente tenga motivos para creer que el pago de una suma global se utilizará de manera particularmente ventajosa para el beneficiario, puede cambiarse el total o una parte de los pagos periódicos previstos en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 por un capital correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos.
2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2 y el Miembro interesado considere que carece de los servicios administrativos necesarios para efectuar pagos periódicos, éste podrá substituir los pagos periódicos mencionados en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 por una suma global correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos. Este equivalente actuarial será calculado sobre la base de las informaciones existentes.

#### Artículo 16

De acuerdo con lo que se prescriba, se pagarán incrementos de los pagos periódicos u otras prestaciones suplementarias o especiales a las personas incapacitadas cuyo estado requiera la ayuda o asistencia constantes de otra persona.

#### Artículo 17

La legislación nacional determinará las condiciones en que los pagos periódicos correspondientes deben ser reevaluados, suspendidos o terminados, debido a una modificación del porcentaje de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución de las facultades físicas.

### Artículo 18

1. Las prestaciones monetarias en caso de fallecimiento del sostén de la familia consistirán en un pago periódico a las siguientes personas: a la viuda, de acuerdo con lo que prescriba la legislación nacional; al viudo a cargo e incapacitado; a los hijos a cargo del fallecido, y a toda otra persona que fuera designada por la legislación nacional. Dicho pago periódico será calculado de conformidad sea con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20. Sin embargo, no será necesario disponer un pago al viudo incapacitado y a cargo cuando las prestaciones monetarias a otros sobrevivientes son apreciablemente superiores a las que establece este Convenio y cuando otros sistemas de seguridad social, distintos de aquellos que cubren los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, establecen a favor de tal viudo prestaciones apreciablemente superiores a las consignadas para los casos de invalidez en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.
2. Además, deberá pagarse una prestación para gastos funerarios a una tasa prescrita que no será inferior a su costo normal. El derecho a esta prestación podrá ser subordinado a condiciones prescritas, cuando las prestaciones monetarias a los sobrevivientes sean notablemente superiores a las que establece el presente Convenio.
3. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 y el Miembro interesado considere que carece de los servicios administrativos necesarios para efectuar pagos periódicos, podrá pagarse, en substitución de los pagos periódicos mencionados en el párrafo 1 del presente artículo, una suma global correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos debidos. Este equivalente actuarial será calculado sobre la base de las informaciones existentes.

### Artículo 19

1. En el caso de un pago periódico al cual se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagaderas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo que se indica en el cuadro II del presente Convenio sea por lo menos igual, para la contingencia correspondiente, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total de las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de las asignaciones familiares pagaderas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.
2. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia se calcularán de conformidad con reglas prescritas y, cuando las personas protegidas o sus cabezas de familia estén clasificadas en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse de conformidad con las ganancias de base de las categorías a las que hayan pertenecido.
3. Podrá prescribirse un límite máximo para la cuantía de la prestación o para las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la misma, a reserva de que ese máximo se fije de tal modo que, cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean iguales o inferiores al salario de un trabajador calificado de sexo masculino, las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas.
4. Se calcularán sobre el mismo tiempo básico las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares.

5. Para los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.
6. Para los fines del presente artículo serán considerados como trabajadores calificados de sexo masculino los siguientes:
  - a) un ajustador o un tornero de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o
  - b) un trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente; o
  - c) una persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas, determinándose estas ganancias sobre una base anual o sobre la base de un período más corto, según se prescriba; o
  - d) una persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas.
7. Será un trabajador ordinario calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo anterior, la persona empleada en el grupo principal de actividades económicas que ocupe el mayor número de personas protegidas de sexo masculino económicamente activas para la contingencia considerada, o de cabezas de familia de personas protegidas, según sea el caso, en el grupo que ocupe mayor número de personas protegidas o de sus cabezas de familia; a este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, modificada, reproducida en el anexo al presente Convenio, o con las modificaciones que en dicha Clasificación puedan introducirse en cualquier momento.
8. Cuando la cuantía de las prestaciones varíe de una región a otra, el trabajador calificado de sexo masculino podrá ser determinado, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo.
9. El salario del trabajador calificado de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado, sea por contratos colectivos, sea por o en virtud de la legislación nacional, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, debiendo incluirse los subsidios de carestía de vida, si los hubiere.

Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el salario medio.
10. Ningún pago periódico será de cuantía inferior a la mínima prescrita.

### Artículo 20

1. En el caso de un pago periódico al cual se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagaderas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo que se indica en el cuadro II del presente Convenio sea por lo menos igual, para la correspondiente contingencia, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino y del importe de las asignaciones familiares pagaderas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Serán calculados sobre el mismo tiempo básico el salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares.
3. Para los demás beneficiarios, la prestación se fijará de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.
4. Para la aplicación del presente artículo serán considerados como trabajadores ordinarios no calificados adultos de sexo masculino los siguientes:
  - a) un trabajador ordinario no calificado de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o
  - b) un trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente.
5. Será un trabajador ordinario no calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, la persona empleada en el grupo principal de actividades económicas que ocupe mayor número de personas protegidas de sexo masculino económicamente activas para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, según sea el caso, en el grupo que ocupe mayor número de personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, modificada, reproducida en anexo al presente Convenio, o con las modificaciones que en dicha Clasificación puedan introducirse en cualquier momento.
6. Cuando la cuantía de las prestaciones varíe de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino podrá ser determinado, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo.
7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado sea por contratos colectivos, sea por o en virtud de la legislación nacional, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, debiendo incluirse los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo deberá tomarse el promedio del salario.
8. Ningún pago periódico será de cuantía inferior a la mínima prescrita.

### **Artículo 21**

1. Las tasas de las prestaciones monetarias en curso a que se hace referencia en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 y en el párrafo 1 del artículo 18 serán revisadas a consecuencia de variaciones notables del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también notables, del costo de la vida.
2. Todo Miembro deberá incluir las conclusiones de esas revisiones en las memorias anuales sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y deberá precisar toda acción que haya adoptado a este respecto.

### Artículo 22

1. Las prestaciones que, de conformidad con el presente Convenio, serían pagaderas a una persona protegida podrán ser suspendidas en la medida en que se prescriba en los casos siguientes:
  - a) mientras el interesado no esté en el territorio del Estado Miembro;
  - b) mientras la persona interesada esté mantenida con fondos públicos o a expensas de una institución o de un servicio de seguridad social;
  - c) cuando el interesado hubiera intentado fraudulentamente obtener la prestación de que se trate;
  - d) cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional haya sido provocado por un delito cometido por el interesado;
  - e) cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional haya sido provocado por el estado de intoxicación voluntaria del interesado, o por una falta grave e intencional del mismo;
  - f) cuando la persona interesada, sin causa justificada, no utilice los servicios médicos y conexos o los servicios de readaptación profesional puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia o la prolongación de la contingencia o las reglas respecto de la conducta de los beneficiarios de las prestaciones;
  - g) mientras el cónyuge sobreviviente viva en concubinato.
2. En los casos y dentro de los límites prescritos, parte de las prestaciones monetarias que en otro caso serían pagaderas se abonará a las personas a cargo del interesado.

### Artículo 23

1. Todo solicitante tendrá derecho a apelar en caso de que se le niegue la prestación o se le discuta su calidad o cantidad.
2. Cuando, al aplicar el presente Convenio, la administración de la asistencia médica, se confíe a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, el derecho de apelación previsto en el párrafo 1 del presente artículo podrá substituirse por el derecho a hacer examinar por la autoridad competente cualquier reclamación referente a la denegación de asistencia médica o a la calidad de la asistencia médica recibida.
3. Podrá negarse el derecho de apelación cuando las reclamaciones sean decididas por un tribunal especial establecido para entender en litigios sobre prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o sobre cuestiones de seguridad social en general, y en él estén representadas las personas protegidas.

### Artículo 24

1. Cuando la administración no sea confiada a una institución que esté bajo la dirección de las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella con carácter consultivo, en condiciones prescritas. La legislación nacional podrá decidir también acerca de la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas.
2. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere a la buena administración de las instituciones y servicios encargados de la aplicación del presente Convenio.

### Artículo 25

Los Miembros deberán asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al suministro conveniente de las prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y deberán adoptar todas las medidas necesarias a este efecto.

### Artículo 26

1. Los Miembros deberán, en las condiciones prescritas:
  - a) tomar medidas de prevención contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
  - b) proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a la persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuere posible, para ejercer la actividad lucrativa más adecuada, en la medida posible, a su actividad anterior, habida cuenta de sus calificaciones y aptitudes; y
  - c) tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de los trabajadores que hayan quedado inválidos.
2. Los Miembros deberán, dentro de lo que sea posible, proporcionar informaciones concernientes a la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrán de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

### Artículo 27

Cada Miembro en su territorio deberá asegurar a los extranjeros igualdad de trato con sus nacionales respecto de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### Artículo 28

1. El presente Convenio revisa el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921; el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925; el Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925, y el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.
2. La ratificación del presente Convenio por un Miembro que hubiese ratificado anteriormente el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934, implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de dicho Convenio, de conformidad con su artículo 8, al entrar en vigor el presente Convenio, pero la entrada en vigor del presente Convenio no cerrará a la ratificación del Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.

### Artículo 29

De conformidad con el artículo 75 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, la parte VI y las disposiciones correspondientes de otras partes de dicho Convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que ratifique el presente Convenio, a partir de la fecha de su entrada en vigor para ese Miembro. No obstante, se considerará que la aceptación de las obligaciones del presente Convenio constituye una aceptación de las obligaciones de la parte VI y de las disposiciones pertinentes de otras partes del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, a los efectos del artículo 2 de dicho Convenio.

### Artículo 30

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas en el presente Convenio, así lo disponga, las disposiciones del presente Convenio que se especifiquen en el nuevo convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que hubiere ratificado este último, a partir de la fecha de su entrada en vigor para el Miembro interesado.

### Artículo 31

1. El cuadro I del presente Convenio podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en cualquier reunión en cuyo orden del día figure esta cuestión, por decisión adoptada por una mayoría de dos tercios.
2. Dichas modificaciones serán obligatorias para los Miembros que ya hubiesen ratificado el Convenio cuando dichos Miembros notifiquen al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que las aceptan.
3. Por el hecho de haber sido adoptadas por la Conferencia, las modificaciones serán obligatorias para todos los Miembros que ratifiquen el Convenio después de que aquéllas fueren introducidas, salvo que la Conferencia decida lo contrario al adoptar la modificación.

### Artículo 32

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 33

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 34

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 35

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización saber la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### Artículo 36

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### Artículo 37

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 38

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 39

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## CUADRO I. LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

### Enfermedades profesionales

1. Neumoconiosis causada por polvos minerales esclerógenos (silicosis, antracosilicosis, asbestosis) y silicosis-tuberculosis siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte.

### Trabajos que entrañan el riesgo

Todos los trabajos que expongan al riesgo considerado.



**Enfermedades profesionales**

2. Enfermedades causadas por el berilio (glucinio) o sus compuestos tóxicos.
3. Enfermedades causadas por el fósforo o sus compuestos tóxicos.
4. Enfermedades causadas por el cromo o sus compuestos tóxicos.
5. Enfermedades causadas por el manganeso o sus compuestos tóxicos.
6. Enfermedades causadas por el arsénico o sus compuestos tóxicos.
7. Enfermedades causadas por el mercurio o sus componentes tóxicos.
8. Enfermedades causadas por el plomo o sus compuestos tóxicos.
9. Enfermedades causadas por el sulfuro de carbono.
10. Enfermedades causadas por los derivados halógenos, tóxicos de los hidrocarburos de la serie grasa.
11. Enfermedades causadas por el benceno o sus homólogos tóxicos.
12. Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos tóxicos o de sus homólogos.
13. Enfermedades causadas por las radiaciones ionizantes.
14. Epiteliomas primitivos de la piel causados por el alquitrán, brea, betún, aceites minerales, antraceno o los compuestos, productos o residuos de esas sustancias.
15. Infección carbuncosa.

**Trabajos que entrañan el riesgo**

Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.  
Id.

Todos los trabajos que expongan a la acción de radiaciones ionizantes.  
 Todos los trabajos que expongan a los riesgos considerados.  
 Trabajos que impliquen contacto con animales carbuncosos.  
 Manipulación de despojos de animales.  
 Carga, descarga o transporte de mercancías que puedan haber sido contaminadas por animales o despojos de animales infectados.

**CUADRO II. PAGOS PERIODICOS AL  
BENEFICIARIO TIPO**

<b>Contingencias</b>	<b>Beneficiario tipo</b>	<b>Porcentaje</b>
1. Incapacidad temporal o inicial para trabajar.	Hombre con cónyuge y dos hijos.	60
2. Pérdida total de la capacidad para ganar o disminución correspondiente de las facultades físicas.	Hombre con cónyuge y dos hijos.	60
3. Fallecimiento del sostén de la familia.	Viuda con dos hijos.	50

**ANEXO****Clasificación industrial internacional uniforme de  
todas las actividades económicas**

(Revisada en 1958)

**LISTA DE LAS DIVISIONES Y AGRUPACIONES****División 0. Agricultura, silvicultura, casa y pesca****Agrupación**

01. Agricultura.
02. Silvicultura y extracción de madera.
03. Caza ordinaria y mediante trampas, y repoblación de animales.
04. Pesca.

**División 1. Explotación de minas y canteras**

11. Explotación de minas de carbón.
12. Extracción de minerales metálicos.
13. Petróleo crudo y gas natural.
14. Extracción de piedras, arcilla y arena.
19. Extracción de minerales no metálicos no clasificados en otra parte y explotación de canteras.

**Divisiones 2-3. Industrias manufactureras**

20. Industrias manufactureras de productos alimenticios, excepto las de bebidas.
21. Industrias de bebidas.
22. Industria del tabaco.
23. Fabricación de textiles.
24. Fabricación de calzado, prendas de vestir y otros artículos confeccionados con productos textiles.
25. Industrias de la madera y del corcho, excepto la fabricación de muebles.
26. Fabricación de muebles y accesorios.
27. Fabricación de papel y de productos de papel.
28. Imprentas, editoriales e industrias conexas.
29. Industria del cuero y productos del cuero y piel, exceptuando el calzado y otras prendas de vestir.
30. Fabricación de productos de caucho.
31. Fabricación de substancias y productos químicos.
32. Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón.
33. Fabricación de productos minerales no metálicos, excepto los derivados del petróleo y del carbón.
34. Industrias metálicas básicas.
35. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo de transporte.
36. Construcción de maquinaria, excepto la maquinaria eléctrica.
37. Construcción de maquinaria, aparatos, accesorios y artículos eléctricos.
38. Construcción de material de transporte.
39. Industrias manufactureras diversas.

**División 4. Construcción**

40. Construcción.

**División 5. Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios**

51. Electricidad, gas y vapor.  
52. Abastecimiento de agua y servicios sanitarios.

**División 6. Comercio**

61. Comercio al por mayor y al por menor.  
62. Bancos y otros establecimientos financieros.  
63. Seguros.  
64. Bienes inmuebles.

**División 7. Transportes, almacenaje y comunicaciones**

71. Transportes.  
72. Depósito y almacenaje.  
73. Comunicaciones.

**División 8. Servicios**

81. Servicios gubernamentales.  
82. Servicios prestados al público.  
83. Servicios prestados a las empresas.  
84. Servicios de esparcimiento.  
85. Servicios personales.

**División 9. Actividades no bien especificadas**

90. Actividades no bien especificadas.

**CONVENIO SOBRE LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, 1964 (Núm. 121)****CUADRO I. LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES**

(Enmendada en 1980)

**Enfermedades profesionales****Trabajos que entrañan el riesgo (2)**

- |  |   |
|--|---|
| 1. Neumoconiosis causada por polvos minerales esclerógenos (silicosis, antracosilicosis, asbestosis) y silicosis-tuberculosis siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte. | Todos los trabajos que expongan al riesgo considerado |
|--|---|

(2) En la aplicación de este cuadro convendría, en caso necesario, tener en cuenta el nivel y el tipo de exposición.

**Enfermedades profesionales****Trabajos que entrañan el riesgo (2)**

- |  |     |
|--|-----|
| 2. Bronconeumopatías causadas por el polvo de metales duros.   | Id. |
| 3. Enfermedades broncopulmonares causadas por el polvo de algodón (bisinosis), de lino, de cáñamo o de sisal.  | Id. |
| 4. Asma profesional causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos como tales e inherentes al tipo de trabajo.   | Id. |
| 5. Alveolitis alérgicas extrínsecas y sus secuelas causadas por la inhalación de polvos orgánicos, según lo prescrito en la legislación nacional.  | Id. |
| 6. Enfermedades causadas por el berilio (glucinio) o sus compuestos tóxicos.   | Id. |
| 7. Enfermedades causadas por el cadmio o sus compuestos tóxicos.   | Id. |
| 8. Enfermedades causadas por el fósforo o sus compuestos tóxicos.  | Id. |
| 9. Enfermedades causadas por el cromo o sus compuestos tóxicos.  | Id. |
| 10. Enfermedades causadas por el manganeso o sus compuestos tóxicos.   | Id. |
| 11. Enfermedades causadas por el arsénico o sus compuestos tóxicos.  | Id. |
| 12. Enfermedades causadas por el mercurio o sus compuestos tóxicos.  | Id. |
| 13. Enfermedades causadas por el plomo o sus compuestos tóxicos.   | Id. |
| 14. Enfermedades causadas por el fluor o sus compuestos tóxicos.   | Id. |
| 15. Enfermedades causadas por el sulfuro de carbono.   | Id. |
| 16. Enfermedades causadas por los derivados halogenados tóxicos de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos.  | Id. |
| 17. Enfermedades causadas por el benceno o sus homólogos tóxicos.  | Id. |
| 18. Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno o de sus homólogos.  | Id. |
| 19. Enfermedades causadas por la nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico.   | Id. |
| 20. Enfermedades causadas por los alcoholes, los glicoles o las cetonas.   | Id. |
| 21. Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes: óxido de carbono, cianuro de hidrógeno o sus derivados tóxicos, hidrógeno sulfurado.   | Id. |
| 22. Acción auditiva causada por el ruido.  | Id. |
| 23. Enfermedades causadas por las vibraciones (afecciones de los músculos, de los tendones, de los huesos, de las articulaciones, de los vasos sanguíneos periféricos o de los nervios periféricos). | Id. |

**Enfermedades profesionales**

24. Enfermedades causadas por el trabajo en aire comprimido.
25. Enfermedades causadas por las radiaciones ionizantes.
26. Enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos no considerados en otras rúbricas.
27. Epiteliomas primitivos de la piel causados por el alquitrán, brea, betún, aceites minerales, antraceno o los compuestos, productos o residuos de esas sustancias.
28. Cáncer de pulmón o mesotelioma causados por el amianto.
29. Enfermedades infecciosas o parasitarias contraídas en una a) actividad que implique un riesgo especial de contaminación.

**Trabajos que entrañan el riesgo**

- Id.
- Todos los trabajos que expongan a la acción de radiaciones ionizantes.  
Todos los trabajos que exponen al riesgo considerado.
- Id.
- Id.
- a) Trabajos en el campo de la sanidad y trabajos de laboratorio;
  - b) Trabajos veterinarios;
  - c) Trabajos de manipulación de animales, de cadáveres o despojos de animales o de mercancías que puedan haber sido contaminadas por animales o por cadáveres o despojos de animales;
  - d) Otros trabajos que impliquen un riesgo especial de contaminación.

**CONVENIO Nº 161****CONVENIO SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1985 en su septuagésima primera reunión;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:

## **PARTE I. PRINCIPIOS DE UNA POLITICA NACIONAL**

### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión "servicios de salud en el trabajo" designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:
  - i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
  - ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;
- b) la expresión "representantes de los trabajadores en la empresa" designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.

### **Artículo 2**

A la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo Miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

### **Artículo 3**

1. Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.
2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.
3. Todo Miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

### **Artículo 4**

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

## PARTE II. FUNCIONES

### Artículo 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;
- b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;
- d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
- e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;
- f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;
- h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;
- i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;
- j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;
- k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

## PARTE III. ORGANIZACION

### Artículo 6

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

- a) por vía legislativa;
- b) por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o
- c) de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

### Artículo 7

1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:
  - a) las empresas o los grupos de empresas interesadas;
  - b) los poderes públicos o los servicios oficiales;
  - c) las instituciones de seguridad social;
  - d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
  - e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

#### **Artículo 8**

El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

### **PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO**

#### **Artículo 9**

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.
2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.
3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

#### **Artículo 10**

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.

#### **Artículo 11**

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

#### **Artículo 12**

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.



**Artículo 13**

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

**Artículo 14**

El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

**Artículo 15**

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

**PARTE V. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 16**

Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos.

**Artículo 17**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 18**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 19**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 20**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 21**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### **Artículo 22**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 23**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### **Artículo 24**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Jurisprudencia Judicial

**DESPIDO INJUSTIFICADO FUNDADO EN  
INCUMPLIMIENTO DE CLAUSULA CONTRACTUAL  
RELATIVA A CUMPLIMIENTO DE METAS POR PARTE  
DE AGENTE DE VENTAS DE A.F.P. ILEGALIDAD DE  
CLAUSULA CONTRACTUAL QUE SUJETA EL PAGO  
DE LA REMUNERACION AL CUMPLIMIENTO  
DE UNA CONDICION SUSPENSIVA**

**Cecilia Farías Olguín (\*)**

Los Tribunales de Justicia han sostenido que el despido fundado en un supuesto incumplimiento grave de las estipulaciones que impone el contrato debe ser siempre calificado por la vía judicial, sin que resulte jurídicamente posible a las partes efectuar dicha calificación en el contrato de trabajo.

Igual posición ha sostenido la Dirección del Trabajo, quien se ha pronunciado señalando que las causales de terminación del contrato de trabajo son de derecho estricto y que la calificación final relativa a la procedencia de imputar a una parte el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Asimismo, la judicatura laboral ha declarado carente de todo valor jurídico cláusula contractual conforme la cual las comisiones devengadas por el trabajador pueden ser descontadas en el evento de no producirse el pago efectivo de la primera cotización correspondiente a la afiliación o traspaso de A.F.P., según sea el caso. Concordante con la postura judicial, la Dirección del Trabajo ha señalado que no es posible sujetar el pago de la remuneración del trabajador a una condición cuyo cumplimiento le resulta del todo ajena, puesto que depende de hechos de terceros, en este caso, el pago efectivo de la cotización del trabajador afiliado o traspasado, por parte de su empleador.

**LA CONTROVERSIA JUDICIAL**

Fue deducida demanda en juicio ordinario en contra de una Administradora de Fondos de Pensiones, empleador que procedió al despido de la demandante invocando como causal el incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato, en mérito de haberse fijado a la dependiente metas que no fueron cumplidas. Las metas establecidas consistían en alcanzar afiliaciones o traspasos de renta imponible superior a 7,5 U.F.

La demanda tenía por finalidad no sólo que se declarara el despido injustificado, indebido o improcedente y, en virtud de ello, se condenara a la demandada al pago de las indemnizaciones correspondientes sino, además, pretendía se declarase la ilegalidad de los descuentos operados en las remuneraciones de la demandante en virtud de no haberse producido el pago efectivo de la

---

(\*) Abogado, Jefe de la Unidad Coordinación Jurídica y Defensa Judicial del Departamento Jurídico.

primera cotización por el empleador del trabajador afiliado o traspasado por la trabajadora, demandante en los autos, de manera que procedía su restitución.

El tribunal de primera instancia hizo íntegro lugar a la demanda, declarando injustificado el despido y procedentes las prestaciones reclamadas: indemnización por años de servicio, con aumento del 20%, indemnización sustitutiva de aviso previo y feriado proporcional. Asimismo, declaró *la ineficacia* de la cláusula contractual conforme a la cual se operaba el descuento de las comisiones por cotizaciones no enteradas, ordenando la restitución de las mismas. Todo ello con los reajustes legales y costas de la causa.

El empleador apeló de dicha sentencia. La Corte de Apelaciones respectiva mantuvo el fallo. Seguidamente, la demandada dedujo recurso de Casación en el Fondo contra el fallo de segunda instancia y la Corte Suprema lo rechazó por estimar que el mismo adolecía de manifiesta falta de fundamento, quedando, con ello, firme el fallo de primera instancia.

### **POSICION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN RELACION A LOS DESCUENTOS DE REMUNERACIONES DE LOS AGENTES DE VENTAS EN RAZON DE COTIZACIONES NO ENTERADAS EN LOS FONDOS PREVISIONALES**

La jurisprudencia contenida en sentencia firme y ejecutoriada es conteste con lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, mediante Ord. N° 5.038/290, de fecha 4 de octubre de 1999, el cual señala que *"no se ajustan a derecho las modalidades remunerativas denominadas comisión y participación, establecidas y reguladas, entre otras, por las cláusulas primera y segunda, respectivamente, del anexo de contrato de trabajo entre vendedores y la empresa A.F.P. Provida, por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen, especialmente el hecho de sujetar las remuneraciones señaladas a un supuesto distinto del establecido en la ley como es la voluntad de un tercero ajeno a la relación laboral"*.

Conforme lo expresado por la Dirección del Trabajo no es lícito sujetar el derecho del trabajador a su remuneración a una condición distinta a aquella que consiste en la efectiva prestación de los servicios que se hubieren convenido. Así, entonces, un hecho de un tercero extraño a la relación laboral no puede suspender el nacimiento del derecho al pago de las remuneraciones.

El dictamen en comento sostiene que tratándose de los agentes de ventas de las A.F.P. *"la comisión en los casos de afiliación y traspaso se debe entender devengada cuando el acto respectivo, de acuerdo con la normativa vigente, se entienda perfeccionado y no, como lo pretende la modificación convencional, con el pago de la primera cotización por parte del afiliado o traspasado, cuestión que contraría un elemento esencial del contrato de trabajo: la ajenidad"*.

A continuación es transcrito el fallo comentado precedentemente.

Temuco, treinta y uno de marzo de mil novecientos noventa y nueve.

Vistos:

A fojas 33, comparece Edith del Carmen Rojas Ruminot, empleada con domicilio en Temuco, calle Ucrania 676 Villa Manquemalén, quien viene en interponer demanda en juicio ordinario laboral en contra de la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., persona jurídica del giro de su denominación, domiciliada en Temuco, Bulnes 320 y representada por Roberto Vaccaro Yob,

Contador Auditor, Gerente o jefe de oficina de la empleadora en Temuco, de su domicilio, por las razones que señala en su escrito.

A fojas 38, se notifica legalmente la demanda.

A fojas 39-51, la demandada contesta la demanda.

A fojas 55 vuelta, se recibe la causa a prueba, fijando los puntos sobre los cuales ésta debe recaer, notificándose a las partes a fojas 56-57 de autos.

A fojas 108, la demandada presenta lista de testigos.

A fojas 110, la parte demandante presenta lista de testigos.

A fojas 120-122 vuelta, se realiza el comparendo de estilo, rindiéndose las pruebas que allí se consignan.

Encontrándose la causa en estado, se citó a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

En cuanto a la compensación, alegada como incidente por la demandada.

*Primero:* En el primer otrosí del escrito de fojas 39, la demandada alega compensación como modo de extinguir las obligaciones respecto de los eventuales derechos de la actora, en atención a que ha quedado adeudando a la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A. la suma de \$494.520, correspondiente a comisiones anticipadas y descuentos legales, de que da cuenta su proyecto de finiquito luego de restar las sumas a sus haberes.

*Segundo:* La parte demandante evacua el traslado a fojas 55, solicitando desestimarla ya que ella no fue promovida por la vía procesal idónea, sino en forma incidental, y posterior a la contestación de la demanda, debiendo haberlo realizado en la contestación de la demanda, y agregando que con posterioridad no podrá hacerse valer excepción alguna, por otra parte la compensación supone que se declare o reconozca la existencia de una obligación y del crédito correlativo, y para lo cual debería haber deducido reconvencción, lo que tampoco hizo.

*Tercero:* Que el incidente de compensación será desechado, por razones de forma y de fondo. De forma pues como bien lo señala el demandante la compensación es una excepción perentoria que ha de interponerse al contestar la demanda, circunstancia que no ha ocurrido si no que se ha opuesto como incidente. Y como también lo señala la parte demandante, tampoco se ha opuesto como demanda reconvenccional.

Por otra parte, no se ha acreditado en autos que la demandante adeude tal suma a la demandada, no siendo suficiente para acreditar ello, el proyecto de finiquito emanado de la parte demandada que rola a fojas 106. Más aún a la luz de lo que se dirá en el considerando decimotercero tal descuento es indebido o no adeudado.

En cuanto al fondo:

*Cuarto:* Que doña Edith del Carmen Rojas Ruminot, ya individualizada, viene en demandar en juicio ordinario laboral a la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., persona jurídica

de su denominación, domiciliada en Temuco, calle Bulnes 320, representada por don Roberto Vaccaro Yob, expresando haber servido como vendedora a la demandada, afiliando o traspasando personas al sistema del D.L. N° 3.500, siendo su remuneración variable, compuesta por sueldo, más comisión por ventas, bonos, premios, gratificación, etc. Siendo despedida con fecha 4 de agosto de 1998 injustificadamente sin que existieran hechos apropiados para configurar la causal N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, solicitando se le paguen las indemnizaciones que la ley prevé para estos efectos y que es:

Indemnización sustitutiva del aviso previo.

Indemnización por años de servicio, más el 20% de aumento.

Durante la vigencia del contrato Provida procedió a recobrar todas las comisiones que en su momento se pagaron ya sea por comisiones o traspasos, según ella porque no habrían prosperado y ese sistema de recuperación era descontarla de los haberes bajo la etiqueta de "Anticipo Premios" O "Anticipo Comisiones", escrita en la sección descuentos, por esta razón también viene en demandar la devolución de las comisiones que ganó y percibió y que la empleadora en forma ilegal impuso devolvérselas. Adeudando además el feriado proporcional, todo ello más reajustes, intereses y costas.

*Quinto:* Que notificada legalmente la demanda y contestando ésta don Andrés Rodríguez Morales, domiciliado en Huérfanos N° 1117 oficina 716, Santiago, y para estos efectos en calle Bulnes N° 320 de Temuco, en representación de Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., sociedad del rubro de su denominación, domiciliada en Avenida Pedro de Valdivia N° 100, piso 8º, Providencia, Santiago, y en calle Bulnes 320, Temuco, solicitando se rechace la demanda con expresa condenación en costas, señalando que la actora se desempeñaba en calidad de agente de ventas y servicios previsionales, cuya labor era obtener que trabajadores que se encuentran afiliados a otras A.F.P. ingresen a Provida, lo que se realiza formalmente a través de la suscripción de un documento denominado "orden de traspaso irrevocable" en el que el trabajador manifiesta su voluntad de afiliarse a la A.F.P. otorgando un mandato para obtener el traspaso desde su antigua A.F.P., para que la nueva invierta sus fondos dentro de los márgenes legales, con el objeto de lograr mejor rentabilidad, siendo remunerada la actora a través de un componente fijo, compuesto por sueldo base, gratificación, más comisión variable. En el caso de la actora, en todo el tiempo trabajado nunca cumplió con las metas mínimas de ventas establecidas en el contrato de trabajo, esto es que el trabajador debía obtener mensualmente traspasos o afiliaciones cuya renta imponible sea superior a 7,5 U.F., situación que no cumplió y que le fue presentada en más de una oportunidad, inclusive en forma escrita poco antes de su despido, sin que se haya mejorado su rendimiento laboral. Por lo tanto nada se adeuda a la actora tampoco por descuentos de comisiones, ya que éstos son producto del sistema pactado respecto de aquellos anticipos otorgados y que en definitiva no se tradujeron en comisión.

*Sexto:* Que la parte demandante acompañó a los autos los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal y con citación.

Copia del Contrato de Trabajo.

Liquidaciones de remuneraciones, más las de mayo, junio y julio de 1998.

*Séptimo:* Que la parte demandada acompañó a los autos con citación los siguientes documentos:

Carta de despido dirigida a la actora.

Comprobante de despacho por correo certificado a su domicilio.

Notificación del despido a la Inspección del Trabajo.

Carta dirigida a la actora amonestándola por su baja productividad, con copia de la notificación a la Inspección del Trabajo.

Detalle de liquidación de comisiones de ventas de la actora, abril, mayo, junio y agosto de 1998.

Copia de las liquidaciones de remuneraciones de la actora.

Informe de producción de la actora.

Proyecto de finiquito de la actora.

Acompaña bajo apercibimiento legal los siguientes documentos:

Contrato de trabajo de la actora, con sus anexos.

Liquidaciones de remuneraciones de la actora febrero a julio de 1998.

*Octavo:* Que la parte demandante no rindió prueba testimonial en autos.

*Noveno:* Que la parte demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de los testigos: Luis Moisés Salinas Durán, y Rudi Crispina Navarrete Monsalves.

*Décimo:* Que la parte demandante no rindió prueba confesional en autos.

*Undécimo:* Que la parte demandada rindió prueba confesional consistente en las declaraciones de Edith del Carmen Rojas Ruminot.

*Duodécimo:* Hecho de la causa: Que es un hecho de la causa que ha existido en relación laboral entre las partes y que ésta comenzó el 1º de febrero de 1995 y concluyó el día 4 de agosto de 1998, fecha en la que fue despedida la demandante por la demandada por la causa del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

*Decimotercero:* Carece de valor cláusula contractual: Que antes de entrar a analizar si es o no justificada o indebida la causal invocada por la demandada, debemos señalar que carece de valor la cláusula 4ª letra C) del contrato de trabajo, que rola a fojas 22 a 42, y por las siguientes razones:

- A) En primer término tal cláusula debe considerarse como carente de valor, pues, es opuesta a derecho la estipulación que señala causales de terminación del contrato de trabajo no señaladas expresamente en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, señalando un evento que no tiene normativa legal, reduciendo, suprimiendo o reduciendo la normativa de protección, como ocurre en la especie.
- B) Cabe indicar que incumbe a los Tribunales calificar si el referido incumplimiento reviste en definitiva las características de gravedad que permitirían justificar el despido.

- C) Que los hechos que pueden dar origen a la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, si bien pueden ser evaluadas por la parte que invoca la causal, por ejemplo para poner término a una relación laboral, quedan siempre en definitiva entregadas a la justipreciación del Juez del Trabajo que conozca del caso concreto.
- D) De aceptarse que las partes puedan acordar la gravedad de los incumplimientos contractuales se estaría entregando al campo de la autonomía de la voluntad una materia en la cual el legislador tuvo especial cuidado en normar, cual es determinar por un órgano jurisdiccional especializado en qué circunstancias de hecho, una obligación incumplida puede considerarse revestidas de las características de gravedad que ameriten la invocación de la misma causal de terminación de un contrato de trabajo.
- E) Que de aceptar la facultad contractual de predeterminar la gravedad de un incumplimiento, se anularía la posibilidad de accionar que se le entrega al trabajador en el artículo 168 del Código del Trabajo (esto es la posibilidad de accionar que tiene el trabajador para solicitar al órgano jurisdiccional la declaración de que el despido es injustificado, indebido o improcedente), que si no fuera así, al Juez le bastaría constatar la existencia contractual de la cláusula que determina la gravedad del incumplimiento para quedar subsumido a lo que las partes han determinado con antelación y verse obligado a desechar la acción, lo que en la práctica significaría una substracción de competencia del Juez Laboral y de la derogación, por las partes, de una norma de interés social, que por lo mismo se ha calificado de orden público.

Que en definitiva se considerará como carente de valor la mencionada cláusula en cuanto a la sanción impuesta en ella para el caso de incumplimiento de esa condición, pues no se ajusta a derecho la cláusula 4ª letra C) del Contrato de Trabajo y que rola de fojas 22 a 326, por contravenir esa cláusula normas laborales de orden público. En consecuencia ella no puede tener validez ni menos extenderse al grado de impedir que sea el órgano jurisdiccional el que califique la procedencia del eventual incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

*Duodécimo:* No existe incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Antes de analizar si efectivamente la demandante de autos ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, debemos indicar, que ha incumplido gravemente un contrato laboral la trabajadora que actúa en forma descuidada, negligente y sin interés en su trabajo, dicho incumplimiento debe ser grave, es decir sea de una magnitud y entidad tal que afecte en su esencia el acatamiento de las tareas encomendadas al dependiente en razón de su trabajo. Asimismo, esta causal no sólo supone una infracción contractual del trabajador, sino que es necesario además, que dicha infracción revista gravedad, lo que constituye una cuestión valorativa que debe aquilatarse conforme a las circunstancias y condiciones bajo las cuales la infracción se ha cometido y, asimismo, en conexión con los antecedentes laborales del trabajador.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en autos no se ha acreditado una conducta descuidada o negligente en su trabajo por parte de la demandante, si bien podemos estar frente a una infracción contractual, al no cumplir con las metas de montos de rentas imponibles en sus traspasos y afiliaciones mensuales, tal circunstancia por sí sola no puede considerarse como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Más aún cuando el hecho que dio origen a su baja de productividad fue el cambio de la normativa exigida por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones en el traspaso y afiliación al sistema, ocurrida en noviembre de 1997, (específicamente como es de público conocimiento con la emisión de la Circular N° 998, del 31 de octubre de 1997, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos



de Pensiones que tal normativa como lo declaran los testigos de fojas 121 y 122, produjo la falta de adecuación de la demandante, y le produjo dificultad en su actividad, lo que se tradujo en un menor número de afiliación. Así lo declaran, los propios testigos de la demandada, Luis Salinas Durán quien a fojas 121 señala que la actora fue despedida por baja productividad, y si bien, indica que existía poco interés por parte de ella, señala que a partir de noviembre de 1997, ella bajó notablemente su productividad, agrega textual "la baja yo creo que se debió a la falta de adecuación dictada por la Superintendencia de A.F.P.", también, la testigo de la demandada Rudi Navarrete Monsalves a fojas 122 indica que la baja de productividad de la demandante se produjo en los últimos 7 meses anteriores a la fecha de su despido. Y que existió falta de adecuación de la actora a la nueva normativa dictada en noviembre de 1997.

Que, de lo expuesto anteriormente, de lo señalado por la demandada al contestar la demanda, en especial las cifras indicadas a fojas 43, y de las liquidaciones de remuneraciones que rolan de fojas 1 a 20, 58 a 63 y de fojas 99 a 105, se desprende claramente que la baja de productividad de la actora se produjo, objetivamente, desde noviembre de 1997, fecha en que la Superintendencia de A.F.Ps., cambió la normativa exigida en el traspaso y afiliación a A.F.Ps., normativa que como se indicó fue la Circular N° 998, de 31 de octubre de 1997, normativa que como es de conocimiento público causó en su momento un gran malestar en los agentes de venta de Administradoras de Fondos de Pensiones toda vez que tal circular dificultando drásticamente dichos traspasos o afiliaciones.

Luego, la baja productividad de la actora, no obstante haber podido estar matizada por sus situaciones personales, no es causal suficiente para estimar que la actora ha incumplido grave-mente sus obligaciones contractuales, pues no se trata en este caso de un hecho completamente imputable a la demandante, y al no serlo, esto es al no ser de una imputación directa y completa de su actuar, le resta responsabilidad en la merma de su producción, y por ello no puede ser sancionada con su despido. Máxime, cuando tal circunstancia (la merma en su producción) se vio reflejada en sus remuneraciones, siendo esto ya, suficiente menoscabo en su situación laboral.

Por lo anterior ha de estimarse como injustificada la causal que dio origen al término de la relación laboral.

Consecuentemente se hará lugar a la demanda en orden a condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones por falta de aviso previo, a la indemnización por años de servicios.

*Decimotercero:* Respecto de los descuentos por comisiones anticipadas.

Que se hará lugar al pago de estos descuentos indebidamente deducidos de la remuneración de la demandante, pues, en primer término la demandada al contestar la demanda reconoce que efectivamente la demandante efectuó las afiliaciones y traspasos que originaron las comisiones que con posterioridad se le descontaron.

En segundo lugar, cabe tener presente que las comisiones de los agentes de venta se devengan en el momento de suscripción de la orden de traspaso irrevocable, y por tanto le surge su derecho a remuneración no pudiendo esta remuneración quedar sujeta a condición resolutive de la ocurrencia de ningún hecho o circunstancia posterior, pues como ya se ha dicho su derecho a remuneración ya se ha devengado.

En tercer lugar, la circunstancia de condicionar la remuneración del trabajador, después de que éste ya efectuado su trabajo, a un hecho posterior independiente y ajeno al actuar y a la voluntad de

él resulta improcedente, pues el derecho a "comisión", con que se remuneraba al ex dependiente de que se trata se adquiriría al quedar perfeccionado el acto que la generaba, en el caso de autos, se produce al suscribir la orden de traspaso irrevocable a la A.F.P. demandada, de manera que la remuneración se devengaba desde ese momento, constituyendo la oportunidad de en que se efectúe la primera cotización por el afiliado o traspaso a la A.F.P. Provida una obligación totalmente diversa que no empece al agente.

En cuarto lugar, el artículo 7º del Código del Trabajo, nos señala que el contrato de trabajo es bilateral, esto es, genera obligaciones recíprocas para ambas partes, entre otras, para el trabajador ejecutar la labor o servicio convenido y para el empleador la obligación de pagar la remuneración y demás retribuciones acordadas.

En quinto lugar, la demandada tampoco ha acreditado que los descuentos que constan en las liquidaciones de remuneraciones de la demandante corresponden a diferencias producidas entre el monto real de la remuneración del afiliado con el monto de la remuneración que se consignó a la fecha de suscripción de la orden de traspaso irrevocable a la A.F.P. demandada.

De esta manera, por lo razonado y la disposición legal citada, forzoso resulta concluir que el descuento de las comisiones (originado por el cumplimiento de la condición resolutoria, que es el hecho de ser rechazado el traspaso por alguna de las causales legales establecidas por la Superintendencia de A.F.Ps., pues no se ha acreditado que corresponde tal descuento de comisiones a diferencia del monto de remuneraciones declarada con las reales del afiliado o traspasado), no se encuentra ajustado a derecho.

Por tal razón se hará lugar el pago de las comisiones indebidamente descontadas por la demandante en sus remuneraciones, como consta de las liquidaciones que rolan de fojas 01 a 20.

*Decimocuarto:* Respecto a la compensación del feriado proporcional.

Que la demandada no ha acreditado en autos la circunstancia de haber otorgado o compensado en dinero el feriado demandado, por lo cual se hará lugar la demanda sobre este punto.

*Decimoquinto:* Sobre el monto de la última remuneración. Que atendido a que la remuneración de la demandante es variable se tendrá como monto de la última remuneración el promedio de sus tres últimas, esto es, la de los meses de mayo, junio y julio de 1998, las que dan un promedio de \$168.856 toda vez que de los haberes que reflejan las liquidaciones de fojas 18 a 20 sólo ha de descontarse la asignación familiar y el aporte de la empresa para el seguro de vida.

Que atento a lo anterior y dispuesto en los artículos 1º, 3º, 7º, 8º, 9º, 10, 41, 42, 63, 168, 420, 422, 425 a 438 del Código Laboral, y habiendo valorado la prueba conforme las reglas de la sana crítica, se declara:

- I.- Que *no* ha lugar al incidente de compensación deducido por la demandada en el primer otrosí del escrito de fojas 39, por lo expuesto en el considerando tercero.
- II.- Que *ha* lugar a la demanda de fojas 33, se declara injustificado el despido, y se condena a la demandada a pagar las siguientes sumas por los conceptos que se indican:
  - A) \$168.856 (ciento sesenta y ocho mil ochocientos cincuenta y seis pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

- B) \$675.424 (seiscientos setenta y cinco mil cuatrocientos veinticuatro pesos) por concepto de indemnización por tres años de servicio y fracción superior a diez meses, la que deberá ser aumentada en un 20% al tenor del artículo 168 del Código del Trabajo.
- C) \$1.463.831 (un millón cuatrocientos sesenta y tres mil ochocientos treinta y un pesos) por comisiones obtenidas por la demandante y que fueron indebidamente descontadas.
- D) \$56.285 (cincuenta y seis mil doscientos ochenta y cinco pesos) por concepto de feriado proporcional.

Que las sumas por los conceptos anteriormente señalados se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior al mes de agosto de 1998 y el anterior a la fecha que efectivamente se realice el pago. Sumas que devengarán además el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir del 4 de agosto de 1998.

III.- Que se condena en costas a la demandada.

Notifíquese, regístrese y dese copia a las partes.

Rol N° 29.191.

Dictada por el señor Alejandro Vera Quilodrán, Juez Letrado Subrogante.

Temuco, diecisiete de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada en su parte expositiva, fundamentos y citas legales.

Y teniendo además presente:

Que, a mayor abundamiento, el demandado no ha acreditado en autos el origen de los descuentos, por comisiones anticipadas; ni la fecha en que habría ocurrido el rechazo de los traspasos, o la falta de cotización; ni a que afiliados correspondían dichos traspasos; todo en forma pormenorizada.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 465 y siguientes del Código del Trabajo, se *confirma* la sentencia apelada de treinta y uno de marzo último, escrita de fs. 125 a 133.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 622-99.

Pronunciada por el Presidente de la Segunda Sala: señor Lenin Lillo Hunzinker, Ministros: señores Héctor Toro Carrasco y Víctor Reyes Hernández.

Santiago, nueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Vistos y teniendo presente:

*Primero:* Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido por el demandado a fojas 146.

*Segundo:* Que el recurrente denuncia la vulneración de los artículos 10 N° 4, 41 inciso primero, y 42 letra c) del Código del Trabajo, sosteniendo, en síntesis, que se comete infracción al dar una errada aplicación a las normas señaladas, estableciendo la ilegalidad del sistema de "contra recaudación" pactada y que consistía en que el trabajador tenía derecho a una remuneración denominada comisión por afiliaciones y traspasos que gestionaran de trabajadores dependientes. Señala que para que la comisión fuera devengada, se requería que el empleador del trabajador traspasado, efectuara la primera cotización en la nueva A.F.P., de esa manera, la comisión era una remuneración sujeta a una condición suspensiva. Indica también, que a fin de que el trabajador no debiera esperar varios meses para recibirlas, se pactó un sistema de anticipos que hacía necesaria la verificación posterior de la operación para proceder a su liquidación. Por lo que al resolver la sentencia de la manera que lo hizo, condenando a pagar las cantidades descontadas por este concepto, está obligado a pagar sumas indebidas, produciendo un enriquecimiento sin causa, cometiendo de esta manera una infracción a la ley.

*Tercero:* Que son hechos establecidos en el fallo recurrido, en lo pertinente:

- a) Que entre las partes existió relación laboral, en la que la actora se desempeñó como Agente de Ventas, desde el 1º de febrero de 1995 hasta el 4 de agosto de 1998, fecha en que su empleador puso término al contrato, fundándose en la 7ª causal del artículo 160 del Código del Trabajo, cuyos hechos se hicieron consistir en la circunstancia de que durante los últimos tres meses, la actora no alcanzó los límites mínimos establecidos de acuerdo a la cláusula cuarta letra c) de su contrato de trabajo.
- b) Que dicha cláusula carece de valor, en cuanto a la sanción impuesta en ella para el caso de incumplimiento de la misma.
- c) Que el demandado no acreditó en forma pormenorizada el origen de los descuentos por comisiones anticipadas, ni la fecha de ocurrencia de los rechazos de los traspasos.
- d) Que no existió incumplimiento grave.

*Cuarto:* Que de lo expresado fluye que el recurrente impugna los hechos establecidos en el fallo atacado e insta por su alteración desde que alega que los descuentos efectuados a la actora se ajustan a derecho, modificación aquella que no es posible por esta vía, pues como reiteradamente lo ha decidido esta Corte, el establecimiento de los hechos, sobre la base de la apreciación de las probanzas allegadas al proceso, mediante las reglas de la sana crítica, queda agotada en las instancias respectivas, en términos que, en general no es procedente su revisión por medio de este recurso, a menos que la determinación de tales hechos, los jueces del grado hayan desatendido que las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de las pruebas referidas, cuestión que no se ha denunciado en la especie, de manera que este Tribunal queda impedido de entrar a la revisión de lo actuado en este plano.

*Quinto:* Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso de casación en el fondo deducido por la demandada, adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que determina su rechazo en esta etapa de la tramitación.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, *se rechaza el recurso de casación en el fondo* deducido por la demandada a fojas 146, contra la sentencia de diecisiete de agosto del año en curso, que se lee a fojas 145.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C. y Urbano Marín V. y los Abogados Integrantes señores Manuel Daniel A. y Patricio Novoa F.

ROJAS RUMINOT, EDITH.

CASACION FONDO - LABORAL.

Rol N° 3.321-99 - (Temuco).

# Cartilla

# **FONASA**

## Fondo Nacional de Salud

### **1. AFILIACION**

#### **INGRESO AL SISTEMA DE SALUD**

El ingreso al FONASA se produce automáticamente desde el momento que el trabajador destina el 7% de su cotización previsional para salud, que es obligatorio, a esta institución.

En la actualidad los afiliados a FONASA incluidas sus cargas familiares, representan un total aproximado de 8 millones de chilenos.

Es recomendable que cada trabajador dependiente realice en forma personal el trámite correspondiente para obtener la Credencial de Salud –que certifica su calidad de afiliado–, una vez que su empleador pague la primera cotización al FONASA.

#### **TRABAJADOR DEPENDIENTE**

##### **Requisitos**

- Imponer en el I.N.P. o en alguna A.F.P.
- Destinar el 7% obligatorio de salud al FONASA.

##### **Procedimiento**

- El empleador debe pagar mensualmente la cotización al FONASA.

#### **TRABAJADOR INDEPENDIENTE**

##### **Requisitos**

- Imponer en una A.F.P.
- Destinar el 7% obligatorio de salud al FONASA.

##### **Procedimiento**

- El trabajador debe pagar su cotización de salud directamente en la A.F.P.

#### **PENSIONADO**

##### **Requisitos**

- Recibir pensión por jubilación, montepío u orfandad, a través del I.N.P., A.F.P. o Compañías de Seguros.
- Destinar el 7% obligatorio de salud al FONASA.

**Procedimiento**

- El I.N.P., A.F.P. o Compañía de Seguros descuentan directamente al pensionado el 7% obligatorio de salud.

**TRABAJADOR CESANTE****Requisitos**

- Estar recibiendo subsidio de cesantía.

**Procedimiento**

- La entidad pagadora del subsidio descuenta directamente el 7% obligatorio para salud, que da derecho a atenderse a través del FONASA.

**2. CREDENCIAL DE SALUD**

La Credencial de Salud es el documento que identifica al beneficiario del FONASA ante el Sistema de Salud. Este documento es personal e intransferible, es decir, no se debe prestar a otra persona.

*Tienen derecho a la Credencial de Salud sólo los trabajadores dependientes y pensionados.*

**COMO OBTENER LA CREDENCIAL DE SALUD**

- Retirar en cualquier Tesorería del FONASA el formulario de solicitud correspondiente.
- Este formulario debe ser llenado por el empleador, si se trata de un trabajador dependiente, o por la entidad previsional si el cotizante es un pensionado.
- Presentar este formulario con los documentos que se indican a continuación, en cualquier Tesorería Local del FONASA.

**DOCUMENTOS NECESARIOS****Trabajador dependiente**

- Contrato de trabajo (en fotocopia).
- Planillas de pago de cotización previsional y del 7% de salud al FONASA, al día (en fotocopia).
- Cédula de identidad del beneficiario y de las cargas mayores de 18 años.
- Certificado de autorización de cargas que se obtiene en el Registro Civil o en la Caja de Compensación si la empresa está afiliada a alguna de ellas.

**Pensionado**

- Formulario para obtener la Credencial de Salud, llenado por la entidad previsional: I.N.P., A.F.P. o Compañías de Seguros.
- Último comprobante de pago de la pensión.
- Cédula de identidad del beneficiario y de las cargas familiares mayores de 18 años.
- Certificado de autorización de cargas familiares, que se obtiene en la oficina del I.N.P. correspondiente al domicilio del pensionado.

### 3. ATENCIONES DE SALUD

#### MODALIDAD INSTITUCIONAL

Esta modalidad permite a los beneficiarios del FONASA obtener atención de salud en hospitales, consultorios y postas del Sistema Público de Salud.

El valor a pagar por el beneficiario dependerá del grupo en que esté clasificado en FONASA según su nivel de ingreso bruto: A - B - C o D.

El paciente es atendido por el profesional de turno y las hospitalizaciones se realizan en sala común. Si el afiliado elige sala de pensionado debe pagar el valor correspondiente a la Modalidad de Libre Elección.

#### Dónde dirigirse

- Consultorios y hospitales correspondientes al domicilio del beneficiario.
- Postas de urgencia (24 horas del día).

#### Valor de la atención.

El monto que paga el beneficiario depende de su nivel de ingresos brutos, y se clasifica en los siguientes tramos, que se reajustan anualmente:

GRUPO A : Indigentes.

GRUPO B : Ingreso mensual hasta \$63.508. Atención gratuita.

GRUPO C : Ingreso mensual desde \$63.508 y hasta \$99.229. Paga el 10%.

GRUPO D : Ingreso mensual: sobre \$99.229. Paga el 20%.

Tramos vigentes desde el 31 de julio de 1996.

#### DOCUMENTOS NECESARIOS

##### Trabajador dependiente

- El afiliado debe presentar su Cédula de Identidad y Credencial de Salud vigente.
- Si es carga familiar, debe presentar su Cédula de Identidad y la Credencial de Salud donde aparece identificada.

##### Trabajador independiente

- El afiliado debe presentar su Cédula de Identidad y 6 planillas de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, de los últimos 12 meses.
- Si es carga familiar, debe presentar su Cédula de Identidad, 6 planillas de cotizaciones del afiliado, Libreta de Familia o Certificado de Nacimiento y un poder simple, no notarial, CERTIFICADO QUE VIVE A EXPENSAS DEL COTIZANTE.

##### Pensionado

- El afiliado y sus cargas familiares deben presentar los mismos documentos exigidos a los trabajadores dependientes.



### Trabajador cesante

- Debe presentar último comprobante de pago del subsidio de cesantía, que otorga la Municipalidad correspondiente a la comuna de su domicilio.

## 4. ATENCIONES DE SALUD

### MODALIDAD DE LIBRE ELECCION

Esta modalidad permite a los beneficiarios en los grupos B-C y D elegir al profesional de la salud y el establecimiento público o privado –inscritos en el FONASA– con el que deseen atenderse.

### VENTA DE BONOS

El beneficiario paga el servicio con un **bono de atención de salud**, cuyo valor es parcialmente bonificado por el FONASA.

Los bonos de atención se clasifican en tres niveles: 1, 2 y 3. Su valor depende del nivel en que el profesional o institución estén inscritos en FONASA.

### IMPORTANTE

*No acepte que le cobren más de un bono de atención. Esto es ilegal, salvo en el caso de la primera consulta psiquiátrica o de consultas oftalmológicas, las cuales se pagan con dos bonos. En ningún caso acepte que le cobren un valor en efectivo.*

### Dónde dirigirse

- Tesorerías del FONASA en todo el país.
- Plazas de Pago I.N.P., en sucursales de los bancos Osorno y BHIF.
- Cajas de Compensación y Municipalidades en convenio con FONASA.

### Plazo para utilizar un bono

- 90 días.

### Entrega

- Inmediata.

## DOCUMENTOS NECESARIOS

### Trabajador dependiente y pensionado

- El afiliado debe presentar su Cédula de Identidad y Credencial de Salud vigente.
- Si es carga familiar, debe presentar su Cédula de Identidad y la Credencial de Salud donde aparece identificada.
- Orden médica en caso de exámenes, procedimientos de diagnóstico, terapéuticos o quirúrgicos.

### **Trabajador independiente**

- El afiliado debe presentar su Cédula de Identidad y 6 planillas de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, de los últimos 12 meses.
- Si es carga familiar, debe presentar su Cédula de Identidad, 6 planillas de cotizaciones del afiliado, Libreta de Familia o Certificado de Nacimiento y un poder simple, no notarial, certificado que vive a expensas del cotizante.
- Orden médica en caso de exámenes, procedimientos de diagnóstico, terapéuticos o quirúrgicos.

### **CONVIENE SABER**

*En algunas Tesorerías de Santiago, se está realizando la venta de bonos de atención de salud nominativos. Esto significa que usted deberá conocer, previo a la compra del bono, el nombre o RUT del médico, u otro profesional, o el lugar donde se atenderá (hospital, clínica, centro médico, laboratorio, etc.).*

## **5. ATENCIONES DE SALUD**

### **MODALIDAD DE LIBRE ELECCION**

Esta modalidad permite a los beneficiarios clasificados en los grupos B-C y D elegir al profesional de la salud y el establecimiento público o privado –inscritos en FONASA– con el que deseen atenderse.

### **PROGRAMAS DE ATENCION DE SALUD**

El Programa de Atención de Salud detalla las atenciones de salud que recibe el paciente y los valores que debe pagar por ellas.

#### **Cuándo se realiza un Programa de Atención de Salud**

- Hospitalizaciones.
- Tratamientos psiquiátricos o psicológicos.
- Tratamientos de diálisis.
- Tratamientos Kinésicos.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Traslados en ambulancia de una región a otra.
- Otras atenciones que contemplen derecho de pabellón o sala de procedimientos.

#### **Cómo obtener un Programa de Atención de Salud**

- El Programa de Atención de Salud debe ser solicitado al profesional o establecimiento que realiza la atención.
- El beneficiario debe llevar este Programa a cualquier Tesorería del FONASA para que sea valorizado.

## DOCUMENTOS NECESARIOS

### Trabajador dependiente y pensionado

- Programa de Atención de Salud llenado por el profesional o establecimiento que presta el Servicio.
- Cédula de Identidad y Credencial de Salud vigente.
- Si es carga familiar, debe presentar su Cédula de Identidad y la Credencial de Salud en la cual está identificada.
- En caso de prótesis presentar la Orden Médica y el presupuesto o factura pagada.

### Trabajador independiente

- Programa de Atención de Salud llenado por el profesional o establecimiento que presta el Servicio.
- El afiliado debe presentar su Cédula de Identidad y 6 planillas de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, de los últimos 12 meses.
- Si es carga familiar, debe presentar su Cédula de Identidad, Libreta de Familia o Certificado de Nacimiento, y un poder simple, no notarial, certificando que vive a expensas del cotizante.
- En caso de prótesis, adjuntar la Orden Médica y el presupuesto o factura pagada.

## 6. LICENCIAS MEDICAS

Tienen derecho a subsidio por incapacidad laboral los afiliados dependientes e independientes, que hagan uso de licencia médica por enfermedad no profesional, o por accidente no laboral.

### TRABAJADOR DEPENDIENTE

#### Requisitos

- Tener un mínimo de 6 meses de afiliación previsional y 3 meses de cotización dentro de los 6 meses anteriores al mes que se inicia la licencia.

Los trabajadores contratados diariamente por turnos o jornadas (temporeros), deben tener 6 meses de afiliación previsional y a lo menos 1 mes de cotización dentro de los 6 meses anteriores al mes en que se inicia la licencia.

#### Procedimiento

- La licencia médica debe presentarse al empleador dentro de los 3 días hábiles siguientes a su inicio, si el trabajador pertenece al sector público, y de 2 días hábiles si pertenece al sector privado.

#### Monto de la licencia

- **Sector privado:** El monto a pagar se calcula de acuerdo al promedio de las remuneraciones obtenidas dentro de los 3 meses anteriores al inicio de la licencia. Si la licencia es menor o igual a 10 días, el subsidio se paga sólo desde el cuarto día. Si es mayor a este período, se paga desde el primer día de reposo.
- **Sector público:** El trabajador mantiene el total de su remuneración mensual.

## TRABAJADOR INDEPENDIENTE

### Requisitos

Tener un mínimo de 12 meses de afiliación y, al menos, 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas, anteriores al mes en que se presenta la licencia, con la última cotización al día.

### Procedimiento

- El beneficiario debe entregar la licencia médica en la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, correspondiente a su domicilio, dentro de los 2 días hábiles siguientes a su emisión, siempre que esté dentro de su período de vigencia.

### Monto de la licencia

Se calcula en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio, o de ambos, por los que hubieren cotizado en los últimos 6 meses anteriores al mes de inicio de la licencia.

### Licencia para la madre por enfermedad del hijo menor de un año

- Toda madre trabajadora tiene derecho a licencia médica por enfermedad del hijo menor de 1 año. En el caso que ambos padres trabajen, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio.

Los requisitos, procedimientos y monto de la licencia corresponderán a los de un trabajador dependiente –del sector público o privado– o trabajador independiente, según sea el caso.

### Licencia Maternal

- El período de la licencia pre y posnatal es de 6 semanas antes de la fecha estimada para el parto y de 12 semanas después del día del nacimiento del hijo.

### CONVIENE SABER

- *Completadas 52 semanas continuas de licencia, corresponderá a la COMPIN autorizar una ampliación de hasta 6 meses, previo su pronunciamiento sobre la recuperabilidad del enfermo.*
- *Cumplidas 78 semanas de licencia médica, la COMPIN podrá autorizar su extensión en el caso de enfermedades que requieran una recuperación prolongada. En esta situación, el beneficiario estará obligado a someterse a examen médico cada 3 meses, como mínimo.*
- *Si la COMPIN declara irrecuperable la enfermedad, el trabajador tendrá derecho a pensio-narse por invalidez, trámite que deberá realizar ante su entidad previsional: I.N.P. o A.F.P.*

**FONO AYUDA 800 20 20 30**

# Informativo:

## **PROTECCION AL TRABAJO INFANTIL**

Oficina de Comunicación y Difusión

La legislación laboral de nuestro país protege y regula el trabajo de los menores de edad, en especial prohibiendo aquellas labores que son perjudiciales para su salud. La encuesta CASEN de 1996 da cuenta que en Chile son más de 125 mil niños, entre los 6 y 17 años, los que trabajan.

La Dirección del Trabajo en su papel de regulador y fiscalizador del cumplimiento de las normas laborales se viene preocupando hace varios años por los niños que trabajan y las condiciones en que lo hacen.

Un hecho que conmovió a la opinión pública fue el accidente de trayecto ocurrido a comienzos de 1999 en la Región de la Araucanía, en el que se vieron involucrados 45 trabajadores agrícolas de temporada. En esa oportunidad 19 niños, cuyas edades fluctúan entre los 8 y 17 años, resultaron accidentados, 4 de ellos quedaron invalidados de por vida y sin ninguna protección previsional.

Ante situaciones como estas la Dirección del Trabajo a fin de proteger eficientemente a los menores resolvió emitir dos Dictámenes N° 5.845/363 y el N° 487/281, en los cuales se precisa el tipo de relación laboral que le corresponde a los menores tanto en los supermercados como en la agricultura.

### **Menores que trabajan en faenas agrícolas de temporada**

En los Programas de Fiscalización al Sector Agrícola de Temporada este Servicio ha podido constatar la presencia de menores de edad que, siendo familiares o conocidos de los trabajadores contratados formalmente, prestan servicios en las faenas productivas.

Esta figura conocida en el rubro como "ayudante" es utilizada en el trabajo agrícola de temporada y es desempeñada habitualmente por menores de 18 años, esta categoría no existe como tal en el Código del Trabajo.

Esta Dirección en uso de sus facultades interpretativas ha determinado, mediante el Dictamen 487/281 del 21 de septiembre de 1999, que en el ámbito del derecho del trabajo no procede la delegación del trabajo, ya que los trabajadores agrícolas de temporada prestan un servicio personal y no tienen potestad para subcontratar, intermediar o proporcionar trabajadores bajo su dependencia a la empresa para la cual laboran.

*Por lo tanto, si el empleador tolera la presencia de personal desempeñando labores agrícolas, aprovechándose del producto de su trabajo y ejerciendo, además, sobre ellos el vínculo de subordinación o dependencia, estamos de forma irrefutable ante una relación laboral, que debe ser escriturada y regirse por las normas establecidas en el Código del Trabajo.*

*En el ámbito del trabajo agrícola, los menores de 18 años que laboren bajo estas condiciones deben ser contratados por sus empleadores, los que deberán acatar todas las materias establecidas en la normativa laboral y previsional vigente que rige el trabajo de menores de edad.*

El Trabajo infantil en nuestro país está regulado en el Capítulo II del Código del Trabajo, por los artículos 13 al 18.

Informativo:

# **DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES: EL CONVENIO Nº 138 DE LA OIT SOBRE EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO**

Oficina de Comunicación y Difusión

El Convenio Nº138 de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado en la Asamblea Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 1973.

Este convenio obliga a los estados ratificantes a seguir una política nacional para asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, a un nivel que haga posible su más completo desarrollo físico y mental. Al ratificarlo, los estados deben especificar una edad mínima de admisión al empleo de menores de edad aplicable en su territorio, la que no debe ser inferior a aquélla en que cesa la obligación escolar y en todo caso no inferior a 15 años y prohibiendo de esta manera el trabajo realizado por menores de edad.

Sin perjuicio de lo anterior, el mismo instrumento permite que aquellos países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados puedan especificar de manera temporal una edad mínima de 14 años, pero siempre con el compromiso de elevarla al estándar definido en el convenio.

Asimismo, el convenio permite que la legislación interna de los países permita el trabajo de menores de entre 13 y 15 años, a condición de que aquel no perjudique su salud y desarrollo, ni su asistencia a la escuela o participación en programas de orientación y formación profesional. En el caso de los países de bajo desarrollo económico y educativo, el referido rango puede ser entre 12 y 14 años, pero siempre con el carácter temporal a que se ha aludido.

Dentro del conjunto de normas internacionales del trabajo, el Convenio Nº 138 es de tal importancia que forma parte del elenco de convenios OIT que regulan derechos fundamentales del trabajo y ha sido objeto de un impulso especial para su ratificación prioritaria por parte de los estados miembros de esa organización. Asimismo, en torno al cumplimiento de sus normas y principios, la OIT ha organizado un programa mundial para la erradicación del trabajo infantil, el programa IPEC, al que Chile adhirió en 1996. El referido programa fomenta la adopción por los estados de una política nacional para prevenir y erradicar el trabajo infantil. En cumplimiento de las obligaciones que derivan de ese programa, el gobierno de Chile constituyó ese mismo año un Comité Nacional Asesor para la Erradicación del Trabajo Infantil, presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social y que ha promovido la elaboración de un diagnóstico sobre el fenómeno en Chile (Encuesta CASEN 1996 y Censo Agrícola de 1997), la ejecución de acciones de difusión y sensibilización sobre la magnitud y efectos negativos del trabajo infantil, la adecuación de la legislación interna al Convenio Nº 138 (se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado una moción parlamentaria que eleva la edad mínima de contratación laboral de 14 a 15 años) y la ratificación de este último, efectuada en febrero del presente año. Durante este año, se ha realizado entre las entidades miembros del comité un proceso de consultas respecto de las orientaciones y criterios a considerar para la elaboración de un plan nacional para erradicar y prevenir el trabajo infantil, que aúne esfuerzos del Estado, organizaciones sindicales, empresariales y sociedad civil en torno a tal objetivo, con el que se espera poder contar el próximo año.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 24 - Enero

- Decreto N° 90, de 13.09.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 60, de 1999 y fija texto refundido, coordinado y sistematizado de Decreto N° 48, de 1986, que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario (publicado en esta edición del Boletín).

## 29 - Enero

- Decreto N° 1.864, de 8.11.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo N° 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y N° 161, sobre los servicios de salud en el trabajo (publicado en esta edición del Boletín).
- Decreto N° 1.865, de 5.11.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo en Materia de Seguridad Social entre Chile y Quebec.

## 31 - Enero

- Resolución N° 183 exenta, de 26.01.2000, de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional. Modifica Circular N° 56, de 1999, que imparte instrucciones para la aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 19.650, que perfecciona normas del área de salud (texto actualizado en esta edición del Boletín).

## 4 - Febrero

- Ley N° 19.663. Concede beneficios económicos al personal de la Contraloría General de la República.

## 5 - Febrero

- Resolución N° 50, de 28.01.2000, de la Contraloría General de la República. Sobre delegación de facultades contenidas en el artículo 9º, inciso 3º de la Ley N° 10.336 (delega en Contralores Regionales la facultad de solicitar datos e informaciones a las autoridades, jefaturas de servicio o funcionarios, para ejercerlas sólo dentro del territorio correspondiente).

## 8 - Febrero

- Decreto N° 78, de 24.12.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1999.

## 10 - Febrero

- Ley N° 19.661. Modifica el Código de Procedimiento Penal para perfeccionar las normas sobre libertad provisional y proteger a las personas ante la delincuencia.

**11 - Febrero**

- Ley N° 19.664. Establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud y modifica la Ley N° 15.076.
- Decreto N° 1, de 13.01.2000, del Ministerio de Educación. Reglamenta Capítulo II Título IV de la Ley N° 19.284 que establece normas para la integración social de personas con discapacidad.



# NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (\*)

## 7 - Enero

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares señaló que con la implementación del sistema monooperador en los puertos chilenos, el Estado apuesta a la especialización de los trabajadores portuarios. Agregó que la autoridad ha invertido en los trabajadores "que por mucho tiempo han estado desprovistos de capacitación, hecho que les impide mejores posibilidades de ingreso y expectativas laborales". Además, recordó que los funcionarios que deseen trabajar en el sector a partir de este año "tienen que cumplir un curso básico de seguridad portuaria de 47 horas; también se dictarán cursos de manejo de grúas, orientados a disminuir la accidentabilidad y sus riesgos".

## 18 - Enero

- La Ley de Probidad establece inhabilidades para funcionarios públicos, indicando que aquellos profesionales y/o técnicos, que se desempeñen en un órgano de fiscalización no podrán, una vez cesado este contrato, trasladarse a una empresa privada por un período de seis meses. El propósito de la norma es evitar a toda costa conflictos de interés, pues podía suceder que el fiscalizador tuviese un trato más cordial o más flexible con una empresa determinada, pensando en la posibilidad de que lo pueda contratar en un futuro cercano. O posteriormente, ya contratado, puede tener un acceso privilegiado a ciertas fuentes o información con carácter de "reservada", lo que podría significar una ventaja para su nuevo empleador.

Esta norma se aplicaría desde los jefes de servicios hacia arriba. Los Ministros de Estado fueron excluidos, porque cumplen labores de "confianza" del Presidente.

- Walter Riesco, presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) señaló que el conocimiento del equipo económico que formará parte del Gabinete de Ricardo Lagos, así como las primeras medidas que adopte el nuevo Gobierno, darán una señal clara de lo que va a ser la línea de la nueva administración y eso debería traer una mayor confianza y una reactivación más rápida de la economía.

## 19 - Enero

- El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Etiel Moraga, señaló que las tareas urgentes de esa central son poner en práctica los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT, por lo que, en su opinión, "el Gobierno deberá derogar todos los artículos contradictorios del actual Código del Trabajo respecto a estos dos convenios".
- La Dirección del Trabajo emitió un dictamen que invalida los despidos realizados al momento de declarar la bancarrota del Café Santos S.A., lo que está complicando el proceso de quiebra. Esta es la primera vez que se aplica la ley Bustos-Seguel que prohíbe el despido de personal con cotizaciones previsionales pendientes, por lo que el futuro del procedimiento permanece incierto.

(\*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

**19 - Enero**

- El secretario ejecutivo de la campaña de Ricardo Lagos, Carlos Montes, señaló que se deben conformar equipos de trabajo que revisen las propuestas lanzadas en el período de propaganda electoral. Así el camino para la reforma laboral estaría bastante despejado, desde el momento en que se menciona a los economistas José de Gregorio, Nicolás Eyzaguirre y Andrés Velasco como integrantes del equipo económico del Presidente electo.

**20 - Enero**

- La Vicaría Pastoral del Arzobispado de Santiago ofrece un total de 22 cursos en su Escuela de Verano para trabajadores, los que se desarrollan en el Colegio Sagrados Corazones desde el 17 de enero. Los cursos están relacionados con temas como sindicatos, derechos humanos, derechos de los trabajadores, doctrina social de la Iglesia y desarrollo personal de la mujer trabajadora, entre otros.

**23 - Enero**

- El presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, Gastrohotelería y Afines (COTIACH), Manuel Ahumada, denunció que diez empresas que preparan colaciones no cumplen con el código laboral al no dar continuidad de contrato a las manipuladoras que diariamente elaboran las raciones.
- Fernando Rojas, presidente del sindicato N° 1 de trabajadores de la Empresa de obras sanitarias de Valparaíso (ESVAL) denunció el despido de 50 funcionarios en diferentes oficinas de la región, esto a sólo dos días de terminado el proceso de negociación colectiva en la empresa.

**24 - Enero**

- Un estudio del Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) reveló que el 31.1% de los jóvenes cree que "un sueldo y un trabajo digno" son los aspectos más importantes para mejorar la calidad de vida en sus regiones. La encuesta fue realizada entre más de 18 mil estudiantes de 50 establecimientos educacionales de la Región Metropolitana, todos integrados a la Red Enlace (Colegios conectados a Internet).

El tema del empleo se repite al responder acerca de sus problemas, pues un 28.3% afirma que una de las dificultades que deben enfrentar es la falta de expectativas laborales.

- Jaime Gajardo, presidente del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, denunció el despido de 717 maestros, durante los últimos dos meses; cifra que estima podría aumentar a más de 2.000 contando los casos no revelados por los afectados.
- El presidente de la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada denunció despidos ilegales, situaciones irregulares y millonarias deudas previsionales por parte de diversos municipios del país. Agregó que el tema de fondo de las denuncias es "criticar el excesivo poder que mantienen los alcaldes en la salud, amparados por una ley que viene desde el Gobierno militar". Además dijo que la actual ley hace muy difícil que los ediles puedan ser fiscalizados o regulados por la Contraloría o las Inspecciones del Trabajo.

**24 - Enero**

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que en el último trimestre del año pasado el sector privado generó 107 mil nuevos empleos y el sector fiscal contribuyó con otras 100 mil ocupaciones temporales que se extenderán hasta febrero de este año.
- El Presidente electo, Ricardo Lagos, se reunió con los máximos dirigentes de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), de la Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME) y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Lagos planteó formalmente la creación de un Consejo de Diálogo Social para establecer una alianza estratégica de desarrollo para el país. Indicó que los trabajadores y los empleadores son los actores principales y que la labor del Gobierno "es facilitar el diálogo, para lograr un éxito en el país, que será el éxito de estos actores".

**25 - Enero**

- El Tesorero de la CUT, Jorge Millán, informó que las deudas previsionales en el país ascienden a 300 millones de dólares. Esta deuda se produce por la facultad que tiene el empleador, establecida en el D.F.L. N° 3.500, de declarar las provisiones y no pagarlas. Millán agregó que existe un atochamiento en los tribunales por esta causa y que ya se registran más de cien mil demandas por esta situación. Solicitó que los empleadores con deudas previsionales no puedan acceder a los préstamos estatales que entrega el Banco del Estado, la CORFO, SERCOTEC o el SENCE, si no se ponen al día con estos pagos.
- La Asociación de Aseguradores presentó al Subsecretario de Hacienda una propuesta alternativa al Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) que resultaría menos costosa y reportaría mayores beneficios para trabajadores y empleadores. Según los aseguradores, esta iniciativa sería un 50% más barata que el PROTRAC porque tiene un costo de un 4,4% del salario, que se reparte entre trabajadores y empleadores. Los estudios técnicos del gremio indican un costo del 2%.

Por su parte, Alvaro García, asesor económico del Presidente electo, Ricardo Lagos, consideró positiva esta propuesta.

El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, dijo que para implementar el sistema que propone la Asociación de Aseguradores se requiere información sobre el despido de las empresas para obtener el índice de siniestralidad de una institución "información que no está disponible" según afirmó. Además indicó que el sistema de ahorro PROTRAC que se encuentra en trámite legislativo en la Comisión Conjunta de Hacienda y de Trabajo del Senado, es más viable porque otorga una mayor certeza para cumplir el eventual período de desempleo.

Valladares afirmó que la tasa de cotización sugerida de un 2% por los aseguradores obedece a que su modelo es más cercano a un sistema de reparto que de ahorro individual: "Los problemas asociados con los esquemas de reparto se relacionan con el riesgo de abuso, con la imposibilidad de las administradoras para controlar la ocurrencia del siniestro —es decir, no controlan la posibilidad de despido— y con el efecto de desempleo sistemático asociado al ciclo, o sea que en situaciones de falta de trabajo masivo no es posible diversificar la cartera entre más y menos riesgo de desempleo". Esto explicaría, a juicio de Valla-

**25 - Enero**

dares, la inexistencia de mercados privados de seguro de desempleo en Chile y la participación del Estado, pues "la experiencia internacional revela la debilidad de este sistema de reparto".

**26 - Enero**

- El presidente de la Asociación de A.F.P., Guillermo Arthur, indicó que los trabajadores podrían recibir al final de su vida laboral una jubilación hasta un 5% mayor si se evitara el doble pago de impuestos que afecta a los ahorros de los afiliados en acciones de empresas de primera categoría. Arthur explicó que los afiliados pagan un impuesto y pagan otro indirecto puesto que estas empresas, donde a diciembre de 1999 se había invertido el 12,4% del total de los fondos de pensiones, deben pagar un impuesto de primera categoría sobre sus utilidades.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó que ante la inminente entrada en vigencia de los Convenios N°s. 87 y 98, de la OIT relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, es necesario implementar cambios legislativos para producir la homologación del código chileno a estas normas internacionales aprobadas por el país el año pasado. Según Feres se hace necesaria la búsqueda de consensos que le permitan al Gobierno evitar la promulgación de leyes que, en la práctica, no se cumplen.

Respecto a este mismo tema el ex senador William Thayer indicó que estos convenios no derogarán la legislación vigente, porque el reglamento chileno tiene primacía frente al ordenamiento internacional.

El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, insistió en la necesidad de que el gremio tenga derecho a negociar colectivamente según lo establece el Convenio N° 98, de la OIT.

**27 - Enero**

- El Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) informó que la desocupación en el trimestre octubre-diciembre de 1999 fue de 8,9%, lo que significó una disminución de 1,1% con respecto al trimestre anterior. El promedio de la tasa de desempleo para el año 1999 fue de 9,8%.
- Un acuerdo tripartito inédito en el transporte público suscribieron el Ministerio del Transporte, la Confederación Unitaria de Trabajadores del Transporte (CONUTT) y los empresarios de la línea de microbuses Cerrillos-Maipú-Villa Olímpica con el que se puso fin a una paralización de 16 días y benefició a 900 choferes de estas líneas de transporte.

El acuerdo estableció que en los salarios de los choferes se mantendrá el pago de un 18% (promedio) de la recaudación por corte de boletos. El presidente de la CONUTT, Ricardo Maldonado, destacó que en lo previsional "el empresariado hará un aporte de \$36.200 cada mes por cada chofer para enterar las imposiciones de salud y previsionales, esto representa cerca del 70% del total que se debe pagar". Además, Maldonado informó que en febrero comenzarán las gestiones para que este sector sea integrado en la Ley de Trabajos Pesados.

**31 - Enero**

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, hizo un positivo balance del desempeño del Foro del Desarrollo Productivo destacando su valor como articulador del diálogo social entre empresarios y trabajadores durante los años 1994 al 1999. Leiva manifestó la necesidad de formalizar la incorporación de las pequeñas y medianas empresas, las que hasta ahora no forman parte del Foro, aunque sus representantes asisten con carácter de invitados.
- Las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.) respaldaron el seguro de cesantía alternativo al PROTRAC que propicia la Asociación de Aseguradores y confirmaron que los costos de este beneficio deberían ser menores.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) informó que según los datos de 1999, los oficios industriales y de la construcción, junto a la agricultura y el transporte son las áreas que conllevan mayores riesgos para quienes ejercen estas actividades. Las cifras indican que la construcción tiene una índice de accidentabilidad de un 14,3%; seguida del transporte con un 11,5%; la agricultura, pesca y silvicultura con 10,5% y la industria con un 10%.

La subactividad más riesgosa es el envase y conservación de pescados con una tasa de accidentabilidad del 16,2%.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## **FERIADO. OTORGAMIENTO. FERIADO. SISTEMA EXCEPCIONAL DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**260/10, 19.01.00.**

- 1) El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, en los términos del artículo 70, inciso 1º, del Código del Trabajo, y**
- 2) El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 67 y 70 inciso 1º.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa Compañía Minera ... se ha encontrado facultada para alterar el régimen de feriado fraccionado aplicado por espacio de varios años y hasta el mes de diciembre de 1998, a los trabajadores de esa empresa afectados a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos, consistente en laborar siete días continuos, seguidos de 7 días consecutivos de descanso.

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

El artículo 67 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".*

A su vez, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, dispone:

*"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".*

Del análisis conjunto de las normas legales citadas se desprende que todo aquel trabajador con más de un año de servicios tiene derecho a gozar de un feriado anual de 15 días hábiles.

Igualmente se desprende que los 15 días hábiles de feriado deben ser continuos, no obstante lo cual la ley permite a las partes, esto es, empleador y trabajador, para convenir el fraccionamiento de los días que exceden de 10.

De ello se sigue que el trabajador que cumpla con el requisito de antigüedad ya señalado se encuentra facultado para exigir el otorgamiento, de una sola vez, de la totalidad de los 15 días hábiles que por el referido concepto le confiere la ley, salvo que, de común acuerdo con su empleador, haya acordado el fraccionamiento de aquellos que exceden de diez en los términos del inciso 1º del artículo 70, antes transcrito y comentado.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, del informe emitido por el fiscalizador Sr. J. E. G. C., se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata no hacen uso en forma continua de la totalidad de los días que comprende el beneficio de descanso anual, sino en forma fraccionada respecto de aquellos que exceden de 10.

Según dicho informe los 5 días restantes, producto de dicho fraccionamiento, han sido otorgados siempre por la empresa de modo tal que el goce de ellos nunca había significado para los respectivos dependientes la disminución del número de días de descanso que les corresponde por aplicación del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.

Del mismo informe aparece que a partir de enero de 1999, la empresa alteró el régimen de feriado fraccionado aplicado a sus trabajadores, lo cual se tradujo en que a partir de esa fecha, el uso, de uno o más de ellos significó para éstos, en la práctica, la pérdida de igual número de días de descanso compensatorio.

En efecto, si bien el uso de tales días de feriado dentro del período de trabajo del sistema, no implica para los trabajadores la alteración de los días de descanso que comprende el respectivo ciclo, no lo es menos que la empleadora imputa a los restantes días de feriado del dependiente, aquel período de descanso que, en su opinión, no le correspondía disfrutar por no haber laborado efectivamente en forma completa los días de trabajo que comprende el ciclo, esto es, 7 días.

Así, a vía de ejemplo, el trabajador que hace uso de dos días de feriado y, por lo tanto, trabaja efectivamente 5 días sólo tiene derecho, en opinión de la empresa a gozar de 5 días de descanso dentro del ciclo. Como en la práctica, en tal evento, ellos descansan igualmente los referidos 7 días, la empresa imputa los dos días de descanso que, a su juicio, no correspondía otorgar, a los días pendientes de feriado fraccionado.

De esta forma, en el ejemplo propuesto, la empresa computa cuatro días de feriado, no obstante, que el trabajador ha hecho uso efectivo de sólo dos días por dicho concepto.

Aclarado lo anterior, es preciso señalar que este Servicio, pronunciándose sobre el alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el inciso final del artículo 38 del Código del ramo, en Dictamen Nº 6.959/299, de 3.11.95, ha sostenido que la implantación de los mismos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí.

De acuerdo a dicha jurisprudencia, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo, que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos y que se desarrolla durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con los presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente y, en consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

La citada jurisprudencia agrega que en cada período, la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

En otros términos, los días de descanso que se otorgan acumulados dentro de un sistema excepcional corresponden a los días de descanso compensatorio de que debía haber hecho uso el trabajador si hubiera laborado dentro del régimen normal previsto en el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo, en términos tales que el sistema excepcional sólo ha posibilitado su postergación y acumulación, encontrándose, por ende, incorporados al patrimonio del dependiente conjuntamente con el incremento que se hubiere convenido.

Ahora bien, la resolución del problema planteado en la especie, hace necesario determinar, previamente, si el goce de los días de feriado por parte de un trabajador afecto a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, le da derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que éste comprende.

Al respecto, es preciso recordar lo ya expuesto al analizar el artículo 67 del Código del Trabajo, en cuanto a que el legislador reconoce al trabajador que haya enterado más de un año de servicios a disfrutar de un descanso anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra.

Como es dable apreciar, el goce de feriado anual, sea éste continuo o fraccionado, implica para el trabajador, el ejercicio de un derecho laboral que lo libera de la obligación contractual de prestar servicios al empleador durante el lapso correspondiente, sin perder por ello el derecho a percibir remuneración íntegra en los términos que establece la ley.

Aplicando todo lo expuesto en la especie, y teniendo presente que el trabajador que goza del beneficio de feriado se encuentra legalmente eximido de su obligación de prestar servicios, forzoso resulta sostener que dentro de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos como el que nos ocupa, deben entenderse como laborados para los efectos del cumplimiento del respectivo ciclo de trabajo, aquellos comprendidos en éste, en los cuales no haya existido una efectiva prestación de servicios por parte del dependiente por haber hecho uso de feriado legal.

Relacionando lo antes expuesto con la doctrina vigente de este Servicio sobre sistemas excepcionales mencionada en párrafos que anteceden, preciso es sostener que entendiéndose cumplida por parte de los trabajadores de que se trata el respectivo ciclo de trabajo cuando éstos han hecho uso de uno o más días de feriado fraccionado, se genera para éstos el derecho a gozar de la totalidad de los días de descanso que comprende el sistema a que se encuentran afectos, los que como ya se dijera, en el caso que nos ocupa ascienden a siete días.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que, en la situación descrita, la empresa Compañía Minera ... impute un número de días



de descanso equivalentes a los no laborados por el dependiente a causa de feriado, a aquellos que éste tiene pendientes por este último concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles en los términos del artículo 70, inciso 1º, del Código del Trabajo, y
- 2) El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende.

### **REGISTRO ASISTENCIA. SISTEMA COMPUTACIONAL.**

**270/11, 20.01.00.**

**El sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ... constituye, en la práctica un reloj control en los términos a que alude el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, pudiendo ser implantado siempre que se ajuste a las exigencias contenidas en el artículo 20 inciso 2º del Decreto Nº 969, de 1933.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 696/27, de 24.01.96.

Han solicitado a esta Dirección autorización para implantar en esa empresa un sistema computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

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

El artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro".*

De la disposición legal antes transcrita y comentada se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias son determinadas mediante un sistema que puede consistir en: a) Un libro de asistencia del personal, o b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido establecer que se trata de un sistema de registro automático que se ubica al interior de la empresa, cuyo control se realiza a

través del deslizamiento de las tarjetas de identificación personal, en donde se activa un torniquete y se emite de inmediato un comprobante impreso con la identidad del trabajador, la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada de trabajo, como, asimismo, reportes mensuales.

Consta, finalmente que el reloj incorporado en el dispositivo cuenta con memoria interna, batería de operación continua para el almacenamiento de parámetros, dos lectores para registrar entrada y salida separadamente, siendo el software cerrado e inviolable.

A la luz de lo expuesto, preciso es sostener que el sistema de control propuesto consistente en un registro electrónico computacional cumple con todas las características o modalidades básicas que a la luz de la doctrina del Servicio contenida en Dictamen N° 696/27, de 24.01.96 debe reunir un sistema de tipo electrónico, para que el mismo constituya un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Con todo, es necesario hacer presente que al utilizar el sistema deberá darse cumplimiento a las normas reglamentarias que, en lo pertinente, aún se encuentran vigentes, en especial, a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, en cuya virtud deberán existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que el sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ... constituye, en la práctica un reloj control en los términos a que alude el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, pudiendo ser implantado siempre que se ajuste a las exigencias, contenidas en el artículo 20 inciso 2° del Decreto N° 969, de 1933.

**ESTATUTO SALUD. JEFE DIRECTO. PROCESO CALIFICACION IRREGULARIDADES. COMISION CALIFICACION. LICENCIA MEDICA. SUMARIO. PROGRAMAS CAPACITACION. DEPENDIENTES PLAZO FIJO. MONTO PORCENTUAL CAPACITACION. CALCULO. DETERMINACION.**

**271/12, 20.01.00.**

- 1) Fija sentido y alcance de la expresión "jefe directo" que utiliza la Ley N° 19.378, para los efectos de la precalificación.
- 2) Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la Ley N° 19.378.
- 3) No puede integrar la Comisión de Calificación un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.
- 4) El uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y posterior sanción, afectará la calificación de un funcionario de la manera señalada en el cuerpo del presente informe.
- 5) El proceso de calificación constituye para la Ley N° 19.378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 1° de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.
- 6) Cuando la entidad administradora no ha definido metas de trabajo, el puntaje por ese factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.
- 7) Los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la Ley N° 19.378.
- 8) La Asignación Anual de Mérito sólo puede determinarse según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 9) El cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se efectúa sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 10) El pago de las horas extraordinarias en salud municipal, se determina sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 14 inciso 3°; 15 inciso 3°; 30 bis; 38 letra b); 42, 44 y 47. Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículos 59, 64, 65, 66, 68.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre diversas materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿A quién define como jefe directo de un funcionario?
- 2) ¿Cuál es la función de un jefe directo?
- 3) ¿Quién debe precalificar donde no existe jefe directo?

- 4) ¿Pueden los subalternos y ante quién se debe denunciar si los jefes no son administrativa y técnicamente idóneos, y si pueden calificar su desempeño?
- 5) ¿Puede un jefe de categoría B técnicamente inferior, calificar a un funcionario de categoría A?
- 6) ¿En qué rubro afecta y cómo el período a calificar de un funcionario que se le instruyó sumario y sancionado con multa y anotación de demérito?
- 7) ¿Se deben considerar las licencias médicas en el proceso de calificación?
- 8) ¿Procede técnicamente hacer la calificación, si al inicio del año no se ha dado a conocer quien es el jefe directo, ni se han señalado las metas de los compromisos de gestión de los equipos de trabajo, si no se tienen por escrito las funciones y responsabilidades del cargo, y no se lleva hoja de vida?
- 9) ¿Tienen derecho a participar del programa de capacitación, los funcionarios sujetos a contrato de plazo fijo?
- 10) ¿Procede que la Asignación de Mérito, horas extraordinarias y el cálculo para el pago de capacitación, se deben hacer sobre la base del sueldo base mínimo comunal o sobre el sueldo base mínimo nacional, si para el efecto de la carrera funcionaria se pactó un sueldo base mínimo comunal superior al sueldo base mínimo nacional?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, siguiendo el mismo orden en que se formulan las consultas:

1) En relación con las consultas asignadas con los números 1, 2 y 3, respectivamente, el artículo 59 del Decreto de Salud N° 1.889, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, dispone:

*"El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde.*

*"Las entidades administradoras podrán disponer los mecanismos complementarios de evaluación que estimen procedentes".*

De la norma transcrita, se desprende que para el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el sistema de calificación del personal comprende tres etapas sucesivas, la precalificación que efectúa el jefe directo del funcionario sujeto a calificación, la calificación propiamente tal que corresponde realizar a la Comisión de Calificación, y finalmente la apelación que puede interponer el funcionario afectado ante el Alcalde respectivo para impugnar la resolución de calificación.

En la especie se consulta a quién se define como jefe directo de un funcionario, cuál es la función y las atribuciones del jefe directo, y quién debe precalificar cuando no está determinado el jefe directo del funcionario sujeto a calificación.

La ley del ramo no ha definido la expresión jefe directo ni ha especificado sus funciones previamente, por lo que será necesario recurrir a la regla de interpretación de la ley contenida en el

artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud las palabras se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras.

Al respecto, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la expresión jefe como superior o cabeza de un cuerpo u oficio, y directo como derecho o en línea recta, por lo que debe entenderse la expresión jefe directo la persona superior o cabeza de un cuerpo u oficio en línea recta, entendido ello como dirección, esto es, la acción o efecto de dirigir grupo, establecimiento o tareas y actividades.

Tampoco el legislador ha precisado las funciones y las atribuciones del jefe directo, los que deben entenderse en la acepción precedentemente establecida y en el contexto específico del área, sector o nivel que la Entidad Administradora haya determinado en el ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 22 de la Ley N° 19.378.

Por último, la precalificación es un ejercicio funcionario obligatorio que debe cumplirse necesariamente como etapa previa a la calificación propiamente tal, toda vez que como lo dispone el artículo 67 del Reglamento de la ley en estudio, la Comisión de Calificación adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por el jefe directo.

De ello se sigue que deberá emitir el informe de evaluación precalificatorio el funcionario superior o cabeza del área, sector o nivel donde se desempeña el funcionario a calificar, si eventualmente no está claramente señalado su jefe directo.

Por lo anterior, el sentido y alcance de la expresión jefe directo que utiliza la Ley N° 19.378 es aquél señalado precedentemente, para los efectos de la precalificación que ordena la citada ley y su Reglamento.

2) En lo que dice relación con la consulta asignada con el número 4, el artículo 66 del Reglamento de la Ley N° 19.378, prevé:

*"La autoridad máxima de la Entidad Administradora será personalmente responsable del cumplimiento del proceso calificadorio, debiendo para ello dictar las normas e instrucciones que sean pertinentes".*

Del precepto transcrito se desprende que será personalmente responsable del proceso calificadorio, la persona que ejerza el cargo de mayor rango dentro de la entidad administradora de salud municipal, quien es el encargado de dictar las normas e instrucciones indispensables para asegurar el cabal cumplimiento de dicho proceso.

En la especie se consulta ante qué autoridad de la entidad administradora, pueden los funcionarios formular denuncia si los jefes no son administrativa y técnicamente idóneos, y si pueden calificar su desempeño.

De acuerdo con la norma citada, todo funcionario tiene la posibilidad de recurrir desde luego, ante la persona que ejerce el cargo de mayor rango dentro de la respectiva entidad administradora, para formular las objeciones y denunciar las irregularidades como las señaladas en la consulta, y cualesquiera otra que pudiere afectar la transparencia y objetividad de las calificaciones, a fin de que, de ser acreditadas esas irregularidades, dicha autoridad ejerza su facultad de impetrar las normas e instrucciones necesarias para promover el proceso calificadorio en la forma exigida por la ley.

Refuerza lo anterior, lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley N° 19.378, en cuya virtud los funcionarios tienen derecho a participar con carácter consultivo, en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las actividades del establecimiento donde se desempeñan, instancia que debe ser utilizada también para los mismos efectos indicados en el párrafo precedente.

Por último, los funcionarios disponen en el sistema de calificación, del recurso de apelación que contempla el artículo 65 del Reglamento, para impugnar la resolución de la Comisión de Calificación, instancia procesal que también es útil para denunciar los hechos que motivan esta consulta.

De consiguiente, todo funcionario tiene derecho para recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, para denunciar irregularidades que puedan afectar la objetividad de las calificaciones, sin perjuicio de su formulación en la instancia consultiva que les reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 65 del mismo cuerpo legal.

3) Respecto de la consulta número 5, el inciso primero del artículo 44 de la Ley N° 19.378, reemplazado por el N° 6 del artículo único de la Ley N° 19.607, dispone:

*"En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la 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".*

De la regla transcrita es posible colegir que en la etapa de calificación propiamente tal, la Comisión de Calificación debe estar integrada por un profesional del área de la salud designado por el jefe superior de esa entidad; por el director del establecimiento donde labora el funcionario a calificar o la persona designada por el jefe superior de la entidad; y por dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

En el caso que se consulta, se solicita pronunciamiento en orden a determinar si puede un jefe de categoría B, técnicamente inferior, calificar a un funcionario categoría A.

Según la norma en estudio, de los tres integrantes de la comisión de calificación, el profesional de la salud y el director del establecimiento o su reemplazante, aparecen designados en relación con el nivel profesional y el cargo que ocupan, respectivamente, y sin relación a la categoría funcionaria, y en el caso de los dos funcionarios elegidos la ley exige que tengan la misma categoría funcionaria.

De ello se deriva que la mayoría de los integrantes de la Comisión de Calificación difícilmente pueden encontrarse en la situación que se plantea en la consulta, y que en la situación de los funcionarios integrantes elegidos en votación, la ley exige que tengan la misma categoría funcionaria del calificado.

Por lo anterior, no puede integrar la comisión de calificación un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios de la dotación elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

4) En relación con las consultas números 6 y 7, el artículo 68 del Reglamento de la Ley N° 19.378 prescribe:

*"La calificación evaluará los siguientes factores:*

*"1. Competencia: Comprenderá la cantidad y calidad del trabajo, y las características personales del funcionario, abarcando aspectos tales como eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimientos, interés, aptitud para cargos superiores, iniciativa y responsabilidad.*

*"2. Conducta Funcionaria: Comprenderá aspectos tales como colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones.*

*"3. Desempeño en Equipos de Trabajo: Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece. Este factor sólo otorgará puntaje cuando se hayan cumplido total o parcialmente las referidas metas. En el caso que la Entidad Administradora no haya definido metas a los equipos de trabajo, no se considerará este factor en la calificación. En este evento el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los dos restantes".*

Del precepto transcrito es posible derivar que la calificación propiamente tal significa evaluar al funcionario en tres aspectos esenciales, competencia, conducta y desempeño, que la ley denomina factores y los describe detalladamente para facilitar y objetivizar su evaluación.

En la especie, se consulta en qué rubro afecta y cómo, el período a calificar de un funcionario que se le instruyó sumario y que fue sancionado con multa y anotación de demérito; y si deben considerarse las licencias médicas en el proceso de calificación.

De acuerdo con la disposición reglamentaria transcrita, la calificación debe evaluar factores o aspectos esenciales básicos que se manifiestan en el desempeño funcionario de manera habitual y objetiva en la competencia o calidad del trabajo, en la conducta y probidad funcionaria, y en el desempeño en el logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece el funcionario a calificar.

En el preciso contexto normativo que describe detalladamente el artículo 68 del Reglamento, resulta evidente que el funcionario a quien se le instruyó sumario y fue sancionado con multa y anotación de demérito, le afectará esta circunstancia necesariamente en los factores competencia y conducta funcionaria, puesto que la imputación de un cargo y su acreditación en el respectivo sumario y la posterior sanción, implica que se faltó o dejó de cumplir alguno o algunos de los factores a evaluar.

Igualmente, el uso de licencia médica, especialmente cuando es reiterada o prolongada, eventualmente incidirá en la calificación, toda vez que otorgada en tales circunstancias afectará en el caso de la competencia, la eficiencia, interés, aptitud para cargos, iniciativa y responsabilidad, por ejemplo, o en el factor conducta, puede afectarse puntualidad, asistencia y permanencia y cumplimiento de normas e instrucciones, y por último, puede afectar el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo.

De ello se sigue entonces que afectará la calificación de un funcionario el uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y la posterior sanción, de la manera señalada en el cuerpo de este informe.

5) En relación con la consulta asignada con el número 8, el artículo 64 del Reglamento en estudio, establece:

*"El proceso de calificación deberá iniciarse el 1º de septiembre y terminarse, a más tardar, el 31 de diciembre de cada año".*

Del precepto transcrito se desprende que la calificación constituye un proceso obligatorio e impostergable en el sistema de salud municipal, particularmente porque de ese resultado depende sustancialmente el reconocimiento y promoción del mérito funcionario.

Por otra parte, el número 3 del artículo 68 del mismo reglamento más arriba transcrito, dispone en lo pertinente que en el caso que la Entidad Administradora no haya definido metas a los equipos de trabajo al cual pertenece el funcionario a calificar, el puntaje correspondiente al factor Desempeño en Equipos de Trabajo, debe distribuirse proporcionalmente entre los otros dos factores, competencia y conducta funcionaria.

En este contexto, cabe señalar, en primer lugar, que la falta de determinación del jefe directo, el hecho de no estar escriturado las funciones y responsabilidades del cargo y la omisión de la hoja de vida, no impiden ni pueden postergar el proceso de calificación del personal, toda vez que la ley imperativamente lo impone como un deber funcionario que debe iniciarse impostergablemente el 1º de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de las responsabilidades estatutarias que establece la ley con ocasión de acreditarse aquellas situaciones anómalas.

Por otra, en el caso de que la Entidad Administradora no haya definido metas de trabajo o compromisos de gestión, la ley expresamente señala en este evento que el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los otros dos factores, competencia y conducta funcionaria.

De consiguiente, el proceso de calificación en la Ley N° 19.378, constituye un deber funcionario que no puede evitarse ni postergarse bajo ninguna circunstancia, que debe iniciarse el 1º de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.

Asimismo, si la Entidad Administradora no ha definido metas de trabajo o compromisos de gestión, el puntaje por este factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros dos factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.

6) En lo que respecta a la consulta que se formula con el número 9, el inciso tercero del artículo 14 de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación".*

A su turno, el artículo 38, letra b), de la misma ley, prevé:

*"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:*

*"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".*



Del tenor de las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que para la Ley N° 19.378 los contratados a través de la modalidad del contrato a plazo fijo, se consideran y tienen la calidad de funcionarios, limitándose el número de horas contratadas a un tope no superior al 20% de la dotación.

Por otra, se establece que la Capacitación significa el perfeccionamiento técnico profesional, a través de cursos o estadías, a que tiene derecho el personal que tenga la calidad de funcionario.

En la especie se consulta si tienen derecho a participar del programa de capacitación, los funcionarios contratados a plazo fijo.

De acuerdo con el claro tenor normativo transcrito, resulta evidente que los dependientes que laboran en el sistema de salud municipal sujetos a contrato de plazo fijo, tienen derecho a participar en los programas de capacitación atendida, en primer lugar, su condición de funcionarios que les reconoce la ley y, por otra, la necesidad de promover su perfeccionamiento técnico profesional para mejorar el servicio para el cual han sido contratados, sin que sea impedimento para ello la transitoriedad que caracteriza su contratación.

Por ello, los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la Ley N° 19.378.

7) Por último, en lo que dice relación con la consulta que tiene el número 10, el inciso segundo letra a), del artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, dispone:

*"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".*

A su vez, el inciso tercero del artículo 42 de la ley en estudio, establece:

*"El máximo puntaje por capacitación computable para la carrera funcionaria permitirá obtener un sueldo base que exceda al sueldo base mínimo nacional que corresponda a cada categoría en, a lo menos, los siguientes porcentajes: 45% para las categorías a) y b) y 35% para las categorías c), d), e) y f)".*

En fin, el inciso tercero del artículo 15 de la misma ley citada, prevé:

*"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley".*

Según el texto de las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que el monto mensual de la Asignación Anual de Mérito se determina según los porcentajes calculados sobre el sueldo base mínimo nacional de la respectiva categoría, a la que pertenezca el funcionario que eventualmente tenga derecho a dicho beneficio.

En segundo lugar, se establece que el puntaje máximo computable por capacitación, permite incrementar la remuneración del funcionario en un excedente porcentual calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.

Por último, se dispone que el pago de horas extraordinarias en salud municipal, se determina considerando como base de cálculo el sueldo base y la asignación de Atención Primaria Municipal, definidas en las letras a) y b) del artículo 23 de la Ley N° 19.378.

De acuerdo con el preciso tenor de los preceptos transcritos, cabe señalar que en el caso de la Asignación Anual de Mérito, sólo puede determinarse ésta según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario, sin que sea posible alterar esa fórmula bajo el pretexto de que se haya pactado en alguna entidad administradora, un sueldo base comunal superior al sueldo base mínimo nacional.

Asimismo, del precepto legal pertinente se deriva que el cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se determina sobre el sueldo base mínimo nacional, porque para el legislador constituye el medio técnicamente equitativo para reconocer el perfeccionamiento funcionario.

Por último, del mismo modo la ley dejó claramente establecido que el pago de las horas extraordinarias se calcula sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria, en consideración a la equivalencia que dicha fórmula presenta con la legislación laboral general, por lo que no se justifica alterar su método sin riesgo de desvirtuar el propósito legislativo en esta materia.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Fija sentido y alcance de la expresión "jefe directo" que utiliza la Ley N° 19.378, para los efectos de la precalificación.
- 2) Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la Ley N° 19.378.
- 3) No puede integrar la Comisión Calificadora un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.
- 4) El uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y posterior sanción, afectará la calificación de un funcionario de la manera señalada en el cuerpo del presente informe.
- 5) El proceso de calificación constituye para la Ley N° 19.378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 1° de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.
- 6) Cuando la entidad administradora no ha definido metas de trabajo, el puntaje por ese factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.
- 7) Los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la Ley N° 19.378.

- 8) La Asignación Anual de Mérito sólo puede determinarse según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 9) El cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se efectúa sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 10) El pago de las horas extraordinarias en salud municipal, se determina sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria.

**ESTATUTO SALUD. PRECALIFICACION. COMISION CALIFICACION. INTEGRACION. ASIGNACION ANUAL MERITO.**

**272/13, 20.01.00.**

- 1) En el sistema de salud municipal, la precalificación del trabajador sujeto a calificación debe efectuarla su jefe directo que tenga la calidad de funcionario, y no por personas que cumplan tareas o funciones en cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal.**
- 2) En el caso de funcionarios que no reúnen el número suficiente de ellos para ser calificados en su turno, integrará la Comisión de Calificación el Director del establecimiento al que fueron asimilados esos funcionarios para los efectos de la calificación.**
- 3) El ranking de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la Asignación Anual de Mérito, se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 30 bis y 44. Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículos 59 y 67. Código Civil, artículo 19.

Se consulta sobre las siguientes materias relativas al proceso de calificación de la Atención Primaria de Salud Municipal, período 1997-1998, del personal que labora en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín:

1) ¿Puede ser precalificador de profesionales y no profesionales quien ejerce un cargo que no está descrito en la Ley N° 19.378, como lo es el de Subdirector y que no pertenece a una dotación, y cuyos profesionales que calificó tienen a su vez un jefe técnico que también es administrativo?

2) ¿Quién es el jefe del S.O.M.E., cuyos dependientes también los está calificando ese mismo subdirector administrativo?

3) ¿Corresponde al coordinador del SAPU como Director, hacer la calificación de los funcionarios dependientes de esa repartición que por no tener el número suficiente para ser calificados en su turno, deben sumarse al turno diurno, teniendo en cuenta que el Consultorio en su turno de día tiene un Director que los califica?

4) ¿El ranking de los mejores calificados debe ser comunal o por establecimientos o de las dos formas?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) En lo que dice relación con la primera y segunda consultas, el artículo 59 del Decreto N° 1.889, de Salud, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, dispone:

*"El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde.*

*"Las Entidades Administradoras podrán disponer los mecanismos complementarios de evaluación que estimen procedentes".*

A su turno, el artículo 67 del mismo Reglamento establece:

*"La Comisión de Calificación, adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que consistirá en una evaluación cualitativa del desempeño del funcionario. Esta precalificación no se expresará en puntajes sino que consistirá en un informe que contendrá las evaluaciones de los factores y subfactores en términos conceptuales".*

De los preceptos reglamentarios transcritos se desprende, en primer lugar, que el sistema de calificación en el sistema de salud municipal comprende tres etapas precisas y sucesivas, a saber, la precalificación que corresponde realizarla al jefe directo del funcionario sujeto a calificación, la calificación propiamente tal que la efectúa la Comisión de Calificación y la apelación, recurso mediante el cual el funcionario puede recurrir ante el Alcalde respectivo para impugnar la calificación que le afecta.

Por otra, se establece que la precalificación efectuada por el jefe directo consiste en una evaluación preliminar cualitativa respecto del desempeño del funcionario, por lo que no requiere expresarse en puntajes, sino que se expresa en un mero informe que debe contener la evaluación de factores y subfactores conceptuales o descriptivos.

En la especie, se consulta si puede precalificar a profesionales y no profesionales quien ejerce un cargo que no está descrito en la Ley N° 19.378 como lo es el de Subdirector quien, además, no pertenecería a la dotación, profesionales precalificados que a su vez tienen un jefe técnico que también es jefe administrativo.

De acuerdo con el preciso marco normativo transcrito, la precalificación debe efectuarse por el jefe directo del funcionario sujeto a calificación, de lo cual se deriva que en el caso consultado deberá cumplir este ejercicio precalificador quien habitualmente es el jefe directo del funcionario a precalificar, debiendo establecerse en los hechos la persona que ejerce esa habitualidad y, en este caso, si ello corresponde al jefe técnico que se alude en la presentación u otro funcionario.

Ello, porque en la etapa de Calificación propiamente tal la Comisión de Calificación debe resolver considerando necesariamente la preclasificación efectuada por el jefe directo del funcionario a calificar, por así disponerlo expresamente el artículo 67 del reglamento de la Ley N° 19.378.

Por último, la precalificación debe efectuarse por quien tenga la calidad de funcionario que pertenezca a la dotación, por cuanto la precalificación forma parte del denominado sistema de

calificación destinado a materializar la carrera funcionaria, propósito esencial del legislador de la Ley N° 19.378 que sólo puede cumplirse a través de funcionarios que tengan esa calidad, y no por personas incorporadas al sistema de manera ocasional o temporal, para tareas o funciones vinculadas a cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal.

De consiguiente, en el sistema de salud municipal, la precalificación del trabajador sujeto a calificación debe efectuarla su jefe directo que tenga la calidad de funcionario, y no por personas que cumplen tareas o funciones en cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal.

2) En relación con la tercera consulta, el inciso primero del artículo 44 de la Ley N° 19.378, reemplazado por el número 6 del artículo único de la Ley N° 19.607, que modifica el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 14.05.99, dispone:

*"En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la 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".*

De la disposición legal transcrita se desprende que la Comisión de Calificación debe integrarse por un funcionario profesional del área de la salud designado por el jefe superior de la entidad administradora de salud municipal, por el Director del establecimiento de salud municipal al que pertenece el funcionario a calificar, o por aquella persona designada por el jefe superior de la entidad administradora si no existe ese cargo o no ha sido posible determinar al integrante de ese cargo; y finalmente, por dos funcionarios que pertenezcan a la dotación y que tengan la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

En la especie, se consulta si corresponde al Coordinador del SAPU como Director, efectuar la calificación de los funcionarios dependientes de esa unidad asistencial quienes, por no tener el número suficiente para ser calificados en su turno, deben sumarse al turno diurno, teniendo en cuenta que el Consultorio en su turno de día tiene un Director que los califica.

Atendido el tenor de la norma legal en estudio, debe entenderse que la ley establece claramente que el segundo integrante de la comisión de calificación, debe ser el Director del establecimiento de salud municipal al que pertenece al funcionario a calificar.

Sin embargo, en el caso en consulta corresponde considerar como Director del establecimiento, quien ejerce como director en el consultorio del turno de día, porque a este nivel de establecimiento han sido asimilados los funcionarios dependientes del SAPU para los efectos calificadorios, por no reunir el número suficiente de funcionarios para ser calificados separadamente, razón por la cual el Coordinador del SAPU no puede integrar la Comisión de Calificación.

De consiguiente, en el caso de funcionarios que no reúnen el número suficiente de trabajadores para ser calificados en su turno, integrará la comisión de calificación el Director del establecimiento al que fueron asimilados esos funcionarios para los efectos de la calificación.

3) Respecto de la última consulta, el inciso primero del artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, modificado por el número 3 de la Ley N° 19.607, prevé:

*"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquéllos 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".*

Del precepto transcrito, se colige que el desempeño de los funcionarios que sea evaluado como positivo, dará origen a la denominada Asignación de Mérito, para cuyos efectos se establece un puntaje de calificación, equivalente a un ranking 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 en lista 2, Buena.

En la especie, se consulta si este ranking de los mejores calificados debe ser comunal o por establecimiento, o de las dos formas.

De acuerdo con el claro tenor del precepto en análisis, el 35% del personal mejor evaluado se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, al que pertenecen los funcionarios evaluados.

En este contexto, y como lo establece la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19, inciso primero, del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, por lo que el ranking de funcionarios mejor evaluados en cada categoría, debe establecerse de la dotación de cada establecimiento de salud municipal y no por comuna.

Por lo anterior, el ranking de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la asignación anual de mérito, se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, puedo informar lo siguiente:

- 1) En el sistema de salud municipal, la precalificación del trabajador sujeto a calificación debe efectuarla su jefe directo que tenga la calidad de funcionario, y no por personas que cumplan tareas o funciones en cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal.
- 2) En el caso de funcionarios que no reúnen el número suficiente de ellos para ser calificados en su turno, integrará la Comisión de Calificación el Director del establecimiento al que fueron asimilados esos funcionarios para los efectos de la calificación.
- 3) El ranking de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la Asignación Anual de Mérito, se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal.

**ESTATUTO SALUD. ASIGNACION ART. 42 INCISO FINAL LEY N° 19.378.****273/14, 20.01.00.**

**Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de posgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 42. Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículo 56.

Se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si dan derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 42, inciso 4º, de la Ley N° 19.378, y artículos 56 y 57 del Decreto N° 1.889, Reglamento de la citada ley, los cursos de posgrado Introducción a la Urgencia impartido por la Universidad de Santiago de Chile, el de Perfeccionamiento Modelo de tratamiento para la mujer víctima de violencia doméstica, impartido por la Universidad de Concepción, y Curso de Extensión Injerencia Estadística para Biólogos, impartido por la Universidad Católica de Chile.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Los incisos primero y cuarto del artículo 42 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

*"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, se reconocerán como actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.*

*"Adicionalmente, en el caso de aquellos profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5º de esta ley, el sistema de puntaje a que se refiere el inciso segundo considerará la relevancia de los títulos y grados adquiridos por los funcionarios en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal. Asimismo, en el caso de que éstos hayan obtenido un título o diploma correspondiente a becas, u otras modalidades de perfeccionamiento de posgrado, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional. El reglamento determinará las becas y los cursos que cumplan con los requisitos a que se refiere este inciso y el porcentaje sobre el sueldo base mínimo nacional que corresponderá a cada curso".*

Por su parte, el artículo 56 del Decreto N° 1.889, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, dispone:

*"Darán derecho a la asignación a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de posgrado: cursos y estadías de perfeccionamiento, especializaciones por profesión; diplomas, magíster y doctorados".*

De las disposiciones legal y reglamentaria transcritas se desprende, en primer lugar, que en el sistema de salud municipal se reconoce como actividades de capacitación, todos aquellos cursos y estadías que tienen por objeto el perfeccionamiento del funcionario, y que tales cursos y estadías formen parte de un programa de formación de recursos humanos debidamente reconocidos por el Ministerio de Salud.



Por otra, al personal con título profesional de médico cirujano, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos, cirujano-dentista, y otros profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, pudiendo además tener derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de posgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magíster y doctorados.

En la especie, se consulta si una funcionaria enfermera universitaria tiene derecho a percibir dicha asignación atendidos los cursos de posgrado Introducción a la Urgencia impartido por la Universidad de Santiago de Chile, de Perfeccionamiento Modelo de Tratamiento para la mujer víctima de violencia doméstica, impartido por la Universidad de Concepción; y curso de Extensión Injerencia Estadística para biólogos impartidos por la Universidad Católica de Chile, sede regional Talcahuano.

De acuerdo con la normativa en estudio, el estímulo para el perfeccionamiento de los funcionarios que laboran en el Sistema de Salud Municipal, es un objetivo esencial para el legislador de la Ley N° 19.378, y específicamente se dejó establecido un reconocimiento especial para los profesionales que dentro del sistema, sigan perfeccionándose y especializándose por la modalidad de cursos de posgrados.

En ese contexto, en el caso que se consulta, deberá la Corporación empleadora considerar la relevancia de los títulos y grados adquiridos por la funcionaria ..., en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, tanto para los efectos del puntaje acumulativo que reconocerá las actividades de capacitación de la funcionaria como, particularmente, en lo referente a los títulos, diplomas u otras modalidades de perfeccionamiento de posgrado que pudiere acreditar la misma trabajadora para los efectos de percibir la asignación que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y el artículo 56 del Reglamento de ese cuerpo legal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de posgrado, en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley.

#### **ESTATUTO SALUD. PRECALIFICACION.**

**274/15, 20.01.00.**

**En el sistema de salud municipal, la precalificación corresponde realizarla en propiedad al Jefe Directo del funcionario sujeto al procedimiento de calificación.**

**Fuentes:** Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículos 59 y 67.

Se solicita pronunciamiento para determinar si se ajusta a la Ley N° 19.378, el procedimiento de Precalificación de una enfermera que fue precalificada por su Jefe Coordinador que sería otra



enfermera, precalificación que fue corregida por el Médico Jefe del Programa del Adulto y, además, por la Directora de Consultorio, estimando esta última que dicha precalificación debía efectuarse por los tres jefes aludidos.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

El artículo 59 del Decreto N° 1.889, de Salud, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, dispone:

*"El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde.*

*"Las Entidades Administradoras podrán disponer los mecanismos complementarios de evaluación que estimen procedentes".*

Del precepto reglamentario transcrito, es posible colegir que el sistema de calificación del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está conformado por tres etapas posibles y sucesivas, a saber: la precalificación realizada por el jefe directo; la calificación efectuada por la Comisión de Calificación; y la Apelación que eventualmente puede interponer ante el Alcalde el funcionario sujeto a calificación.

En la especie, se consulta si se ajusta a derecho la precalificación de una enfermera que fue precalificada por su Jefe Coordinador quien es otra enfermera, la que fue corregida por el médico jefe del programa del adulto y, además, por la directora del consultorio, estimando esta última que dicha precalificación debe efectuarse por los tres jefes aludidos.

Atendido el preciso tenor normativo sobre la materia, debe entenderse cumplido el procedimiento precalificatorio cuando dicho ejercicio funcionario, ha sido realizado por el jefe directo del trabajador sujeto al sistema de calificación.

Ello aparece reafirmado por el artículo 67 del mismo Reglamento, en cuya virtud la Comisión de Calificación adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que consistirá en una evaluación cualitativa del desempeño del funcionario, precalificación que no se expresa en puntajes sino que consistirá en un informe que contendrá las evaluaciones de los factores y subfactores en términos conceptuales.

De lo expuesto precedentemente se deriva que, en el caso en consulta, la corporación empleadora ha cumplido la exigencia legal de precalificación, toda vez que en la misma presentación se reconoce que la funcionaria afectada fue precalificada por su jefe directo, el jefe coordinador.

Lo anterior no puede entenderse desvirtuado por el hecho de que esa precalificación haya sido revisada por otras jefaturas de superior jerarquía funcionaria, en la medida que en la etapa de calificación propiamente tal, la Comisión de Calificación resolverá considerando necesariamente la precalificación del funcionario realizada por su jefe directo, por así disponerlo expresamente el citado artículo 67 del reglamento en estudio.

Esta exigencia legal no puede verse alterada por la revisión, corrección o complementación que esas otras jefaturas realicen a la precalificación efectuada por el jefe directo, porque esa

intervención sólo debe entenderse en la facultad de la entidad administradora para disponer los mecanismos complementarios de evaluación que estimen procedentes, según lo previene el inciso final del citado artículo 59 del Reglamento.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cabe informar que en el Sistema de Salud Municipal, la Precalificación corresponde realizarla en propiedad al Jefe Directo del funcionario sujeto al procedimiento de calificación.

**ASOCIACION FUNCIONARIOS. DEPARTAMENTO ADMINISTRACION MUNICIPAL. PERSONAL NO DOCENTE. AFILIACION.**

**275/16, 20.01.00.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los funcionarios no docentes que laboran en el nivel central de las municipalidades, esto es, en los Departamentos de Administración Municipales D.A.E.M., se incorporen como socios de una Asociación de Funcionarios no docentes, constituida con arreglo a lo dispuesto en la Ley N° 19.296, modificada por la Ley N° 19.464.**
- 2) Para regularizar la situación de los socios de estas asociaciones, que en la actualidad no reúnen el requisito de laborar en establecimientos educacionales, debería procederse a una modificación de los estatutos de las mismas, ajustándolos a la normativa vigente sobre la materia.**
- 3) Si por aplicación de las normas estatutarias de las asociaciones de funcionarios no docentes de establecimientos educacionales, la organización resolviera la improcedencia de la afiliación del personal no docente que labora en el nivel central de las municipalidades, en el evento de que alguno de ellos tuviera cargo directivo en la misma, procedería solicitar se declarara su inhabilidad en conformidad a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 19 de la Ley N° 19.296.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículos 2° inciso 1°, y 6°.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en relación a las siguientes materias:

1) Procedencia que los funcionarios no docentes que laboran en el nivel central de las Municipalidades, esto es, en los Departamentos de Administración Municipales D.A.E.M. se incorporen como socios de una Asociación de Funcionarios no docentes, constituida con arreglo a lo dispuesto en la Ley N° 19.296, modificada por la Ley N° 19.464.

2) En el evento de existir un impedimento legal para su afiliación, en qué situación quedan aquellos que pudieran formar parte en alguna de ellas.

3) Situación en que se encontrarían los funcionarios de los D.A.E.M. que están asociados en forma indebida y que ejercen cargos directivos en tales asociaciones.

4) Si los funcionarios de los D.A.E.M. pueden considerarse como estamentos y constituir sus propias asociaciones.

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

1) En lo que respecta a esta consulta, cabe tener presente que el artículo 6º de la Ley N° 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica, dispone:

*"No obstante regirse por el Código del Trabajo, en lo relativo a su derecho de asociación funcionaria, el personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional, cualquiera sea su denominación, quedará sometido a las disposiciones de la Ley N° 19.296".*

Del precepto legal transcrito precedentemente es posible inferir que el personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional, cualquiera que sea su denominación, ha quedado sometido a las disposiciones de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.

A su vez, el inciso 1º del artículo 2º de la misma ley, en la parte que indica, establece:

*"La presente ley se aplicará al personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones".*

De la norma legal preinserta es posible colegir que la Ley N° 19.464 se aplica, entre otros, al personal no docente que labora en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades.

Ahora bien, el análisis conjunto de ambas disposiciones legales autoriza para sostener que la Ley N° 19.464 es aplicable sólo al personal no docente que se desempeña en establecimientos educacionales, de lo que se infiere que sus disposiciones no alcanzan al personal no docente que labora en el nivel central, entendiéndose por tal, los departamentos de educación municipal D.A.E.M.

El mismo análisis permite afirmar que el personal no docente que labora en establecimientos educacionales administrados por las municipalidades se encuentra legalmente habilitado para constituir sus propias Asociaciones de Funcionarios, esto es, que agrupe única y exclusivamente a dicho personal, habida consideración que el propio legislador hace aplicable en forma especial a las no docentes de que se trata las disposiciones de la Ley N° 19.296.

Sin perjuicio de lo expuesto, tratándose del personal no docente que labora en el nivel central de las municipalidades, cabe señalar que no obstante no regirse por las normas contenidas en la Ley N° 19.464, según ya se ha expresado, igualmente se encuentra habilitado para constituir asociaciones de funcionarios de acuerdo a las normas generales que prevé la Ley N° 19.296, atendida la naturaleza de su ente empleador.

Lo anterior determina que dicho personal puede constituir asociaciones de funcionarios que agrupe a funcionarios municipales, en la medida que se cumpla con los requisitos contemplados en dicha ley, en especial el relativo al quórum, o bien, podría afiliarse a alguna asociación ya existente conformada por funcionarios municipales.

De consiguiente, no cabe sino concluir que no resulta procedente que los funcionarios no docentes que laboran en el nivel central de las municipalidades, esto es, en los Departamentos de Administración Municipales D.A.E.M. se incorporen como socios de una Asociación de Funcionarios no docentes constituida con arreglo a lo dispuesto en la Ley N° 19.296, modificada por la Ley N° 19.464.

2) En lo que respecta a esta consulta es necesario señalar que los estatutos de las asociaciones consultantes, por ser anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.464, que estableció una normativa especial para el personal no docente que en la misma se señala, no contienen ninguna restricción respecto del lugar de prestación de los servicios del personal no docente, para poder ser socios de ellas, siendo suficiente tener la calidad de no docente y, por ende, así pudieron afiliarse a funcionarios no docentes del nivel central de las municipalidades, lo que actualmente no resulta jurídicamente procedente, según se ha expresado en el punto anterior.

Atendido lo expuesto, se sugiere la modificación de dichos estatutos, ajustándolos a la normativa vigente sobre la materia, de manera de regularizar la situación de los socios que no reúnen en la actualidad el requisito de que se trata.

3) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que si por aplicación de las normas estatutarias de las asociaciones requirentes, la organización resolviera la improcedencia de la afiliación del personal por el que se consulta, en el evento de que alguno de ellos tuviera cargo directivo en la misma, procedería solicitar se declarara su inhabilidad en conformidad a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 19 de la Ley N° 19.296, el que al efecto dispone:

*"La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la originare. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla, a petición de parte. En todo caso, tal calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio".*

4) En relación a esta consulta, cabe manifestar, que en opinión de la suscrita, esta Dirección carece de competencia para resolverla, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir el pronunciamiento requerido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los funcionarios no docentes que laboran en el nivel central de las municipalidades, esto es, en los Departamentos de Administración Municipales D.A.E.M., se incorporen como socios de una Asociación de Funcionarios no docentes, constituida con arreglo a lo dispuesto en la Ley N° 19.296, modificada por la Ley N° 19.464.
- 2) Para regularizar la situación de los socios de estas asociaciones, que en la actualidad no reúnen el requisito de laborar en establecimientos educacionales, debería procederse a una modificación de los estatutos de las mismas, ajustándolos a la normativa vigente sobre la materia.
- 3) Si por aplicación de las normas estatutarias de las asociaciones de funcionarios no docentes de establecimientos educacionales, la organización resolviera la improcedencia de la afiliación del personal no docente que labora en el nivel central de las municipalidades, en el evento de que alguno de ellos tuviera cargo directivo en la misma, procedería solicitar se declarara su inhabilidad en conformidad a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 19 de la Ley N° 19.296.

**PROTECCION MATERNIDAD. SALAS CUNAS.****276/17, 20.01.00.**

**Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.952/374, de 9.12.99, que concluye que Sociedad Inmobiliaria ..., está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora señora ..., procediendo, por tanto, dar cumplimiento a la Resolución de Multa N° 05.06.99-0993, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, por infracción a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo".**

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 5.952/374, de 9 de diciembre de 1999, que concluye que *"Sociedad Inmobiliaria ..., está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora señora ..., procediendo, por tanto, dar cumplimiento a la Resolución de Multa N° 05.06.99-0993, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, por infracción a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo"*.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Por otra parte, cabe hacer presente que el Dictamen N° 135/6, de 8 de enero de 1996, anterior a la modificación introducida al artículo 203 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.591, en ningún caso puede considerarse fundamento del dictamen impugnado, citándose para el solo efecto de señalar las formas específicas a través de las cuales el empleador puede cumplir su obligación de mantener salas cunas.

Es del caso destacar, asimismo, que, en conformidad al texto actual del artículo 203 del Código del Trabajo, la ley para imponer la antedicha obligación considera el número de trabajadoras que existe en la empresa y no en el establecimiento, de donde se sigue que basta con que existan 20 o más trabajadoras en la empresa, sin que sea relevante que exista pluralidad de beneficiarios.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.952/374, de 9 de diciembre de 1999.

**ESTATUTO SALUD. FERIADO.****277/18, 20.01.00.**

**El uso del feriado conjunto o acumulado por el personal regido por la Ley N° 19.378, se ejercerá dentro del año respectivo, en la forma y en la oportunidad que no altere el normal funcionamiento del servicio de salud municipal.**

**Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.367/310, de 25.10.99.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 18.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.367/310, de 25.10.99.

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 5.367/310, de 25.10.99, que establece que la acumulación del feriado en el sistema de salud municipal, es un derecho del personal que no puede ser denegado discrecionalmente por la entidad administradora.

La impugnación del referido pronunciamiento, se funda en que dicho pronunciamiento afectará el funcionamiento de los servicios en forma crítica, no dando al empleador la posibilidad de otorgar los feriados conforme a las necesidades del servicio y dentro del año calendario de que se trate, provocando desorden y la mala atención a los usuarios, si parte del personal con feriados acumulados obligados dentro del próximo período de vacaciones, hiciere uso indiscriminado de este supuesto beneficio, por lo que además, se limita la facultad de la entidad administradora de anticipar o postergar la época del feriado que la ley le reconoce, y altera la programación del feriado del personal de acuerdo con las necesidades del Servicio de Atención Primaria.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

Efectivamente, la Dirección del Trabajo ha establecido que la acumulación del feriado en el sistema de salud municipal, es un derecho del personal que no puede ser denegado discrecionalmente por la entidad administradora.

Dicho criterio jurisprudencial administrativo ha tenido en consideración para arribar a ello, en primer lugar, que en la consulta origen del pronunciamiento se requería establecer únicamente la procedencia jurídica de acumular hasta dos períodos de vacaciones según el artículo 18 de la Ley N° 19.378, en el caso de trabajador que requirió expresamente este beneficio pero cuyo empleador rechazó aquella petición.

Atendido el preciso tenor de la consulta y el claro mandato legal contenido en la disposición legal citada, en el cuerpo del dictamen impugnado se precisa que el trabajador que cumple los requisitos exigidos por la norma aplicable en la especie, y solicita expresamente la acumulación de los feriados en el marco de la ley en estudio, no puede verse privado de la acumulación del feriado por una negativa arbitraria y discrecional del empleador que la ley precisamente prohíbe de manera expresa, criterio que aparece corroborado por la cita jurisprudencial de la Contraloría General de la República que la misma recurrente invoca en su presentación impugnatoria.

En otros términos, la facultad del director del establecimiento para postergar o anticipar la época del feriado, no puede colisionar con el derecho del trabajador de acumular su feriado si cumple los requisitos para ello, porque la ley precisamente dispone que el ejercicio de este derecho limita la facultad del empleador.

De ello se sigue que el uso indiscriminado de este beneficio que supuestamente pudiese realizar un trabajador, y las consecuencias colaterales en la atención y administración del servicio respectivo, sólo constituye una afirmación de la recurrente que no guarda relación con el sentido laboral que tuvo en vista el legislador para otorgar el beneficio, en los términos consagrados en la norma que circunstanciadamente lo regula, y la capacidad del empleador para programar el otorgamiento del beneficio con estricta sujeción a la ley, de acuerdo con las facultades de administración que el mismo cuerpo legal le otorga, precisamente para promover el ejercicio de ese derecho sin comprometer la adecuada atención de las necesidades del servicio respectivo.

En este contexto, cabe precisar entonces que una situación distinta es la forma en que el trabajador hará uso conjunto de su feriado en el año calendario respectivo, en cuyo caso la entidad empleadora deberá impetrar en el ejercicio de la facultad de administración, las medidas pertinentes para otorgar el beneficio en la oportunidad y en la forma tal que no altere el normal funcionamiento del servicio asistencial a su cargo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, corresponde informar que el uso del feriado conjunto o acumulado por el personal regido por la Ley N° 19.378, se ejercerá dentro del año respectivo, en la forma y en la oportunidad que no altere el normal funcionamiento del servicio de salud municipal.

Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.367/310, de 25.10.99.

**ASIGNACION DE MODERNIZACION. LEY N° 19.553. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. INCREMENTO INDIVIDUAL. PROCESO CALIFICATORIO. DECRETO SUPREMO N° 3.632. APLICABILIDAD. DECRETO SUPREMO N° 1.523.**

**316/19, 24.01.00.**

**Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.773/225, de 21.07.99, que resolvió que "para los efectos de la aplicación del artículo 7° de la Ley N° 19.553, el proceso calificadorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3.632, de 1998".**

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 3.773/225, de 21.07.99, de esta Dirección, que resolvió que "para los efectos de la aplicación del artículo 7° de la Ley N° 19.553, el proceso calificadorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3.632, de 1998".

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:



Sobre el particular, puedo manifestar a Uds. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar a Uds. que se niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 3.773/225, de 21.07.99.

### **JORNADA DE TRABAJO. SEMANA. CONCEPTO.**

**321/20, 24.01.00.**

**Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.243/239, de 16.08.99, que concluye que "El sistema de jornada de trabajo y descansos implantado por la empresa ... para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ... de Coyhaique, consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación no resulta jurídicamente procedente".**

Se solicita reconsideración del Dictamen N° 4.243/239, de 16.08.99, que concluye que *"El sistema de jornada de trabajo y descansos implantado por la empresa ... para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ... de Coyhaique, consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación no resulta jurídicamente procedente"*.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que los argumentos y consideraciones que sirven de fundamento a la solicitud aludida fueron debidamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el mencionado dictamen.

Atendido lo anterior, y considerando que en la especie, no existen nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina de que se trata, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.243/239, de 16.08.99, de esta Repartición.

### **EMPRESA. TERMINO DE CONCEPTO. FUERO SINDICAL. TERMINO EMPRESA.**

**322/21, 24.01.00.**

**Fija el sentido y alcance del artículo 243 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por "término de la empresa" para los efectos previstos en dicho precepto.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3° y 243.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección, respecto de los requisitos que deben cumplirse para considerar que se ha producido el término de una empresa y por tanto ha operado el



cese del fuero de los dirigentes sindicales de un sindicato de empresa, al tenor de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo y si la sola paralización de las actividades productivas de una empresa, sin que exista término de giro de la misma, constituye una causal de cesación de dicho fuero.

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

El inciso primero del artículo 243 del Código del Trabajo, dispone:

*"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando éste tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, en primer término, que el fuero de los dirigentes sindicales se extiende, por regla general, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de expirado su mandato.

Se desprende, asimismo, de la norma citada, que el fuero aludido termina en los casos en que el dirigente sindical cesa en el cargo por las causales que la misma señala, entre ellas, por el término de la empresa.

Previsto lo anterior, para responder la consulta formulada por el recurrente, se hace necesario determinar cuándo se produce el "término de la empresa", para los efectos de la norma legal que nos ocupa.

Para ello se requiere dilucidar previamente qué se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto a la disposición legal prevista por el Código del Trabajo en el inciso final de su artículo 3º, que dispone:

*"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".*

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por los siguientes elementos:

Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;

Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios;

La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

Una individualidad legal determinada.

Como es dable apreciar, el concepto de empresa en el ámbito laboral exige la concurrencia de los elementos precedentemente enunciados, no pudiendo, entonces calificarse como tal a una entidad que no reúna la totalidad de los señalados requisitos.

De este modo, aplicando lo expuesto en párrafos precedentes a la situación en consulta, forzoso resulta sostener que, para los efectos previstos en el artículo 243 antes citado, deberá entenderse que el término de la empresa se produce cuando desaparecen algunos o la totalidad de los elementos que la conforman, en términos tales que ésta ya no subsista como una organización dotada de elementos personales, materiales o inmateriales, orientada hacia la obtención de un determinado fin, lo que ocurrirá, a modo de ejemplo, cuando por circunstancias de carácter permanente no se realicen faenas de ningún tipo relacionadas con el giro o actividad de aquélla, unido a la ausencia total de trabajadores, por el cierre de la misma, etc., antecedentes que, en todo caso, corresponderá analizar y ponderar en cada situación en particular.

Atendido lo anterior y teniendo presente, además, la distinta fisonomía jurídica que puede revestir la empresa, de conformidad con nuestra normativa laboral, así como las diversas actividades que ésta puede desarrollar de acuerdo a la finalidad para la cual fue creada, no resulta posible que esta Dirección resuelva en forma genérica o de pautas generales sobre la materia, sin perjuicio de pronunciarse sobre casos puntuales, una vez que, a través de un proceso previo de fiscalización, se disponga de la información que permita establecer fehacientemente si subsisten o no los elementos configurativos del concepto de empresa precedentemente analizados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que para los efectos previstos en el artículo 243 del Código del Trabajo, debe entenderse por "término de la empresa" la inexistencia de algunos o de la totalidad de los elementos constitutivos de la misma, analizados en cada caso en particular.

**JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO LIMITACION JORNADA.**

**323/22, 24.01.00.**

**Los ayudantes de chofer de los camiones repartidores de combustible de la empresa de don ..., prestan servicios estando sujetos a fiscalización superior inmediata y, por ende, no están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 22. Código Civil, artículos 19 y 20.

**Concordancias:** Ord. N° 6.761/315, de 17.11.94.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección que determine si los trabajadores que se desempeñan como peonetas de los camiones repartidores de una empresa cuyo giro es la distribución al público de combustible están exceptuados de la jornada ordinaria de trabajo prevista por el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, prescribe:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.*

*"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores: los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos: los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria de trabajo no podrá tener una duración que exceda las 48 horas semanales.

De la misma norma legal fluye que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, entre otros, los trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata y los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Ahora bien, en la especie, se consulta por aquellos trabajadores que se desempeñan como peonetas en la empresa recurrente, quienes ejercen funciones fuera del local del establecimiento, realizadas a bordo de camiones de reparto, en colaboración directa con los vendedores comisionistas que están a cargo de la venta y distribución del combustible, para lo cual, estos últimos, retiran los camiones de la empresa y determinan el recorrido que van a hacer, así como la jornada de trabajo que cumplirán, recibiendo por ello una comisión, por lo que dichos dependientes están exceptuados de la jornada ordinaria de trabajo.

De este modo, de conformidad con la norma legal citada, no cabe, a juicio de la suscrita, incluir, como pretende la recurrente, a los referidos peonetas dentro del concepto "*similares*" señalado en su inciso segundo, respecto de los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes y cobradores que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y que, por tanto están excluidos de la limitación de jornada de trabajo, por cuanto, en ningún caso puede considerarse que los trabajadores en referencia, quienes, según consta de los respectivos contratos de trabajo, deben ejecutar labores de ayudante de chofer, ejercen funciones similares a aquellas relacionadas con ventas y cobranzas.

De esta suerte, sólo resta, para los efectos de determinar si los referidos peonetas se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata y, por ende, afectados a la limitación de jornada, precisar previamente qué debe entenderse por fiscalización superior inmediata o cuáles son los elementos que la configuran.

Para estos efectos se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que "*cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*", agregando el artículo 20 que "*las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*", el cual, como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Según el citado texto lexicográfico, fiscalización es "*acción y efecto de fiscalizar*" y fiscalizar es "*criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro*". A su vez, "*superior*" es "*lo que está más alto* y

en lugar de preeminencia respecto de otra cosa". Por su parte, "inmediata" es "contigua o cercana a otra cosa".

A la luz de las acepciones precedentemente citadas, posible es sostener, a juicio de esta Dirección, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados;
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

En la especie, a fin de resolver si los trabajadores por los que se consulta están sujetos a fiscalización superior inmediata se solicitó el informe de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, la cual estudió las condiciones en que laboran los dependientes que se desempeñan como peonetas de los camiones repartidores de combustible de la empresa en referencia.

Sobre el particular, el oficio de fiscalización emitido por la referida Inspección Provincial, de fecha 27.09.99, expresa que dichos trabajadores *"realizan labores de ayudantes de chofer en la venta de kerosene al detalle sobre 200 litros y su distribución en terreno, para lo cual suscribieron contratos que limita la jornada de trabajo de lunes a sábado, desde 8:00 a 12:00 y de 13:30 a 17:30 horario que anotan diariamente en el libro registro de asistencia y que interrogados al respecto los trabajadores señalaron que se presentan en la mañana y vuelven en la noche sin que les sean pagadas horas extraordinarias. En terreno son controlados por el chofer y si se desocupan antes de las 17:30 horas que es la hora de salida, el empleador en la empresa no los deja retirarse hasta que sea la hora de salida"*.

De este modo, del referido informe de fiscalización fluye que, respecto del desarrollo y cumplimiento del programa de trabajo, los ayudantes de chofer o peonetas dependen del conductor del camión respectivo y en lo referente a la presentación y el control de asistencia, responden ante el empleador, mediante la anotación diaria de entrada y salida en el respectivo libro de asistencia.

A mayor abundamiento, según consta de los contratos de trabajo cuyas fotocopias se han tenido a la vista, los dependientes de que se trata se encuentran sujetos a una jornada de trabajo de 8:00 a 12:00 horas y de 13:30 a 17:30 horas, de lunes a sábado, y de conformidad con lo consignado en el informe en estudio, no se les permite retirarse del establecimiento de la empresa sino hasta cumplida la hora de salida convenida en los respectivos contratos.

Con el mérito del informe referido, es posible concluir, en opinión de la suscrita, que los referidos peonetas o ayudante de chofer trabajan bajo fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que los ayudantes de chofer de los camiones repartidores de combustible de la empresa de don ..., prestan servicios estando sujetos a fiscalización superior inmediata y, por ende, no están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO REMUNERACION MINIMA. DIFERENCIAS.****324/23, 24.01.00.****Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 5.467/323, de 2.11.99, "niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 13-13-99-79, de 27.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que ordenan al Colegio ... pagar diferencias por concepto de remuneración básica mínima nacional al personal docente dependiente del mismo".**

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 5.467/323, de 2.11.99, que concluye que *"niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 13-13-99-79, de 27.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que ordenan al Colegio ... pagar diferencias por concepto de remuneración básica mínima nacional al personal docente dependiente del mismo"*.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud fueron oportunamente analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión arribada en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento mencionado, informo a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.467/323, de 4.11.99.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.****325/24, 24.01.00.****El beneficio pactado en la cláusula XII del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa Manufacturas de Caucho .... y el Sindicato de trabajadores allí constituido, consistente en un día de permiso por nacimiento de un hijo, es imputable al que por la misma causa establece la ley, no resultando procedente, por ende, que los trabajadores exijan la concesión de aquél, en forma adicional al legal.**

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el beneficio que contempla la cláusula novena del contrato colectivo actualmente vigente, celebrado entre la empresa ... y el sindicato recurrente, debe otorgarse en forma adicional al que contempla la normativa legal vigente, o bien, imputarse a éste.

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

La cláusula novena del instrumento colectivo de que se trata, dispone:

Asignación de Natalidad.

*"La empresa pagará una Asignación de Natalidad equivalente a \$ 15.500 por cada hijo que nazca previa presentación del certificado de Registro Civil e Identificación y dará un día de permiso el que será considerado como trabajado para todos los efectos legales.*

*"Para hacer uso de este beneficio en dinero, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad de ocho meses en la empresa".*

De la norma convencional antes transcrita fluye que la empleadora y los involucrados pactaron el pago de una asignación de natalidad equivalente a \$ 15.500, por cada hijo, a aquellos trabajadores que tuvieren una antigüedad mínima de 8 meses en la empresa.

De la misma norma se infiere además, que en caso de nacimiento de un hijo, todos los trabajadores afectos, cualquiera que sea su antigüedad, tendrán derecho a un día de permiso que será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Ahora bien, atendido que los términos de la norma convencional en comento no permiten establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio que nos ocupa, es necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la mencionada estipulación, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto que el artículo 1564, inciso final del Código Civil disposición conforme a la cual las cláusulas contractuales pueden ser interpretadas por la "aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

En efecto, de acuerdo al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes ha cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

De los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe inspectivo evacuado por el fiscalizador Sr. A.M.M., fluye que durante toda la vigencia del actual instrumento colectivo las partes, han cumplido la citada estipulación de modo tal que el nacimiento de un hijo ha generado para los involucrado un solo día de permiso, circunstancia ésta que permite sostener, a la luz de las consideraciones y disposición legal citadas en párrafos precedentes, que dicha aplicación habría complementado en tal sentido el acuerdo inicial en ella contenido, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le han dado, es decir, la forma como han entendido y cumplido en el tiempo la referida norma convencional.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, no cabe sino concluir que el beneficio pactado en la cláusula novena del contrato colectivo vigente es imputable al que por la misma causa otorga la ley, no procediendo, por ende, que los trabajadores involucrados lo perciban en forma adicional a éste.

A la misma conclusión se llega si recurrimos en la especie, a la norma de interpretación de los contratos prevista en el artículo 1564, inciso 2º, del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato "Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia".

En efecto, el contrato colectivo que rigió a las partes entre el 12 de diciembre de 1996 y el 11 de diciembre de 1998, en su cláusula novena, párrafo primero, establecía:

"La empresa pagará a cada trabajador una Asignación de Natalidad equivalente a \$ 14.000 por cada hijo que nazca previa presentación del certificado de nacimiento del Registro Civil e Identificación, además se otorgará el día de permiso legal el que será considerado como trabajado para todos los efectos legales".

De los términos de la estipulación precedentemente anotada se desprende claramente que las partes pactaron que, además del beneficio en dinero que a causa del nacimiento de un hijo correspondía a los involucrados en conformidad a la misma, éstos tendrían derecho a gozar del permiso que por la misma causa establece la ley, esto es, a un día por tal concepto.

Conforme a lo anterior, no cabe sino concluir que el permiso que se establecía en el aludido contrato colectivo no era adicional al legal, sino imputable a éste.

En otros términos, el beneficio pactado en la referida norma convencional no generaba para los trabajadores con derecho a él, un permiso diferente al consagrado por nuestro ordenamiento jurídico laboral, de suerte tal que éstos sólo pudieron impetrar un solo día de permiso por dicha causa, modalidad ésta que, como se expresara, ha sido la que se ha utilizado para conceder el beneficio que nos ocupa bajo la vigencia del instrumento colectivo que actualmente rige a las partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el beneficio pactado en la cláusula XII del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa Manufacturas de Caucho ... y el Sindicato de trabajadores allí constituido, consistente en un día de permiso por nacimiento de un hijo, es imputable al que por la misma causa establece la ley, no resultando precedente, por ende, que los trabajadores exijan la concesión de aquél, en forma adicional al legal.

**ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. LEY N° 19.070. BONO EXTRAORDINARIO. CALCULO. LICENCIA MEDICA. PLANILLA COMPLEMENTARIA. REQUISITOS. PERSONAL NO DOCENTE. LEY N° 19.464. INCREMENTO REMUNERACION. APLICABILIDAD.**

**362/25, 25.01.00.**

**Emite pronunciamiento sobre materias relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos administrados por las Corporaciones Municipales y en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 38, 63, 64 y 86. Ley N° 19.598, artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 11. D.F.L. N° 44, de 1978, artículos 1º, 8º inciso 1º, y 10. Ley N° 19.117, artículo único. Ley N° 19.464, artículos 2º y 4º. Ley N° 18.883, artículo 110.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.163/287, de 26.10.92; 4.245/241, de 16.08.99 y 2.491/177, de 1º.06.98.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos administra-



dos por las Corporaciones Municipales y en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980:

- 1) Si la bonificación proporcional establecida en las Leyes N°s. 19.410 y 19.504, debe pagarse a todos los profesionales de la educación, incluidos los contratados en los años 1998 y 1999.
- 2) Si resulta procedente que a todos los profesionales de la educación, sin importar la fecha de su contratación, se les entere la remuneración total mínima con cargo a la planilla complementaria.
- 3) Si el monto a distribuir por concepto de bono extraordinario en el mes de diciembre de cada año se determina considerando solamente el excedente de la planilla complementaria o también el excedente de la bonificación proporcional.
- 4) A quién corresponde el pago de la bonificación proporcional y de la planilla complementaria respecto de un docente acogido a licencia médica.

En caso que correspondiere al organismo pagador del subsidio, qué destino debiera darle el empleador a las sumas de dinero que dejó de pagar por tales conceptos.

- 5) Si para tener derecho a la bonificación proporcional y a la planilla complementaria es necesario ejercer labores de docencia en los respectivos establecimientos educacionales.
- 6) Si resulta procedente que a todo el personal no docente regido por la Ley N° 19.464, sin considerar la fecha de su contratación, se le otorgue el incremento de remuneraciones establecido en el referido cuerpo legal.
- 7) Si al personal no docente que labora en las oficinas centrales de administración y no en los establecimientos educacionales, le asiste el derecho al referido incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.
- 8) A quién corresponde el pago del incremento dispuesto en la Ley N° 19.464 durante el período en que un no docente se encuentra acogido a licencia médica.

En caso que correspondiere al organismo pagador del subsidio, si el monto que el empleador dejó de pagar por tal concepto al no docente acrecenta el fondo a repartir en diciembre de cada año como bono extraordinario.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 63 de la Ley N° 19.070, dispone:

*"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1° de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla*



*complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.*

*"Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3º transitorio de esta ley y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1º de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.*

*"También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral".*

Por su parte el inciso 1º del artículo 86 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 62 a 66 de esta ley".*

De los preceptos legales preinsertos, que reemplazaron los artículos 8º y 14 de la Ley Nº 19.410, se colige que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos dependientes del sector municipal, en establecimientos del sector particular subvencionado, incluidos aquellos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral y en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el D.L. Nº 3.166, de 1980, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente.

De esta suerte, considerando que la norma legal antes transcrita y comentada ha otorgado el beneficio de la bonificación proporcional a los profesionales de la educación por los cuales se consulta, sin considerar la fecha de su contratación, preciso es sostener que deberá pagarse a todos ellos, incluidos los contratados en los años 1998 y 1999.

Por su parte, es del caso hacer presente que el monto a pagar actualmente a los docentes que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, por concepto de bonificación proporcional, debe ser financiado única y exclusivamente con cargo a los recursos dispuestos por la Ley Nº 19.410 para tales efectos, en tanto que tratándose del personal docente dependiente de establecimientos de educación técnico-profesional dicho beneficio debe ser financiado con cargo a los fondos dispuestos por la Ley Nº 19.410 más el incremento de subvención establecido en la Ley Nº 19.598.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º y 11, inciso 1º de la Ley Nº 19.598.

En efecto, el artículo 1º, dispone:

*"Sustitúyese para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, la bonificación proporcional establecida en el artículo 8º de la Ley Nº 19.410, vigente al 31 de enero de 1999, a partir desde el 1º de febrero de 1999, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por ella y los que dispone esta ley, en todo lo que sea*

concerniente, y en las mismas forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8º al 11 de dicha ley.

*"En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.*

*"Asimismo, el monto de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero del año 2000 será sustituido, a partir desde el mes de febrero del año 2000, conforme al mismo procedimiento que se establece en el inciso primero de este artículo.*

*"La nueva bonificación proporcional que resulte de este artículo, será reajustada en el mismo porcentaje y oportunidad en que se reajuste la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.)".*

A su vez, el citado artículo 11, en su inciso 1º prevé:

*"Los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1º al 4º de esta ley".*

2) En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 3º de la Ley N° 19.598 en sus incisos 1º y 2º, prevé:

*"La remuneración total mínima de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado será, a partir del 1º de febrero de 1999, de \$341.000 mensuales, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, y de \$374.880 mensuales, a partir desde el 1º de febrero del año 2000, para una designación o contrato similar.*

*"Las nuevas remuneraciones totales mínimas que se fijan en el presente artículo sustituyen las que se establecieron en las Leyes N°s. 19.410 y 19.504, respectivamente".*

A su vez, el artículo 4º del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Para la determinación de la remuneración total mínima señalada en el artículo anterior, se aplicarán íntegramente las normas sobre planilla complementaria, definición de remuneración y excepciones, establecidas en los artículos 7º al 10 de la Ley N° 19.410 y 3º de la Ley N° 19.504, cuando ello corresponda".*

Por su parte, el inciso 1º del artículo 11 de la Ley N° 19.598, transcrito en la consulta que antecede hace aplicable el beneficio de la remuneración total mínima, al personal docente que labora en establecimientos educacionales administrados conforme al D.L. N° 3.166, de 1980, esto es técnico-profesionales.

Asimismo, el artículo 64 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1º establece:

*"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas".*

Finalmente, el inciso 1º del artículo 86, de la Ley N° 19.070, señala:

*"Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 62 a 66 de esta ley".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas y citadas se infiere que los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos del sector municipal y técnico-profesional tienen derecho a percibir mensualmente una planilla complementaria, en el evento de que su remuneración total fuere inferior a la remuneración total mínima establecida por la ley.

Ahora bien, considerando que el legislador en forma expresa ha señalado que la planilla complementaria tiene por objeto enterar la diferencia de remuneración de un docente cuando ésta sea inferior a la total mínima fijada por ley, necesario es concluir que solamente se verán beneficiados con dicha planilla aquellos docentes que estando vinculados con el establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo a la fecha de entrada en vigencia de una ley que incremente las remuneraciones, su remuneración mensual no alcanzare el monto fijado para la total mínima, de acuerdo a sus horas contratadas.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el personal docente de que se trata, contratado con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.598, no tendrá derecho a percibir la planilla complementaria prevista en el referido cuerpo legal.

3) En lo que respecta a la tercera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 2º de la Ley N° 19.598, prevé:

*"Lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la Ley N° 19.410 será aplicable, a partir de diciembre de 1998, en el mes de diciembre de cada año.*

*"En esa fecha, cada sostenedor efectuará una comparación entre los recursos recibidos por concepto de subvención adicional especial con los montos efectivamente pagados por bonificación proporcional y planilla complementaria, entre enero y diciembre, ambos meses incluidos. El excedente, si lo hubiere, lo distribuirá entre todos los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato.*

*"En el caso del sector particular subvencionado, la comparación deberá efectuarse considerando, además, el aumento de la subvención dispuesta por esta ley.*

*"El bono extraordinario establecido en los incisos anteriores no será imponible ni tributable y se pagará por una sola vez en el mes indicado de cada año".*

A su vez, el inciso 1º del artículo 11 de la Ley N° 19.598, transcrito en la consulta N° 1), hace aplicable el beneficio del bono extraordinario al personal docente que labora en establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados conforme al D.L. N° 3.166, de 1980.

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas y citadas aparece que en el mes de diciembre de cada año las Corporaciones Municipales y los establecimientos de educación técnico-profesional deben efectuar una comparación entre el total de los ingresos percibidos de enero a diciembre por concepto de subvención adicional especial y el total pagado en el mismo período a título de bonificación proporcional y planilla complementaria.

Se infiere, asimismo, que si efectuada dicha comparación resultare algún excedente, éste debe ser distribuido entre todos los docentes en proporción a sus horas contratadas, como bono extraordinario pagadero en el mes de diciembre de cada año.

Es del caso señalar, que para determinar el excedente a distribuir por concepto de bono extraordinario en el caso de los establecimientos técnico-profesionales debe considerarse, también, el incremento de la subvención adicional especial otorgado en virtud de la Ley N° 19.598.

Asimismo, tratándose de los establecimientos a que alude el párrafo que antecede y de conformidad con lo expuesto, preciso es sostener que el monto a pagar por concepto de bono extraordinario se determina considerando el excedente del 20% de la subvención destinada al pago de la planilla complementaria más el excedente del 80% de la subvención destinada al pago de la bonificación proporcional.

Finalmente, y en lo que dice relación con las Corporaciones Municipales, el monto a pagar por concepto de bono extraordinario se determina considerando el excedente de la subvención destinada tanto al pago de la bonificación proporcional como de la planilla complementaria sin el incremento dispuesto por la Ley N° 19.598, para la subvención adicional especial.

4) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, en el inciso 1° del artículo 8°, dispone:

*"La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia".*

Por su parte, el artículo 10 del mismo cuerpo legal, prevé:

*"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".*

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas aparece, en términos generales, que la base de cálculo del subsidio la componen las remuneraciones mensuales del trabajador, excluyéndose las remuneraciones ocasionales o que no se perciban mes a mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

Ahora bien, considerando que tanto la bonificación proporcional como la planilla complementaria son beneficios en dinero que se pagan mensualmente, no cabe sino concluir que ambos estipendios deben ser considerados en la base de cálculo del subsidio por licencia médica a que tiene derecho un trabajador acogido a dicha licencia, correspondiendo, por ende, el pago de ese beneficio al organismo pagador del subsidio.

Cabe señalar que lo expuesto precedentemente sólo resulta aplicable al personal docente que labora en los establecimientos de educación técnico-profesional, toda vez que tratándose de los docentes que prestan servicios en las Corporaciones Municipales el legislador ha regulado

en forma especial la materia por la cual se consulta, específicamente, en el artículo 38 de la Ley N° 19.070 que, dispone:

*"Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se deduce que el personal docente del sector municipal tiene derecho a continuar percibiendo, durante la vigencia de la licencia médica, el total de sus remuneraciones.

De consiguiente, teniéndose presente por una parte, que durante el período de licencia médica los docentes de que se trata deben continuar percibiendo el total de sus remuneraciones y, por otro lado, que los beneficios de que se trata constituyen remuneración, preciso es afirmar que al profesor que está haciendo uso de una licencia médica le asiste el derecho a percibir durante la vigencia de tal licencia los referidos estipendios.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe señalar que de conformidad con el artículo único de la Ley N° 19.117, publicada en el Diario Oficial de fecha 29.01.92, los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar le deben pagar a la respectiva Municipalidad o Corporación empleadora, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador acogido a licencia médica conforme con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas comunes para subsidio por incapacidad.

Dicho de otro modo, a la entidad empleadora se le reembolsa el dinero que por concepto de remuneración paga durante el período de licencia médica al docente que hace uso de la misma, de acuerdo al artículo 38 del Estatuto Docente.

En lo que respecta al destino que el empleador debe darle a las sumas de dinero que dejó de pagar durante el período de licencia médica por tales conceptos o bien que le fue reembolsado por la respectiva entidad previsional en virtud de la Ley N° 19.117, cabe señalar que los mismos acrecentan el excedente a repartir en el mes de diciembre por concepto de bono extraordinario.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el empleador de pagar la bonificación proporcional al profesional de la educación que ocupa el lugar del docente ausente por licencia médica, si procediere.

5) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que conforme al tenor del artículo 63 de la Ley N° 19.070, en relación con el artículo 86 del mismo cuerpo legal, la bonificación proporcional corresponde, entre otros, a los profesionales de la educación que laboran en el sector municipal y en establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados conforme al D.L. N° 3.166, de 1980.

Con todo, cabe señalar y así lo ha sostenido la Dirección en diversos dictámenes, que la sola calidad de profesional de la educación no habilita a un trabajador para acceder al sistema remuneracional y demás preceptos de la Ley N° 19.070.

En efecto, tratándose de establecimientos técnico-profesionales, el profesional de la educación debe cumplir una función docente, docente directiva o técnico-pedagógica, al tenor de los conceptos contenidos en los artículos 6º, 7º y 8º del Estatuto Docente y, desempeñar tales funciones en alguno de los establecimientos educacionales que la referida norma legal señala, dentro de los cuales se encuentran los administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro de conformidad con el D.L. Nº 3.166, de 1980.

A su vez y, en lo que respecta a los docentes del sector municipal se requiere que cumplan algunas de las funciones docentes a que alude el párrafo precedente, en establecimientos educacionales pertenecientes a dicho sector, o bien, en el nivel central del mismo, en la medida que ocupen cargos directivos y técnico-pedagógicos, que requieran ser servidos por profesionales de la educación y, finalmente integren la respectiva dotación docente comunal.

6) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que este Servicio mediante Dictamen Nº 2.491/177, de 1º.06.98, pronunciándose en relación con similar consulta, concluye en su parte pertinente que "el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley Nº 19.464 fue previsto por el legislador para todo el personal afecto a sus disposiciones con contrato vigente a su entrada en rigor, es decir, al 5 de agosto de 1996, sin perjuicio que el mismo se aplicó con efecto retroactivo a contar del 1º de enero del año 1996".

Agrega el referido dictamen que, *"En otros términos, el incremento aludido no se aplica a las remuneraciones del personal no docente contratado con posterioridad al 5 de agosto del año 1996, toda vez que en la remuneración pactada por éste ha de entenderse incluido el incremento mencionado, ya que de no ser así se estarían transgrediendo las normas sobre remuneración de dicho personal"*.

Lo expuesto en acápites que anteceden, autoriza para sostener que al personal no docente contratado en cualquier fecha posterior a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.464, no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la citada ley, en forma independiente del sueldo convenido.

7) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 2º de la Ley Nº 19.464, dispone:

*"La presente ley se aplicará al personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones:*

*"a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la Ley Nº 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo;*

*"b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y*

*"c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.*



*"Se aplicará, asimismo, al personal no docente que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas".*

De la disposición legal precedentemente transcrita aparece que las disposiciones de la Ley N° 19.464 y, por ende, el incremento de remuneraciones previsto en el artículo 7° de la referida ley, se aplica a aquellos trabajadores no docentes que realizando funciones de carácter profesional, de paradocencia, de servicios auxiliares y de internado en las condiciones que en dicha norma legal se indican, se desempeñan en alguno de los establecimientos educacionales que en la misma se señalan, entre los cuales se encuentran los establecimientos educacionales por los que se consulta.

De esta forma y, considerando que el legislador ha condicionado la aplicabilidad de la Ley N° 19.464 a la concurrencia de los requisitos copulativos y que son, a saber, cumplir algunas de las funciones que en el referido cuerpo legal se señalan y, desempeñarse en alguno de los establecimientos educacionales que se mencionan, preciso es sostener que la ausencia de alguno de tales requisitos excluye al no docente de la aplicabilidad de la Ley N° 19.464 y, por ende, no le asiste el derecho al incremento de remuneraciones dispuesto por dicho cuerpo legal.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el personal no docente regido por la Ley N° 19.464, que labora en las oficinas centrales de administración no tiene derecho al incremento de remuneraciones dispuesto por la referida ley.

8) Por último y en lo que respecta a esta consulta, cabe reiterar lo señalado en relación a la consulta signada con el número 4), en cuanto a que del análisis de los artículos 8° inciso 1°, y 10 del D.F.L. N° 44, de 1978, se desprende, en términos generales, que la base de cálculo del subsidio la componen las remuneraciones mensuales del trabajador, excluyéndose las remuneraciones ocasionales o que no se perciban mes a mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

De consiguiente, considerando que el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, ya analizado en párrafos que anteceden, es un beneficio en dinero que se paga mensualmente, no cabe sino concluir que debe ser considerado en la base de cálculo del subsidio, correspondiendo, por ende, su pago en el caso de un no docente regido por la Ley N° 19.464, acogido a licencia médica, al organismo pagador del subsidio.

Con todo, tratándose del personal no docente que labora en establecimientos educacionales del sector municipal cabe señalar que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.464, en relación con el artículo 110 de la Ley N° 18.883 tiene derecho a continuar percibiendo, durante su período de licencia médica el total de sus remuneraciones por parte del empleador, y, por ende el derecho al incremento de que se trata.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del empleador de obtener el reembolso de las sumas de dinero pagadas a título de remuneración durante la licencia médica del no docente, de acuerdo a lo previsto en el artículo único de la Ley N° 19.117.

Finalmente, cabe señalar que los montos que el empleador dejó de pagar por tal concepto al no docente, o bien, que le fue reembolsado por la respectiva entidad previsional en virtud de la citada Ley N° 19.117, no acrecentan el fondo a repartir en diciembre de cada año como bono extraordinario, atendido que este último beneficio fue previsto únicamente para los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente.

Lo anterior, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir respecto de dicho excedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los profesionales de la educación del sector municipal y de los establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980 tienen derecho a percibir la bonificación proporcional establecida en la Ley N° 19.070, cualquiera sea la fecha de su contratación, la que debe ser financiada en la forma que se indica en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Solamente se verán beneficiados con la planilla complementaria aquellos docentes que estando vinculados con el establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo a la fecha de entrada en vigencia de una ley que incremente las remuneraciones, su remuneración mensual no alcanzare el monto fijado para la total mínima, de acuerdo a sus horas contratadas.
- 3) El monto a pagar por concepto de bono extraordinario se determina considerando el excedente de la subvención destinada al pago de la planilla complementaria más el excedente de la bonificación proporcional, en los términos que se señalan en el presente dictamen.
- 4) Al trabajador acogido a licencia médica le asiste el derecho a percibir la bonificación proporcional y la planilla complementaria en las condiciones que se consignan en el presente oficio.
- 5) Las sumas de dinero que el empleador dejó de pagar por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria durante el período en que un docente estuvo acogido a licencia médica o bien que le fue reembolsado por la respectiva entidad previsional, acrecentan el excedente a repartir en el mes de diciembre por concepto de bono extraordinario, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 6) Para tener derecho a la bonificación proporcional y a la planilla complementaria es necesario cumplir con los requisitos que se consignan en este dictamen.
- 7) El incremento dispuesto por la Ley N° 19.464 no se aplica a las remuneraciones del personal no docente contratado con posterioridad al 5 de agosto de 1996, toda vez que en la remuneración pactada por éste ha de entenderse incluido el incremento mencionado.
- 8) Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464 que labora en las oficinas centrales de administración y no en los establecimientos educacionales, no le asiste el derecho al incremento de remuneraciones dispuesto por la referida ley.
- 9) El pago del incremento dispuesto por la Ley N° 19.464 durante el período en que un no docente se encuentra acogido a licencia médica, corresponde al organismo pagador del subsidio o al empleador, según fuere el caso, y
- 10) La suma de dinero que el empleador dejó de pagar al no docente por concepto de incremento de remuneración dispuesto por la Ley N° 19.464, durante el período de licencia médica o bien que le fue reembolsado por la respectiva entidad previsional, no acrecenta el excedente a repartir en el mes de diciembre por concepto de bono extraordinario, por cuanto dicho beneficio no es aplicable a su respecto.



**REMUNERACION. DIAS NO LABORADOS.****363/26, 25.01.00.****La remuneración pagada por la empresa Transportes ... a su chofer dependiente Sr. N.N. durante el período en que el camión a su cargo se encontró en reparación, se encuentra ajustada a derecho.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 348 inciso 2º.**Concordancias:** Ord. Nº 4.911/284, de 22.09.99.

Esa organización sindical solicita un pronunciamiento acerca de la situación laboral que afecta al trabajador Sr. N.N., chofer dependiente de la empresa Transportes ..., específicamente, en relación al pago de diferencias de sueldo del mes de agosto de 1999.

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

En primer término, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, la situación que nos ocupa encuentra su origen en la inactividad laboral del chofer Sr. N.N., dependiente de la empresa Transportes ..., durante, a lo menos, los meses de agosto y septiembre de 1999, período en el cual el camión a su cargo permaneció en reparaciones percibiendo el trabajador por concepto de remuneración sólo sueldo base. Lo cual, en opinión de la organización sindical recurrente no corresponde por cuanto la remuneración de dicho trabajador está constituida por sueldo base más comisión, esto es, de carácter variable y, por tanto, corresponde que ella sea pagada conforme al promedio de los tres últimos meses, considerando que la causa de la inactividad laboral no es imputable al trabajador.

Fijado lo anterior, cabe hacer presente que la doctrina vigente de este Servicio en cuanto a como deben remunerarse los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a los trabajadores que perciben remuneración variable o mixta, contenida, entre otros, en Dictamen 4.911/284, de 22.09.99, sostiene que aquéllos "tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados".

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes aportados, en particular del informe evacuado por el fiscalizador Sr. M. L. A., se tiene que los trabajadores choferes de la empresa Transportes ... suscribieron con ésta un contrato colectivo de trabajo, del cual formó parte el trabajador aludido, con fecha 15.09.94 con un plazo de vigencia de 4 años, esto es, hasta el 15.09.98, cuyas estipulaciones, por expresa disposición del inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, no obstante haberse extinguido el mismo, subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que nos ocupan, con excepción de aquellas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y derechos y obligaciones que sólo pueden cumplirse colectivamente.

De forma tal, entonces, corresponde recurrir a dicho instrumento colectivo a fin de verificar si las partes convinieron la forma de remunerar los períodos de inactividad laboral derivados de encontrarse el vehículo a cargo en reparación u otras.

Al efecto, la cláusula quinta del referido contrato colectivo señala:

*"Las partes dejan expresa constancia que el "Sueldo Base" se ha establecido precisamente para compensar al empleado por el tiempo que el camión debe estar paralizado por espera de carga y descarga, mantención, reparaciones de cualquier naturaleza, interrupción de caminos, etc."*

De consiguiente, existiendo pacto expreso respecto a la remuneración a pagar en los casos de paralización del camión por causas no imputables al trabajador, no cabe sino concluir, aplicando en la especie la doctrina señalada en párrafos anteriores, que éstos sólo tienen derecho a la remuneración pactada, esto es al sueldo base.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. que la remuneración pagada por la empresa Transportes ... a su chofer dependiente Sr. N.N. durante el período en que el camión a su cargo se encontró en reparación se encuentra ajustada a derecho.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.**

**364/27, 25.01.00.**

**La "Entrevista Personal" puede ser incorporada a las bases de un concurso en el marco del Estatuto Docente, porque constituye sólo una fórmula instrumental directa para ponderar y evaluar el cumplimiento por los postulantes, de los requisitos exigidos por la ley para proveer el cargo concursable. Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.668/346, de 18.11.99.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 27. Decreto N° 453, de Educación, de 1992, artículos 80, 81, 82, 83 y 84.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.668/346, de 18.11.99; 5.462/257, de 21.09.92, y 2.911/175, 14.06.93.

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 5.668/346, de 18.11.99, mediante el cual se ha resuelto que se ajusta a derecho la incorporación de la Entrevista Personal, como requisito de postulación en las bases del concurso fijadas por la autoridad educacional en el marco del Estatuto Docente.

El solicitante impugna dicho pronunciamiento por estimar que con ello se ha transgredido la legislación que regula la materia de concursos en el sector donde labora, específicamente los artículos 65 y siguientes del Decreto N° 453, de Educación, toda vez que la Entrevista Personal no puede incorporarse en las bases del concurso para proveer cargos en el marco del Estatuto Docente, porque aquélla no está contemplada en dicho cuerpo legal y su reglamento entre los requisitos generales para ponderar y evaluar los antecedentes del postulante, agregando final-

mente que el pronunciamiento en cuestión, además contradice otro dictamen del mismo Servicio N° 5.771, de 24.11.98.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, el dictamen que se impugna N° 5.668/346, de 18.11.99 resuelve que "se ajusta a derecho la incorporación de la Entrevista Personal, como requisito de postulación en las bases del concurso fijadas por la autoridad educacional en el marco del Estatuto Docente".

Para arribar a esa conclusión se consideró, en primer lugar, que el artículo 27 de la Ley N° 19.070 y el artículo 80 del Decreto N° 453, de Educación de 1992, Reglamento de la citada ley, preceptúan que la calidad de titular en una dotación docente se adquiere a través de un concurso público de antecedentes, convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva, concursos que están debidamente regulados por dichos cuerpos legales.

Por otra parte, y sobre la base de la precisa normativa citada, especialmente aquella contenida en el Párrafo de Los Concursos, del Decreto N° 453 citado, los requisitos que deben cumplir los postulantes son aquellos establecidos en las bases del concurso fijadas por la autoridad señalada por la ley, esto es, por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva, a las que deben sujetarse los convocantes, los postulantes y las Comisiones Calificadoras de los concursos, por así disponerlo expresamente el artículo 84 del tantas veces aludido reglamento.

En este contexto, la denominada "entrevista personal" lejos de parecer extraña, ajena o arbitraria, constituye un elemento idóneo para ponderar y evaluar los requisitos establecidos por el artículo 65 del reglamento a cumplir por los postulantes al cargo.

En otros términos, la incorporación de la entrevista personal en las bases del concurso no significa imponer un nuevo requisito a cumplir por el postulante, sino que importa la utilización de una fórmula instrumental directa para ponderar y evaluar adecuadamente, el cumplimiento por los interesados en el cargo concursable de los requisitos exigidos por la ley.

De ello se colige que la entidad administradora educacional, está legalmente facultada para incorporar en las bases del concurso la entrevista personal, en el marco del Estatuto Docente, razón por la cual se rechaza la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.668/346, de 18.11.99.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar la que "Entrevista Personal" puede ser incorporada a las bases de un concurso en el marco del Estatuto Docente, porque constituye sólo una fórmula instrumental directa para ponderar y evaluar el cumplimiento por los postulantes, de los requisitos exigidos por la ley para proveer el cargo concursable.

Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.668/346, de 18.11.99.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES.****365/28, 25.01.00.**

- 1) El empleador no puede acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido con un certificado emitido por el Contador General de la empresa.**
- 2) No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al Art. 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acreditan el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de la aplicación de la multa a beneficio fiscal prevista en el artículo 477 del mismo Código.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 162.

**Concordancias:** Ords. N°s. 5.372/314, de 25.10.99 y 167/9, de 12.01.2000.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si el empleador puede acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido con un certificado emitido por el contador general de la empresa.
- 2) Si la no acreditación del pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido afecta a la validez del mismo.

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

1) En relación con la pregunta signada con este número, cabe señalar que este Servicio en Dictamen N° 5.372/314, de 25.10.99, que fija el sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, resuelve en la parte pertinente del punto 1), que la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales podrá efectuarse mediante las respectivas planillas debidamente timbradas por la entidad recaudadora o por certificado emitido por la Institución Previsional correspondiente.

De ello se sigue que no procede acreditar el pago de las cotizaciones previsionales con otros documentos distintos de los señalados en el párrafo que antecede, como sería, precisamente, un certificado emitido por el contador general de la empresa.

2) En lo que concierne a esta consulta, el Dictamen N° 167/09, de 12.01.2000, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia, concluye que *"no afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acreditan el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas"*, sin perjuicio de la aplicación de la multa a beneficio fiscal prevista en el artículo 477 del mismo Código.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y jurisprudencia invocada cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El empleador no puede acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido con un certificado emitido por el Contador General de la empresa.
- 2) No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al Art. 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acreditan el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de la aplicación de la multa a beneficio fiscal prevista en el artículo 477 del mismo Código.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. PROFESIONAL EDUCACION. CONCEPTO.**

**373/29, 26.01.00.**

**Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.**

**Fuentes:** Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículo 2°.

**Concordancias:** Dictamen N° 159/008, de 12.01.2000.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si pueden acceder al beneficio de la titularidad en el cargo establecido a la Ley N° 19.648, aquellos contratados que, cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesional de la educación, se encuentran legalmente habilitados para ejercer la función docente o bien autorizados para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Al respecto, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció qué debía entenderse por profesional de la educación posible es sostener que, para los efectos referidos, debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2° del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio tanto los docentes con título como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del artículo 2° de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico, de la no distinción en cuya virtud "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir".

En igual sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 159/0008, de 12.01.2000.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.

**TRABAJADOR CAPACIDAD RESIDUAL. DESEMPEÑO LABORES HABITUALES DE TERMINACION.**

**374/30, 26.01.00.**

**Corresponde primeramente al empleador Fábrica de Envases ... determinar si el trabajador ..., pensionado por invalidez, puede desempeñar sus labores habituales, atendida su capacidad residual de trabajo, en la medida que no le causen menoscabo a su salud o seguridad o a la de los demás trabajadores, sin perjuicio de la calificación que se pueda requerir al respecto de faenas específicas a los organismos competentes legalmente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 184, 187 y 191 inciso 1°.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el trabajador ..., de la empresa Fábrica de Envases ..., a quien se le ha certificado una incapacidad laboral de un 70%, por la Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, puede reintegrarse a trabajar.

Se agrega, que la incapacidad que afecta al trabajador derivada de daño cerebral y disfasia, podría llevar a que significara un grave riesgo personal el readmitirlo al trabajo, si podría ocurrirle por ejemplo, pérdidas de conciencia o de equilibrio, o en general de accidentes del trabajo, situación que la empresa desea evitar, en cumplimiento de normas de protección de la salud del trabajador y de prevención de accidentes laborales.

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

Si bien efectivamente el derecho a reintegro del trabajador pensionado a laborar y posterior desempeño son materias en las cuales tiene injerencia este Servicio, toda vez que resultan aplicables disposiciones legales del trabajo, es del caso que por las características de las dolencias que afectarían al trabajador por el cual se consulta, se estimó oportuno requerir la opinión del Superintendente de Seguridad Social sobre la materia, quien, por Oficio N° 40.154, de 30.12.99, ha expuesto lo que se transcribe a continuación:

*"Esta Superintendencia debe manifestarle que, por regla general, la persona que ha obtenido una pensión por invalidez puede desempeñar un trabajo remunerado con su capacidad residual de trabajo (sin perjuicio de que existen algunos estatutos laborales especiales que establecen requisitos de salud compatibles con el cargo, tanto para el ingreso como para la permanencia en el mismo).*

*"Ahora bien, según el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo, el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.*

*"En consecuencia, le corresponde primeramente al empleador, considerando que la capacidad residual de trabajo del señor ... le permita seguir desempeñando su trabajo habitual, asegurarse en este caso concreto, que la reincorporación no le producirá algún menoscabo a su salud y a los demás trabajadores, lo que deberá acreditar ante esa Dirección cuando ejerza las facultades de fiscalización que le son otorgadas mediante el artículo 191 del mismo Código.*

*"Finalmente, esta Superintendencia debe manifestar que la medida de cambio de faenas posee un carácter esencialmente transitorio, por lo que no corresponde aplicarla en este caso, en que ya existe un dictamen de invalidez".*

De este modo, atendido lo antes expuesto, es el empleador el primeramente obligado a determinar si el trabajador puede seguir desempeñando sus labores habituales y adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud, cuyo cumplimiento podrá ser fiscalizado, entre otros, por los Servicios de Salud, sin perjuicio de las atribuciones que al respecto se conceden a esta Dirección, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 191, del Código del Trabajo: "Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo".

Con todo, cabe agregar, que el artículo 187, del mismo Código, prescribe:

*"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.*

*"La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas".*

De la disposición legal antes citada se desprende que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas que hayan sido calificadas por organismos competentes como superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o seguridad, calificación que deberá tener en consideración la opinión de entidades de reconocida especialización según la materia, tanto públicas como privadas.

De lo anterior se infiere que, organismos competentes en materia de protección del derecho a la salud como los Servicios de Salud; las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN; las ISAPRES y las Mutualidades de –Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, todas las entidades reconocidas legalmente, podrían calificar, a juicio de esta Dirección, si determinadas faenas pueden ser calificadas como superiores a las fuerzas, o comprometer la salud o seguridad del trabajador, teniendo en vista la opinión de entidades especialistas, según la naturaleza de la materia, sean del sector público o privado.

En este sentido, en la especie, procedería requerir la calificación antes aludida a fin que se establezca si determinada faena que desempeñaría el trabajador ..., en la empresa de que se trata, sería superior a sus fuerzas residuales de trabajo, o puedan afectar su salud o seguridad, que de ocurrir, llevaría a que el empleador se encontraría impedido de exigir al dependiente el desempeño de las mismas, ni podría admitirlo a su ejecución.



En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que corresponde primeramente al empleador Fábrica de Envases ... determinar si el trabajador ..., pensionado por invalidez, puede desempeñar sus labores habituales atendida su capacidad residual de trabajo, en la medida que no le causen menoscabo a su salud o seguridad o a la de los demás trabajadores, sin perjuicio de la calificación que se pueda requerir al respecto de faenas específicas a los organismos competentes legalmente.

**ESTATUTO DOCENTE. FUNDACION EDUCACIONAL. REMUNERACIONES. BONO EXTRAORDINARIO. REAJUSTE. LEY N° 19.598.**

**375/31, 26.01.00.**

- 1) La Fundación Educacional ... debe desglosar las remuneraciones del personal docente en sus respectivas liquidaciones de sueldo.**
- 2) La referida fundación educacional se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario a partir del año 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.**
- 3) La Fundación Educacional ... debió otorgar a todo el personal docente afecto al instrumento colectivo vigente, cualquiera que sea el valor de la hora convenida, el reajuste de remuneraciones otorgado por la Ley N° 19.598.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 54. Ley N° 19.070, artículos 65 incisos 1° y 2° letra c), 78, 83, 5° transitorio. Ley N° 19.598, artículos 2° inciso 1°, y 9°.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.500/186, de 1°.06.98.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la Fundación Educacional ... debe desglosar las remuneraciones del personal docente en sus respectivas liquidaciones de sueldo, en particular la bonificación proporcional.
- 2) Si dicha Fundación se encuentra obligada al pago del bono extraordinario a partir del año 1997.
- 3) Si la Fundación debió reajustar el valor hora cronológica de su personal docente, de conformidad a la Ley N° 19.598.

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

- 1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente a los establecimientos educacionales particulares subvencionados en virtud de lo establecido en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, prevé:

*"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas".*

Conforme a dicha disposición legal preciso es sostener, entonces, que los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados tienen la obligación de desglosar las remuneraciones



de los profesionales de la educación en la liquidación respectiva, consignando en forma detallada como han enterado la remuneración total mínima, indicando separadamente la remuneración básica mínima nacional y cada una de las asignaciones y beneficios legales, reglamentarias y convencionales que correspondan.

Ahora bien, considerando que la bonificación proporcional por la cual se consulta es un beneficio de origen legal resulta, por ende, obligatorio que el mismo forme parte del desglose de la respectiva liquidación de remuneraciones de los docentes.

Para los efectos referidos, el monto de la bonificación proporcional deberá calcularse considerando tanto los recursos dispuestos por la Ley N° 19.410 como los recursos dispuestos por la Ley N° 19.598.

En relación con lo expuesto precedentemente cabe señalar que la circunstancia que las partes hayan convenido en sus respectivos contratos individuales de trabajo que la remuneración pactada comprende el pago de todos los beneficios que contempla la Ley N° 19.070 y sus leyes complementarias, no libera al empleador de la obligación que le impone el artículo 54 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado.

2) En lo que respecta a esta pregunta, cabe señalar que los incisos 1° y 2° de la letra c) del artículo 10 de la Ley N° 19.410, actual artículo 65 de la Ley N° 19.070, establece:

*"En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes.*

*"En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutos de los establecidos para el año 1995".*

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que el bono extraordinario, cuyo objetivo era distribuir el excedente de la Subvención Especial Adicional durante los años 1995 y 1996, una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria fue un beneficio anual pagadero sólo en los meses de diciembre de los años referidos.

Acorde con lo anterior, posible era sostener, bajo la vigencia de la Ley N° 19.410, que el referido bono extraordinario se extinguió definitivamente en diciembre de 1996, por lo que no existía obligación de pagarlo en los años posteriores.

Con todo, cabe señalar que posteriormente, la Ley N° 19.598 en su artículo 2°, inciso 1°, reestableció el bono extraordinario con igual objetivo que el previsto en la Ley N° 19.410, a partir de diciembre de 1998.

En efecto, la referida disposición legal, establece "lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la Ley N° 19.410 será aplicable, a partir de diciembre de 1998, en el mes de diciembre de cada año".

A la luz de lo expuesto, precedentemente posible es sostener, entonces, que, en la especie, la fundación consultante se encuentra obligada al pago del bono extraordinario a partir del año 1998,

en el evento que se hubieren producido excedentes en los términos expuestos en acápite que anteceden.

3) Finalmente y en lo que dice relación con esta consulta el artículo 83, dispone:

*"El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley".*

Por su parte, conforme con el inciso 4º del artículo 5º transitorio, dicho valor hora mínimo se reajustará cada vez y en el mismo porcentaje en que varíe el valor de la U.S.E. de acuerdo al D.F.L. N° 2 del Ministerio de Educación, de 1998, el que a su vez establece que el valor de la U.S.E. se reajusta cada vez y en el mismo porcentaje en que se otorgue un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Ahora bien, atendido que de conformidad con las normas legales antes transcritas y comentadas el beneficio de la reajustabilidad de que se trata ha sido establecido en relación al valor mínimo de la hora cronológica fijado por ley, posible es afirmar que si las partes han convenido un valor hora superior a dicho mínimo no procede otorgar tal reajuste, sin perjuicio de lo convenido individual o colectivamente.

Lo dicho precedentemente resulta igualmente aplicable a los incrementos del valor hora que se establezcan en virtud de leyes especiales, habida consideración que los mismos operan respecto del valor hora mínimo fijado por ley.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que la Fundación Educacional ... suscribió con el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma un contrato colectivo de trabajo mediante el cual la empleadora se obligó a reajustar el valor hora cronológica en forma semestral, de acuerdo al IPC, *compatible* con cualquier reajuste de sueldo aprobado por leyes o disposiciones gubernamentales de carácter obligatorio y, que sean financiados en su totalidad por el Estado y, específicamente, para remuneraciones.

En la especie, aplicando la estipulación convencional a que se ha hecho mención en el párrafo precedente posible es concluir que la Fundación se encuentra obligada a otorgar a todo su personal docente afecto al citado instrumento colectivo, cualquiera sea el valor de la hora convenida, los reajustes establecidos por ley incluidos los incrementos del valor hora cronológica previstos en leyes especiales, como lo son, precisamente, los establecidos en el artículo 9º de la Ley N° 19.598, ello, en forma independiente de la reajustabilidad de acuerdo al IPC convenido por las partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencional citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La Fundación Educacional ... debe desglosar las remuneraciones del personal docente en sus respectivas liquidaciones de sueldo.
- 2) La referida Fundación Educacional se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario a partir del año 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.
- 3) La Fundación Educacional ... debió otorgar a todo el personal docente, afecto al instrumento colectivo vigente, cualquiera que sea el valor de la hora convenida, el reajuste de remuneraciones otorgado por la Ley N° 19.598.

**REMUNERACION. REAJUSTE. CLAUSULA TACITA. REAJUSTE.****376/32, 26.01.00.****El reajuste de remuneraciones pagado sobre una base variable por la empresa ... a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.****Fuentes:** Art. 9º del Código del Trabajo.**Concordancias:** Ord. Nº 650/47, de 4.02.98.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento en orden a determinar si los reajustes pagados por la empresa ... a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, constituyen una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

Al respecto cumpla con señalar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

*"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emana del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestada en forma libre y espontáneo, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita de voluntad a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración en el tiempo, por ejemplo del pago de determinados beneficios, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe de fiscalización emitido por la Sra. C. S. P., se constatan los siguientes hechos:

- a) De los comprobantes de pago de remuneración aparece que los reajustes de remuneraciones que ha otorgado la empresa a su personal desde el mes de marzo de 1997 al mes de abril de 1998 se desprende que éstos no siempre han correspondido a la variación que experimenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.).
- b) Los porcentajes pagados por concepto de reajustes en un mismo mes han sido diferentes entre los distintos trabajadores.
- c) Esta falta de uniformidad se ha experimentado en los reajustes otorgados en los meses de abril, septiembre y octubre de 1997, siendo el reajuste pagado en abril de 1998 el único que corresponde a la variación experimentada por el I.P.C. entre los meses de octubre de 1997 a marzo de 1998.

Sobre la base de los hechos constatados por el fiscalizador podemos sostener que el reajuste pagado por la empresa tuvo como antecedente evidente la voluntad del empleador y de los trabajadores que accedieron a él, de otorgar un beneficio no consignado por escrito en el contrato de trabajo, lo que se refleja en que la empresa otorgó el beneficio a sus trabajadores por cuatro períodos consecutivos. No obstante lo anterior cabe señalar que el pago de dicho reajuste, según lo manifestado por el propio recurrente, tuvo un carácter variable cuestión que se manifiesta en la irregularidad que presenta su base de cálculo en las liquidaciones de sueldo tenidas a la vista.

Lo anterior nos lleva a sostener que en la especie no se configura a cabalidad el requisito de la reiteración a que hicieramos referencia en el cuerpo de este dictamen.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, forzoso resulta concluir que el reajuste de remuneraciones pagado sobre una base variable por la empresa ... a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

**DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.****377/33, 26.01.00.**

**La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la creación y mantención de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en aquellas empresas mineras, industriales y comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 184. Ley N° 16.744, artículo 66 incisos 4° y 5°. D.S. N° 40, de 1969, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 8°, 9° y 10.

Ha solicitado un pronunciamiento tendiente a determinar si este Servicio tiene facultades para exigir en una empresa la creación de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, que éste se encuentre a cargo de un Experto en Prevención de Riesgos, en conformidad al artículo 9° del D.S. N° 40 y de la jornada que este trabajador debe cumplir, como asimismo, si está facultada para aplicar sanciones administrativas por incumplimiento a las instrucciones que impartan los fiscalizadores sobre la materia.

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

La Ley N° 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en los incisos 4° y 5° del artículo 66, dispone:

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

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

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que en todas aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores es obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención. Asimismo, se infiere que dichas empresas se encuentran obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el referido Departamento.

A su vez, el artículo 8° del Decreto Supremo N° 40, Reglamentario de la citada ley, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969, previene en su inciso 1° que se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por su parte, el artículo 9º del mismo Decreto Reglamentario establece que los expertos en prevención de riesgos se clasifican en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

Asimismo, el artículo 10 del decreto en referencia dispone que el tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. Agrega esta norma que el tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Precisado lo anterior, para los efectos de resolver la consulta planteada, cabe recurrir al artículo 184 del Código del Trabajo, el cual, en su inciso 1º, prescribe:

*"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".*

Del precepto legal preinserto se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida sino que también la salud de los trabajadores, debiendo mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionarles los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Ahora bien, el análisis conjunto de las normas transcritas y comentadas en los párrafos que anteceden permite sostener que entre las medidas que el empleador debe adoptar para proteger la vida y salud de los trabajadores, en el evento que éstos sean superiores a 100 en la respectiva empresa, se encuentra precisamente la de crear y mantener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que debe estar dirigido, según se ha señalado, por un experto en la materia.

Pues bien, si tenemos presente que, por una parte, la obligación que nos ocupa se encuentra inserta dentro de aquellas que contempla el artículo 184 del Código del Trabajo, y, por otra, que la fiscalización de dichas normas compete por expreso mandato del legislador a la Dirección del Trabajo, forzoso es concluir, en opinión de la suscrita, que resulta jurídicamente procedente que los fiscalizadores de este Servicio exijan la creación y mantención del Departamento de Prevención de Riesgos que establecen los artículos 66 de la Ley N° 16.744 y 8º y siguientes del Decreto Supremo N° 40.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que la Ley N° 19.481, publicada en el Diario Oficial del día 3 de diciembre de 1996, introdujo modificaciones a los artículos 184, 190 y 191 del Código del Trabajo, otorgando competencia explícita a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles en materia de seguridad e higiene.

Así es como el inciso 2º del artículo 191 de dicho cuerpo legal, establece:

*"La Dirección del Trabajo respecto a las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo".*

Ahora bien, precisado que la Dirección del Trabajo cuenta con facultades legales para ordenar la creación y mantención del Departamento de que se trata, corresponde determinar cual sería la sanción en caso de contravención del empleador.

Sobre el particular, el Código del Trabajo, en el Título I del Libro II, o De la Protección de los Trabajadores, no señala específicamente la sanción que procede aplicar en caso de infracción a las normas contenidas en dicho título, entre las cuales están las comentadas precedentemente, por lo que debe concluirse que rige al respecto lo que dispone el artículo 477 del mismo Código, que contiene las multas a aplicarse en caso de no señalarse por ley una específica ante determinada infracción laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la creación y mantención de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.**

**378/34, 26.01.00.**

**Los trabajadores que se desafilian de una organización sindical no están obligados a seguir pagando la cuota sindical ordinaria, ni a enterar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, si han participado en el proceso de negociación colectiva que dio origen al contrato o convenio colectivo a que se encuentran afectos.**

**Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° 882/043, de 9.02.94, de este Servicio y toda otra que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 269 y 346 inciso 1°.

**Concordancias:** Ord. N° 4.750/209, de 21.08.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la subsistencia de las obligaciones de pagar la cuota sindical y de enterar el aporte que consagra el artículo 346 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que se desafilian de una organización sindical y que han sido parte del convenio colectivo suscrito por ésta.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

*"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempe-*



*ñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, 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".*

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, o convenio colectivo o en un fallo arbitral, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo, en la medida que no hayan concurrido a la celebración de dicho contrato.

Del mismo precepto es posible deducir que es requisito esencial, entre otros, para que opere la cotización en análisis que el empleador haya hecho extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo.

Armonizando los conceptos que anteceden posible es sostener que el legislador al contemplar en la disposición en comento la obligación de efectuar la cotización a que la misma se refiere, lo ha establecido en razón que los beneficios contenidos en un instrumento colectivo se aplican a aquellos dependientes que no tuvieron acceso a ellos por no haber participado en el proceso de negociación colectiva y a quienes el empleador se los extiende voluntariamente.

En la especie, no ha existido una extensión de los beneficios, por cuanto los trabajadores que renunciaron al sindicato, accedieron a ellos por el hecho de haber suscrito el correspondiente instrumento colectivo, por lo cual si, alguna vez estuvieron obligados a cotizar para la organización sindical lo fue en razón de la afiliación voluntaria a ella y no por la extensión de beneficios que prevé el artículo 346 del Código del Trabajo transcrito y comentado precedentemente, razón por la cual no están obligados a efectuar el aporte exigido por dicha norma legal.

De igual modo, tampoco están obligados a continuar pagando la cuota sindical ordinaria, toda vez que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 260 del mismo Código, les asiste dicha obligación únicamente a quienes revisten la calidad de socios de la organización de que se trate.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que los trabajadores que se desafilian de una organización sindical no están obligados a seguir pagando la cuota sindical ordinaria, ni a enterar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, si han participado en el proceso de negociación colectiva que dio origen al contrato o convenio colectivo a que se encuentran afectos.

Se reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° 882/043, de 9.02.94 y toda otra que sea contraria o incompatible con la enunciada en el presente informe.



# CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**18, 25.01.00.**

**Depto. Fiscalización**

**Modifica Circular N° 166, de 27.10.99, del Depto. de Fiscalización que instruye sobre forma de actuar en casos de reclamos, fiscalización de terreno y otros por efecto de modificaciones a los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo, introducidas por Ley N° 19.631.**

Habiendo el Servicio fijado doctrina respecto del inciso 8° del Art. 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, a través de Dictamen N° 0167/0009, de 12.01.00, se hace necesario a su vez modificar la Circular N° 166, de 27.10.99, de este Depto. (Boletín Oficial N° 131, diciembre 1999, p. 123).

El citado dictamen, en su materia, dispone: "No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio".

En el contenido del mismo, se expone luego: "*Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y a la luz de lo prevenido por el legislador en el inciso 8° del artículo 162 transcrito y comentado es del caso advertir que el empleador que no acompaña al aviso de despido los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales incurre en una omisión susceptible de ser sancionada de conformidad con el artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, una multa a beneficio fiscal, en los términos y condiciones que en la misma disposición se indican*".

Consecuente con lo anterior, a partir de esta fecha:

- 1.- Se elimina el párrafo segundo del N° 2 de la página 4 de la Circular 166,
- 2.- Se modifica el párrafo segundo del N° 2 de la página 4,
- 3.- Se modifica la letra a) final de la misma página 4,
- 4.- Se elimina el párrafo primero de la página 5 y se agrega uno nuevo.

Las páginas 4 y 5, debidamente modificadas, se adjuntan a la presente circular, para reemplazar las originales con el objeto de una mejor sistematización de las instrucciones contenidas en la Circular N° 166.

Se aprovecha, además, de reemplazar la página 8, en que erróneamente se hace referencia al Anexo N° 6, debiendo ser N° 5 y Anexo N° 4, debiendo ser N° 3.

Los actuales proyectos de multas administrativas, cursadas en cumplimiento con la derogada disposición de la Circular N° 166, se archivarán fundándose en el dictamen señalado precedente-

mente y, las reconsideraciones administrativas pendientes, se acogerán en función del mismo argumento.

Las resoluciones de multas administrativas cursadas por la misma infracción, reclamadas judicialmente, se estará a lo que el tribunal resuelva.

YERKO LJUBETIC GODOY  
Abogado  
Jefe Depto. de Fiscalización

### Nueva página 4

La gestión del Servicio, en la tramitación del reclamo, se ajustará según las situaciones que respecto del cumplimiento previsional se detecten, así:

1. Cumplimiento previsional íntegro por parte del empleador, haya o no cumplido con sus obligaciones contractuales y comunicacionales hacia el trabajador, al término de la relación laboral.
2. Incumplimiento respecto de las obligaciones previsionales, por el último año o por el período total de la relación laboral si ésta ha sido inferior a 12 meses, ya sean totales o parciales.

Los errores u omisiones en que incurra el empleador, con ocasión de las comunicaciones que deban efectuarse al término de la relación laboral, no invalidarán el despido, sin perjuicio de las sanciones administrativas a que den origen tales errores u omisiones. Se consideran errores u omisiones, entre otros, susceptibles de sancionar, cuando el contrato termine de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del Art. 159; causales de los arts. 160 y 161 del C. del T., los siguientes (conforme a Dictamen N° 167/0009, de 12.01.00):

- a) Que no lo comunique por escrito al trabajador,
- b) Que no consigne en la comunicación la o las causales invocadas,
- c) Que no consigne los hechos en que se funda,
- d) Que no comunique el estado de pago de las cotizaciones previsionales,
- e) Que no adjunte comprobante de pago de las cotizaciones,
- f) Que no comunique a la Inspección cuando corresponda,
- g) Que no haya enviado las comunicaciones dentro de plazo, cuando corresponda.

Ante el despido en los términos de los números 1 y 2 precedentes, las siguientes son las alternativas operativas que se visualizan:

#### Cumplimiento total

Que empleador comparezca y exhiba todas las planillas y las comunicaciones en forma correcta. En este caso el comparendo se desarrollará en los mismos términos y plazos que hoy, puesto que el despido se encuentra aparentemente perfeccionado, debiendo no obstante dejarse establecido en el Acta de Comparendo, **siempre**, lo siguiente:

- El período previsional revisado, por cada organismo previsional comprometido,
- Indicación que las cotizaciones se encuentran pagadas, por cada organismo previsional comprometido.
- Oportunidad del pago, respecto de aquellos organismos por los cuales el Servicio está facultado para cursar sanción administrativa, en el caso de pagos fuera de plazo, sin declaración previa (A.F.P. e ISAPRE). Esto para las posteriores sanciones.

#### Incumplimiento. (No pago cotizaciones previsionales)

Las variantes del tema pueden darse respecto del período, puede tener parte o el total sin pago, y respecto de los organismos previsionales involucrados, puede tener pagados unos y en mora otros, por todo o parte del período.

- a) Que empleador comparezca y no exhiba planillas de cotizaciones previsionales **y declare que están pagadas**, no habiéndolo además demostrado al trabajador en las comunicaciones. En este caso **no acreditó** el pago ante el Servicio ni ante el trabajador y el despido, conforme a la interpretación administrativa contenida en los puntos N°s. 2 y 3 del Dictamen 5.372/314, de 25.10.99, no produce los efectos de poner término al contrato de trabajo. Se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la del empleador de remunerar y otorgar las demás prestaciones contenidas en el contrato de trabajo.

### Nueva página 5

En este caso, sin embargo, se deberá cursar multa administrativa por infracción al inciso final del Art. 162, (no acreditar ante la Inspección del Trabajo el pago de las cotizaciones previsionales) en montos que van de 2 a 20 U.T.M., según se establece en el mismo inciso y por no acreditar al trabajador en la comunicación de despido el pago de las cotizaciones previsionales, sancionado por el Art. 477 del C. del T.

En este caso se citará nuevamente bajo los siguientes apercibimientos:

- Sanción administrativa ante la incomparecencia. Arts. 29 y 30 del D.F.L. N° 2, de 1967.
- Sanción administrativa por **no acreditar el pago** de las cotizaciones previsionales del período que media entre el despido y la fecha de la nueva citación u otra anterior si ha convalidado antes el despido. Infracción al actual inciso final del Art. 162 del Código del Trabajo que fluctúa entre 2 y 20 U.T.M. Considerando la interpretación que hace la Superintendencia de Seguridad Social respecto de lo que se considera **cotizaciones previsionales**, procede la multa ante la no acreditación de pagos realizados en A.F.P., I.N.P., ISAPRE, MUTUAL y C.C.A.F.
- Sanción administrativa por el no pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo por el período que media entre el despido y la fecha de la nueva citación u otra anterior si ha convalidado el despido antes de ésta. Infracción al inciso 7° del Art. 162 del C. del T. sancionado por el Art. 477 del mismo Código.

Las dos últimas situaciones de apercibimiento no tendrán efecto alguno si con posterioridad el empleador comprueba que al momento del despido las cotizaciones previsionales estaban íntegramente pagadas, la situación, conforme se establece en Dictamen N° 167/0009, de 12.01.00, sólo ameritará sanción administrativa por omitir en la comunicación al trabajador, haberle acreditado el pago, más la del inciso final del Art. 162, por no haber acreditado el pago ante la Inspección, debiendo entenderse que el despido se ha ajustado a derecho y no ha originado beneficio alguno a partir de la fecha en que se ha hecho efectivo.

- Otros apercibimientos en función de las materias reclamadas y pendientes de pago, legales o contractuales, propias de la actividad de comparendos.

La gestión posterior, es decir la segunda comparecencia, si no acredita el entero de las imposiciones correspondiente al período después del despido, la sanción a aplicar será cercana al tope de 20 U.T.M., considerando que ya se ha cursado una por similar infracción: No acreditar el pago por las cotizaciones anteriores al despido.

Por último, ante la no acreditación del pago y efectuadas 3 citaciones, se deberá confeccionar el Acta de Fiscalización previsional por el período de la morosidad previsional, más las sanciones que en derecho procedan por el no pago (Art. 19 D.L. N° 3.500 o Art. 30 Ley N° 18.933).

- a) Que empleador comparezca y declare que las cotizaciones previsionales **no están pagadas (totales o parciales)**, o exhiba sólo parte del período solicitado. En este caso, también el despido no surte efecto y se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la del empleador de remunerar y otorgar las demás prestaciones contenidas en el contrato de trabajo y descontar y pagar las respectivas cotizaciones previsionales por el período que media entre la fecha del despido y su convalidación, situación de la que deberá dejarse constancia en el Acta de Comparendo.

**Nueva página 8**

Tampoco dará origen a nuevos reclamos

**VII. FINIQUITOS**

Con relación al tema finiquitos, desde el punto de vista operativo, hay que abordarlo desde dos perspectivas:

- 1.- Ratificación de finiquitos ante funcionarios de los Servicios del Trabajo, y
- 2.- Recepción de reclamos y trámite de comparendo mediando finiquito ratificado ante ministro de fe.

En el primer caso, facultándose la fiscalización de oficio y el propósito último de la ley, cual es cautelar el patrimonio previsional de los trabajadores, ante la petición para ratificar finiquitos, se deberá exigir se demuestre el pago previsional por el período que se finiquita si es menor de un año y por el último año si es igual o mayor.

Puede darse que al momento de la revisión y luego de haber avanzado en el proceso, se detecten deudas previsionales, en este caso se suspenderá la revisión dejando constancia del período pagado, entregándose un comprobante al empleador, el que deberá presentarlo una vez que haya regularizado la mora previsional, según modelo adjunto. La revisión posterior la podrá hacer cualquier funcionario designado, sobre la base de este formulario, que deberá ser sin enmendaduras y consignar timbre de la oficina, nombre, R.U.T. y firma del primer ministro de fe. Lo anterior para no perder información y más tiempo. Se deberá llenar sólo si en la revisión se encuentra mora previsional. Anexo N° 6.

*La sola declaración previsional es una morosidad que trae como consecuencia que la medida del despido no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo.*

La revisión es puntual respecto de cada trabajador en la medida que se individualicen en las respectivas planillas y aparezca el monto imponible (A.F.P., ISAPRE, C.C.A.F. e I.N.P. respecto de los afiliados al antiguo sistema, A.F.P. régimen FONASA en anexo de la planilla del I.N.P.), que se cotejará con el que se consigna en el libro auxiliar de remuneraciones.

Respecto de la Mutual, verificar sólo el monto total imponible, que debe coincidir con el del libro auxiliar de remuneraciones.

Ante la situación en que el empleador o su representante o el trabajador no exhiban documentación que acredite el pago previsional, se denegará la actuación funcionaria, por no concurrir a la legalidad del acto, el empleador, con la obligación establecida en el inciso 5° del Art. 162.

*Se colocarán letreros y avisos al interior de la Inspección, es especial en los espacios de acceso y en las salas de espera, en que se informará de la exigencia que establece el Servicio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 162 del C. del T., para la ratificación de finiquitos y, en el evento que no se cumplan, que se denegará la participación funcionaria en el trámite. Además de información de los derechos del trabajador a cobrar remuneraciones y demás prestaciones contractuales y las cotizaciones previsionales que éstas originan cuando el despido no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo por existir mora previsional. Anexo Orientador N° 4.*

En el segundo caso, conforme se ha interpretado en el dictamen ya mencionado, el finiquito ratificado ante algunos de los ministros de fe que señala la legislación vigente, posee poder liberatorio y pleno valor probatorio, de suerte que, al invocarse

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

**1.768, 23.12.99.**

**Subsidio por incapacidad laboral. Imparte instrucciones a la Cajas de Compensación de Asignación Familiar.**

Ante publicaciones de prensa e información entregada por los medios de comunicación en relación con el reembolso de los déficit producidos en los fondos de subsidio por incapacidad laboral administrados por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar –C.C.A.F.–, este Organismo ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones:

- 1.- Como es de su conocimiento, durante el mes de noviembre del año en curso se generó déficit en los fondos de subsidios por incapacidad laboral administrados por las C.C.A.F. por cuanto el gasto en que incurrieron por concepto de los subsidios por incapacidad laboral de origen común fue superior a los recursos que recaudaron por la cotización del 0.6% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores afiliados no cotizantes de ISAPRE.

Dicho déficit dará origen a los respectivos reembolsos por parte del Fondo Nacional de Salud.

De lo anterior, se desprende que el reembolso dice relación con subsidio ya pagados por las C.C.A.F., de modo que ello no significa que queden beneficios pendientes del pago a los trabajadores.

- 2.- El procedimiento anterior se ajusta a las disposiciones legales vigentes, entre las que cabe citar las siguientes:

- Artículo 19 N° 2 de la Ley N° 18.833, que faculta a las C.C.A.F. para administrar el régimen de subsidios por incapacidad laboral, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante decreto supremo.
- Artículo 27 de la Ley N° 18.833, que establece que las C.C.A.F. autorizadas para administrar el citado régimen percibirán una cotización del 0,6% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores no afiliados a ISAPRE.

Esta tasa del 0,6% se fijó por el artículo 4° de la Ley N° 18.418, publicada en el Diario Oficial del 11 de julio de 1985.

- El citado artículo 27 de la Ley N° 18.833 dispone que para los efectos de los superávit o déficit que se produzcan se aplicará lo establecido en el artículo 14 del D.L. N° 2.062, de 1977.
- Artículo 14 del D.L. N° 2.062, de 1977. En virtud de esta disposición, corresponde al FONASA reembolsar a las C.C.A.F. los déficit producidos por la administración del régimen de subsidios por incapacidad laboral.

- 3.- Dado que actualmente las seis C.C.A.F. existentes se encuentran autorizadas para administrar el régimen de subsidios por incapacidad laboral, ellas están obligadas a otorgar los correspondientes subsidios a sus afiliados no adscritos a ISAPRE y, en caso de registrar déficit, ceñirse al procedimiento establecido en las disposiciones legales citadas.
- 4.- A fin de evitar las publicaciones e información que sobre la materia se han dado a conocer por los medios de comunicación en los últimos días, pueden confundir a la opinión pública y, en especial, a los trabajadores afiliados al sistema C.C.A.F., las Cajas de Compensación deberán adoptar las medidas necesarias para el normal pago de subsidios por incapacidad laboral conforme a la legislación vigente y mantener informados de ellos a las empresas y trabajadores afiliados al sistema.
- 5.- Finalmente, esta Superintendencia, en ejercicio de sus facultades legales, fiscalizará el debido cumplimiento de estas instrucciones.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**24.616, 8.07.99.**

**Se refiere a la incidencia laboral y previsional que tendría para diversos profesionales de la educación acogidos a la indemnización del artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, su afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones después de cursadas sus jubilaciones otorgadas por el Instituto de Normalización Previsional y antes del pago de esa indemnización.**

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, solicita un pronunciamiento destinado a precisar la incidencia laboral y previsional que, para diversos profesionales de la educación acogidos en su oportunidad a la indemnización del artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, tendría su afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones inmediatamente después de cursadas sus jubilaciones otorgadas por el Instituto de Normalización Previsional y antes de cesar en servicio por haberseles pagado dicha indemnización, conforme a lo ordenado en el artículo 10 transitorio de esa Ley Nº 19.410.

Expresa dicha Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que, con motivo de aquella situación, la Superintendencia de Seguridad Social, estando en completo acuerdo con el Instituto de Normalización Previsional, le solicitó que dejara sin efecto la afiliación de ex profesores dependientes de una Municipalidad, al Nuevo Sistema de Pensiones, la que estaría viciada por evidente error de los interesados, a fin de que pudieran validarse las jubilaciones que se les había otorgado bajo el régimen de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, ya que de otro modo éstas carecerían de causa y tendrían que invalidarse, toda vez que dichos trabajadores cesaron en funciones el 31 de mayo de 1997, cuando ya se habían adscrito a la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones y, en consecuencia, les correspondería jubilar conforme a las normas del D.L. Nº 3.500, de 1980.

Agrega la recurrente que se vio en la necesidad de denegar esta petición por cuanto, a su juicio, el estado de jubilación de dichos docentes regiría desde que la Contraloría General tomó razón de las resoluciones que concedieron esa franquicia y, por consiguiente, su afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones sería válida conforme a lo dispuesto en el artículo 17 transitorio del D.L. Nº 3.500, de 1980, que autoriza esa opción a quienes se encontraban pensionados en alguna institución del régimen antiguo, y ello aun cuando esos trabajadores, a la fecha en que la ejercieron, continuaban en servicio y percibiendo sus sueldos por efecto de lo prevenido en el artículo 10 transitorio de la Ley Nº 19.410.

Ante esa negativa –prosigue– la Superintendencia de Seguridad Social ha ordenado al Instituto de Normalización Previsional que deje sin efecto las resoluciones mediante las cuales otorgó jubilación a los interesados, por la razón ya mencionada, esto es, por carecer de causa.

Termina la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones manifestando que, atendidos los perjuicios que pueden ocasionarse a los interesados respecto de su situación laboral –previsional–, como consecuencia de la discrepancia de opiniones existentes entre ambos organismos, ha estimado pertinente recabar de esta Contraloría General un pronunciamiento en cuanto a



los efectos que debe atribuirse a las normas antes citadas, "particularmente en relación a la afiliación de los interesados al Nuevo Sistema de Pensiones".

Por su parte, doña XX, ex docente dependiente de la Municipalidad, involucrada en el problema antes planteado, demanda el reconocimiento del derecho a incorporar a la base de cálculo de su pensión, el incremento de zona, a que se refiere el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.070.

En cuanto a esta última petición es dable consignar que el Instituto de Normalización Previsional, informando acerca de la pretensión de la interesada, ha expresado –sin pronunciarse acerca del problema puntual que ésta planteó– que la señora XX, no ha podido acceder al correspondiente beneficio de pensión que impetró en su carácter de imponente de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, acogida al artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, por haberse adscrito a una Administradora de Fondos de Pensiones, luego que se expidiera por ese Instituto la respectiva resolución jubilatoria y antes de percibir la correspondiente indemnización.

Ahora bien, en relación con el problema planteado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, corresponde anotar que, de acuerdo con los antecedentes acompañados y por lo que hace a la situación de hecho, todos los interesados solicitaron la indemnización del artículo 7º transitorio de la aludida Ley Nº 19.410 estando vigente el plazo legal, o sea, entre el 2 de septiembre de 1995 y el 28 de febrero de 1997, y, naturalmente, dentro del mismo plazo se acogieron a jubilación, para cumplir el requisito básico exigido por la ley, encontrándose entonces en servicio, obviamente.

Entre marzo y noviembre de 1996, el Instituto de Normalización Previsional les reconoció el derecho a jubilación, mediante resoluciones de las cuales la Contraloría General de la República tomó razón oportunamente, quedando diferidos los efectos que, de acuerdo con el artículo 110 del D.F.L. Nº 338, de 1960, son propios de este beneficio –la cesación de funciones y el goce simultáneo de la pensión– hasta que se pusiera a su disposición el total de la indemnización respectiva, de conformidad con lo ordenado especialmente por el artículo 10 transitorio de esa Ley Nº 19.410.

Con posterioridad a la completa tramitación de sus expedientes jubilatorios –entre los meses de septiembre de 1996 y febrero de 1997– y antes de que se les dispusiera el pago de la indemnización, estos docentes se afiliaron a una Administradora de Fondos de Pensiones.

Por último, encontrándose ya adscritos al sistema del D.L. Nº 3.500, de 1980, los interesados percibieron su indemnización y cesaron al mismo tiempo en funciones con fecha 31 de mayo de 1997, data desde la cual han debido percibir sus pensiones de jubilación, pero empezó entonces a producirse entre las dos mencionadas Superintendencias el diferendo enunciado en la presentación de la referencia, cuyo examen de fondo se efectúa a continuación.

El artículo 7º transitorio de esa Ley Nº 19.410, norma a la que se acogieron los profesores afectados, previno, en lo que interesa, que a contar de la vigencia de dicho texto –2 de septiembre de 1995– y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades y las corporaciones que administren los establecimientos del sector municipal, podrán poner término a la relación laboral con los profesionales de la educación que reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión "en su régimen previsional", los cuales tendrán derecho a gozar de la indemnización que la regla consulta.

Por su parte, el artículo 8º transitorio del mismo ordenamiento fijó, para tales efectos, una modalidad especial de cálculo de la pensión, en tanto que el artículo 10 transitorio, a su turno,

dispuso que en el caso a que alude el artículo 7º transitorio referido, el término de la relación laboral se entenderá ocurrido solamente desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de la indemnización que le corresponda.

Para la ejecución del programa de retiros a que estas normas dieron lugar, previamente estudiado por cada Municipalidad, entre cada docente que se acogió a él y el respectivo Municipio se suscribió un acuerdo o convenio que ambas parte debían cumplir y respetar.

En este punto cabe precisar que la invariable jurisprudencia de esta Entidad de Control, recaída en los artículos 7º, 9º y 10 transitorios de la Ley Nº 19.410, ha establecido que la suscripción en tiempo y forma de un acuerdo destinado a poner término a la relación laboral de un profesional de la educación con una Municipalidad, en las condiciones descritas, constituye un acto bilateral que genera derechos y obligaciones para ambas partes, por lo que no resulta jurídicamente posible dejarlo sin efecto por voluntad unilateral. Así lo ha establecido, entre otros, el Dictamen Nº 27.365, de 1997.

Así, pues, formalizado dicho convenio, las consecuencias jurídicas que de él derivan, como son el cese de funciones, el pago de la indemnización y la vigencia de la consiguiente pensión, no han podido quedar condicionadas por circunstancias sobrevinientes no previstas por el legislador, como ha sido, en este caso la adscripción de los docentes a una Administradora de Fondos de Pensiones tan pronto se decretaron sus jubilaciones "en su respectivo régimen previsional", sin esperar el término del proceso o programa a que se habían incorporado.

Como puede advertirse, del contexto de la preceptiva reseñada aparece la intención manifiesta de amparar los derechos de los docentes al regular en forma integral el procedimiento y las prerrogativas de ellos, en el evento que estén en posesión de los supuestos para jubilar y para impetrar las franquicias a que se hizo mención, reglando incluso el tiempo hasta el cual mantienen las prerrogativas y deberes funcionarios, los que no pueden alterarse aun cuando con anterioridad al cese en sus cargos se les haya otorgado jubilación en el régimen que les sirvió de base para convenir con el empleador el término de labores.

En otras palabras, el legislador estableció en la situación en comento un procedimiento global y armónico, el cual termina sólo una vez que haya producido todos sus efectos, esto es, que los profesionales de la educación hayan cesado en el desempeño de sus plazas por haber percibido las correspondientes indemnizaciones, quedando habilitados además, por ende, para entrar a gozar de las pensiones inherentes al régimen previsional en el cual se acogieron al artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, las cuales no pudieron percibir mientras debieron mantenerse en servicio por no haber sido puestas a su disposición las respectivas indemnizaciones, conforme al artículo 10 transitorio de este texto.

Siendo ello así, sólo cabe inferir que los profesores indicados estuvieron imposibilitados jurídicamente para adscribirse al sistema del D.L. Nº 3.500, de 1980, en el período comprendido entre la fecha de la tramitación por esta Contraloría General de las resoluciones del Instituto de Normalización Previsional que les reconocieron su derecho a pensionarse de acuerdo con la modalidad especial de cálculo del artículo 8º transitorio de la Ley Nº 19.410, y la data en que debieron expirar en funciones de acuerdo a lo previsto en el artículo 10 transitorio del mismo cuerpo legal, y al hacerlo han incurrido en un claro error que vicia las pertinentes manifestaciones de voluntad.

Además, debe tenerse muy presente que en la situación analizada se trata de profesores que optaron primitivamente por conservar su adscripción a la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y

Periodistas, en conformidad con el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior –en cuya virtud la normativa aplicable para determinar sus beneficios previsionales no es sólo la establecida en el D.F.L. N° 1.340 bis, de 1930, Orgánico de dicha Caja, sino también la consultada en el D.F.L. N° 338, de 1960, anterior Estatuto Administrativo, con la modalidad especial de cálculo del artículo 8° transitorio de la Ley N° 19.410– contexto en el que tiene especial relevancia del artículo 110 de este último cuerpo estatutario, el cual previene que "Una vez concedida, la jubilación será irrenunciable e imprescriptible", pudiendo agregarse que ella, por otra parte, goza del amparo constitucional del derecho de propiedad.

Por lo tanto, las resoluciones que otorgaron aquellas pensiones por haber cumplido los interesados todos los requisitos requeridos por la ley, y que están además exentas de vicios, no pueden ser invalidadas, y los efectos que son propios de esas jubilaciones solicitadas en servicio –el cese de funciones y el goce de la pensión– sólo quedaron en suspenso o diferidos hasta que se produjo el evento señalado por dicho artículo 10 transitorio –esto es, el pago de la indemnización– sin que los beneficiarios, en el tiempo intermedio, hayan podido legítimamente afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones, porque hacerlo importa romper unilateralmente el convenio celebrado con su empleador, lo que les está jurídicamente vedado, a la vez que implica modificar el régimen previsional cuyo cumplimiento de requisitos les sirvió de fundamento necesario para suscribir ese convenio.

Por todas las consideraciones de hecho y de derecho que han quedado expuestas, esta Contraloría General llega a las siguientes conclusiones:

- 1) Las resoluciones del Instituto de Normalización Previsional que otorgaron jubilación a los profesionales de la educación de que se trata en la especie, y de las cuales se tomó razón en su oportunidad, se ajustan a derecho, con la particularidad de que sus efectos quedaron diferidos o en suspenso, en razón de lo dispuesto en el artículo 10 transitorio de la Ley N° 19.410, hasta el 31 de mayo de 1997, fecha en que cesaron en funciones por haber percibido la mencionada indemnización y a contar de la cual dicho Instituto está obligado a pagarles sus respectivas funciones de jubilación.
- 2) Por adolecer de vicio de error, la afiliación de esas mismas personas al Sistema del D.L. N° 3.500, de 1980, no ha podido producir los efectos jurídicos que le son propios durante el período que media entre su acogimiento al artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410 y el 31 de mayo de 1997, fecha de término de sus servicios como dependientes de una Municipalidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 transitorio de este mismo texto legal.
- 3) La Superintendencia de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones se servirán disponer lo conveniente para que el Instituto de Normalización Previsional y la Administradora de Fondos de Pensiones del caso efectúen la regularización de la situación impositiva de los interesados, en la forma que corresponde de acuerdo con las dos conclusiones precedentes, y
- 4) En lo que respecta a la consulta puntual formulada por doña XX, acerca de su pretendido derecho a incorporar el complemento de zona a la base de cálculo del beneficio jubilatorio que se le ha reconocido, es del caso señalar que ello no es posible, toda vez que la jurisprudencia que en relación al artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070 –en que se halla inserto dicho estipendio– ha concluido, por vía de ejemplo, en el Dictamen N° 3.803, de 1995, que tal complemento adicional no tiene carácter de sueldo para ningún efecto legal y, por lo tanto no está afecto a cotizaciones previsionales.

**24.905, 9.07.99.**

**Se refiere a las Asociaciones de Funcionarios Municipales, específicamente, a la percepción por parte de éstas de recursos económicos edilicios.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcalde de una Municipalidad, consultando "si se ajusta a derecho el suscribir convenios con las Asociaciones de Funcionarios Municipales", en que la prestación, por parte de la entidad edilicia, importe la transferencia de recursos municipales a dichas asociaciones y a sus asociados.

En relación con la materia, cumple manifestar, en primer término, que no es factible que las entidades edilicias celebren convenios con las Asociaciones de Funcionarios Municipales cuyo objeto sea el descrito anteriormente, toda vez que no existe norma legal alguna que lo autorice.

Sin perjuicio de lo anterior, es útil recordar, en todo caso, que la letra g), del artículo 5º de la Ley Nº 18.695, modificada por Leyes Nºs. 18.732, 19.130 y 19.602, señala, en lo pertinente, entre las atribuciones esenciales de las Municipalidades para el cumplimiento de sus funciones, la de otorgar subvenciones y aportes para fines específicos a personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que colaboren directamente en el cumplimiento de sus funciones, las que no podrán exceder, en conjunto, al siete por ciento del presupuesto municipal, con las excepciones que el precepto indica.

Seguidamente, cabe señalar que una reiterada jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control ha concluido que en aquellas Municipalidades en que no existen servicios de bienestar y en que sus labores son asumidas por asociaciones de empleados, es procedente que se otorgue a esas entidades de derecho privado, una subvención cuyo otorgamiento y monto debe quedar, en todo caso, sometido a las mismas modalidades que respecto de los aportes para bienestar se indican en el artículo 23 del Decreto Ley Nº 249, de 1973, (complementada por las Leyes Nºs 19.429, 19.485 y 19.595). Esa misma jurisprudencia ha señalado, además, que los fondos recibidos, por tal concepto, sólo pueden ser invertidos en aquellas actividades que de ordinario competen a un servicio de bienestar. (Aplica criterio contenido en Dictámenes Nºs. 4.831, de 1997 y 1.960, de 1988, entre otros).

En consecuencia, en mérito de lo anterior, debe forzosamente concluirse que las Municipalidades sólo pueden entregar recursos municipales a las asociaciones de funcionarios a título de subvención, en la medida que éstas cumplan copulativamente los requisitos fijados por la jurisprudencia emanada de este Ente de Control sobre la materia.

**25.787, 16.07.99.**

**A trabajadoras que tienen menores de dos años bajo tuición les asiste el derecho al beneficio de sala cuna contemplado en el artículo 203 del Código Laboral.**

Se ha solicitado la reconsideración del Dictamen Nº 27.252, de 1997, que reconoció el derecho que asiste a las trabajadoras para obtener el beneficio de sala cuna por los menores que tienen bajo tuición.

Aparte de algunas consideraciones de hecho en torno a la resolución judicial que concedió la tuición de un menor a funcionaria, la entidad ocurrente expresa que, a su juicio, tendrían derecho a obtener la franquicia de que se trata las servidoras que teniendo a un menor bajo su tuición hayan iniciado el procedimiento de adopción del niño, pero no así quienes tienen la sola tuición como se señala en el citado pronunciamiento.

Sobre la materia, cabe anotar que el artículo 203 del Código del Trabajo –D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social– modificado por la Ley N° 19.591, dispone en lo que interesa, que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Ahora bien, el precepto referido, como puede advertirse, tiene por finalidad velar porque el niño esté protegido y seguro mientras la persona que está a su cuidado deba trabajar, procurando así el adecuado desarrollo del menor al resguardarlo de los peligros a que estaría expuesto por la ausencia en el hogar de quién debe preocuparse legalmente de su bienestar.

De este modo, siendo el bien jurídico protegido por dicha norma –integridad física y síquica del menor– de tanta jerarquía y, constituyendo ésta, una disposición integrante de la seguridad social establecida a favor de los trabajadores, ella debe ser interpretada dentro de ese contexto, teniendo siempre a la vista la debida protección del niño, puesto que, lo contrario, pugnaría con el espíritu de la legislación.

En este orden de ideas, preciso es entender que aun cuando la preceptiva reseñada alude específicamente a la madre como beneficiaria del derecho a sala cuna por sus hijos menores de dos años, no puede limitarse esta franquicia sólo a ella, sino que debe extenderse a toda trabajadora que tenga legalmente a su cuidado a un menor, como sería el caso de la adopción o tuición, ya que de no ser así no se estaría cumpliendo con la finalidad perseguida por la ley.

Por otra parte, y a mayor abundamiento conviene tener presente que si el artículo 200 del Código del Trabajo, consagra expresamente el derecho a permisos y subsidios de quienes tienen a un menor de seis meses bajo tuición o cuidado personal como medida de protección, estimando como motivo suficiente para el otorgamiento de esos beneficios el tener la tuición o cuidado del niño, con mayor razón procede considerar que dichas situaciones jurídicas habilitan a tales personas para obtener el beneficio de sala cuna, que incide en el cuidado directo del menor.

No obstante a lo anterior, la alegación del servicio recurrente en cuanto a la improcedencia de otorgar la tuición en el caso que señala, toda vez que ella incide en la ponderación de antecedentes de hecho, propios de la resolución judicial y, por ende, de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, se ratifica en todas sus partes el Dictamen N° 27.252, de 1997, que declaró el derecho que asiste a la funcionaria, que tiene a un menor bajo tuición, para obtener el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

**26.814, 26.07.99.**

**En ausencia de los Inspectores Provinciales o Comunales de la Dirección del Trabajo, deben ser subrogados por el empleado de la respectiva Inspección Provincial o Comunal que siga en el orden jerárquico.**

La Dirección del Trabajo, solicita un pronunciamiento que precise cuál es el funcionario que debe subrogar a los inspectores comunales o provinciales del trabajo, cuando éstos no se encuentren en el desempeño de sus funciones.

Al efecto, manifiesta que si bien en la Ley N° 19.240, que sustituye las plantas de personal de la Dirección del Trabajo, no se establecen los cargos de inspectores comunales ni provinciales del trabajo, dichos empleos aparecen mencionados en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de esa Dirección, atendido lo cual las respectivas labores son desarrolladas por aquellos funcionarios a quienes específicamente les han sido asignadas.

Añade, que a ese Servicio le merece dudas el alcance que debe darse a la expresión "la misma unidad" que emplea el artículo 74 de la Ley N° 18.834, dada la organización que, en la práctica, se ha establecido para cada inspección provincial o comunal.

Sobre el particular, es menester precisar, en primer término, que la planta de personal de la Dirección del Trabajo, contenida en la Ley N° 19.240, no contempla cargos de inspectores provinciales ni comunales, atendido lo cual debe entenderse que las labores que el D.F.L. N° 2, de 1967, ya citado, encarga a dichos inspectores, son desempeñadas a través de la encomendación de funciones.

Enseguida, cabe señalar que, conforme lo establece el artículo 74 de la Ley N° 18.834, en los casos de subrogación, asumirá las respectivas funciones, por el solo ministerio de la ley, el empleado de la misma unidad que siga en el orden jerárquico y que reúna los requisitos para el desempeño del cargo.

Ahora bien, tratándose de la subrogación de los referidos inspectores, no resulta posible requerir el cumplimiento de la exigencia contemplada en la citada norma estatutaria, en orden a que el subrogante reúna los requisitos para el desempeño del cargo, puesto que, tal como se indicara, la planta de la Dirección recurrente, no establece los cargos de inspector provincial o comunal, los que son servidos mediante la encomendación de funciones, por lo que, al no contemplarse dichos empleos, tampoco se han señalado determinados requisitos que deban reunirse para desarrollar las labores que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, corresponde desempeñar a los citados inspectores.

En este contexto, entonces, corresponderá subrogar al empleado que cumple las funciones de inspector comunal o provincial del trabajo, a aquel servidor que siga en el orden jerárquico en la respectiva inspección, sin que, para estos fines, deban considerarse las subdivisiones que afecten a cada una de esas dependencias.

Además, es del caso señalar que, contrariamente a lo que sostiene la ocurrente, la letra b) del artículo 75 de la Ley N° 18.834, que permite a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento,

determinar otro orden de subrogación, no resulta aplicable tratándose de los inspectores comunales o provinciales, dado que, según se indicara, tales cargos no se consultan en la planta del servicio, por lo que no existen requisitos para su desempeño, lo cual hace imposible determinar cuando se satisface la exigencia prevista en dicho precepto legal para que sea aplicable la especial forma de subrogación en él prevista, esto es, que no existan en la unidad funcionarios que reúnan los requisitos para desempeñar las labores correspondientes.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con informar que, en caso de ausencia de los inspectores provinciales o comunales de la Dirección del Trabajo, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley Nº 18.834, y que, por consiguiente, los indicados funcionarios deben ser subrogados por el empleado de la respectiva inspección –provincial o comunal–, que siga en el orden jerárquico.

**29.848, 16.08.99.**

**Compete a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre los asuntos laborales que se susciten en las empresas portuarias.**

La Dirección del Trabajo, mediante Oficio Nº 1.475 del año en curso, ha devuelto a esta Contraloría su Oficio Nº 7.755, de 1999, mediante el cual se remitió para el pronunciamiento de ese servicio la solicitud de ex funcionario de una Empresa Portuaria, quien pide que se practique un nuevo cálculo de las sumas que, por término de sus funciones, le corresponde percibir por concepto de la indemnización prevista en el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.542. Ello, por estimar que esta materia sería de conocimiento de este Organismo Contralor.

Por otra parte, en posterior Oficio Nº 2.289 del presente año, esa Dirección junto con solicitar una aclaración respecto de esta competencia, reitera la opinión que tiene sobre ella y señala que, a su juicio, el hecho de que la Ley Nº 19.542 disponga que esta Contraloría General fiscalice a las nuevas empresas que viene creando, conforme al inciso segundo del artículo 16 de la Ley Nº 10.336, no impediría que pueda conocer de otras materias no indicadas expresamente en ese precepto, como son las relativas a su personal. Agrega que, atendido que la aludida Ley Nº 19.542 nada expresa sobre cuál es el órgano competente para pronunciarse sobre los problemas laborales de las aludidas empresas, ese punto debería dilucidarse atendiendo la condición jurídica pública o privada del trabajador, según se ha reconocido de modo uniforme por la jurisprudencia.

De este modo –prosigue– como las mencionadas empresas, por disposición de la ley son personas jurídicas de derecho público, sus trabajadores son funcionarios públicos y, según su parecer, quedarían sujetos a la fiscalización de este Organismo aun cuando se rijan por el Código del Trabajo.

En relación con la materia, cabe manifestar que es cierto que el artículo 1º de la Ley Nº 19.542, creó las diez empresas que indica, como continuadoras de la Empresa Portuaria de Chile, disponiendo en el artículo 2º que ellas son personas jurídicas de derecho público, que constituyen empresas del Estado con patrimonio propio, de duración indefinida, que se relacionan con el gobierno a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Pero, no es menos cierto que el artículo 41 de ese texto legal, establece que estas empresas estarán sujetas, salvo las excepciones que señala, a las mismas normas financieras, contables y



tributarias que rigen para las sociedades anónimas abiertas y sus balances y estados de situación deberán ser sometidos a auditorías de firmas auditoras externas, y el artículo 48, por su parte, reitera ese criterio al preceptuar que estas entidades se regirán por los preceptos de esta ley y en lo no contemplado en ella, por las normas del derecho privado, en especial, las de las sociedades anónimas abiertas, por lo que, salvo las excepciones legales, no les serán aplicables las disposiciones generales o especiales que rigen a las empresas del Estado. Sus trabajadores, en tanto, de acuerdo con lo estatuido en el artículo 46, se rigen exclusivamente por las disposiciones del Código del Trabajo, sus normas complementarias y por las de la propia ley.

Por último, importante es anotar que según los artículos 44 y 45 del mismo texto legal, estas empresas "quedarán sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros", y que esta Contraloría General solamente ejercerá su función fiscalizadora "de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16, inciso 2º, de la Ley 10.336", vale decir, sólo para los efectos de cautelar la regularidad de sus operaciones y el cumplimiento de sus fines, para hacer efectiva las responsabilidades de sus directivos y empleados, y para obtener la información requerida para formular un Balance Nacional.

De este modo, pues, que la preceptiva reseñada revela, según puede advertirse, que las empresas de que se trata poseen una naturaleza "sui generis", y que la intención del legislador es la de dejarlas fundamentalmente sujetas a las normas del derecho común, regulándolas por un estatuto jurídico propio de los organismos del sector privado, y que sólo asigna a esta entidad una fiscalización restringida exclusivamente a los aspectos a que alude el artículo 16 inciso 2º de la Ley N° 10.336, a diferencia del resto de las empresas públicas creadas por ley, respecto a las cuales la Contraloría ejerce su plena potestad de control, en los términos previstos en el inciso 1º de dicho precepto legal, de todo lo cual debe deducirse que la fiscalización de dichas empresas, en lo laboral, corresponde a la Dirección del Trabajo.

El criterio anterior, por lo demás, encuentra clara confirmación en la historia fidedigna del establecimiento de la citada Ley N° 19.542, especialmente en lo consignado en el Segundo informe de la Comisión de Hacienda del Senado, de que se da cuenta en la Sesión N° 34 de esa misma Cámara, en la que no obstante la intervención del señor Contralor de la República, y a pesar de los argumentos esgrimidos por él para que se reconociera a la Contraloría mayores potestades fiscalizadoras respecto de las nuevas empresas, sólo se aprobó la fiscalización limitada a que se ha hecho referencia precedentemente.

Atendido lo anterior, este Organismo de Control sólo puede ejercer su fiscalización en los términos señalados, sin que esté autorizado para extenderla a otras materias no previstas expresamente en la ley, como son las relaciones laborales de sus trabajadores, ya que ello importaría atribuirse funciones que el legislador no le confiere, y contravendría el principio de legalidad consagrado en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política.

Finalmente, en relación al alcance del Dictamen N° 38.708, de 1998, citado por la Dirección del Trabajo, sólo cabe expresar que él se encuentra ya suficientemente aclarado por el Dictamen N° 8.275, de 1999, –transcrito en su oportunidad a esa Dirección– en el sentido de que aquél no implica en ningún caso el reconocimiento de competencia de esta Contraloría General para pronunciarse respecto del régimen laboral de los dependientes de las nuevas empresas creadas por la Ley N° 19.542.

Por todas las consideraciones que anteceden, pues, forzoso resulta reiterar lo manifestado en el indicado Oficio N° 7.755, de 1999, en orden a que este Organismo Contralor debe abstenerse de emitir su parecer al respecto y, por lo mismo, remite de nuevo la solicitud de ex empleado, con sus antecedentes, a esa Dirección del Trabajo, para su conocimiento y resolución.



**30.980, 23.08.99.**

**Se refiere a los directores de las asociaciones de funcionarios, específicamente, al aviso sobre el uso de los permisos contemplados en el artículo 31 de la Ley Nº 19.296, y a la destinación de sus cónyuges.**

Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, se ha dirigido a esta Contraloría General formulando diversas denuncias en contra del Servicio Nacional de Pesca y de la Subsecretaría de Pesca, ya que, a su juicio, las autoridades de dichos organismos habrían vulnerado, con las actuaciones que indica, los derechos gremiales que corresponden a los directores de las asociaciones de funcionarios que señala.

En primer término, plantea que el Director del Servicio Nacional de Pesca ha instruido, mediante oficio, sobre el uso de los permisos gremiales, entorpeciendo con ello su labor de los dirigentes y desconociendo lo informado por la jurisprudencia administrativa sobre la materia.

Por su parte, ese Servicio informa, en lo que a este punto se refiere, que el citado oficio, no establece limitaciones ni restricciones al uso de días y horas, sino que simplemente regula las modalidades de comunicación con las respectivas jefaturas y que son necesarias para la planificación y organización del trabajo interno. Añade que, no obstante ello, el procedimiento contenido en dicho documento fue sustituido en abril y mayo del presente año, mediante sendos oficios que acompaña, flexibilizándose el sistema de comunicación inicialmente implementado.

En relación con lo expresado, es necesario anotar que, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que las instrucciones impartidas por la mencionada entidad, obligan a cada dirigente a informar, por escrito, a su respectivo jefe, los días y horario en que se ausentará de su trabajo, para cumplir con sus funciones gremiales.

Asimismo, en aquellas instrucciones que establece que el día en que se haga uso del tiempo de permiso, se deberá marcar la respectiva tarjeta de control, tanto al ingresar como al salir del lugar de trabajo, no obstante lo cual, en caso que, por razones no previstas, ello no pueda efectuarse, el día inmediatamente posterior se deberá dar aviso escrito al respectivo jefe del tiempo utilizado.

Sobre el particular, cabe tener en consideración que el inciso primero del artículo 31 de la Ley Nº 19.296, indica que la jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 11 ó 22 horas semanales, por cada director, según se trate de asociaciones de carácter regional, provincial o comunal, o nacional.

Agrega el inciso segundo de esa norma legal, que el tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y que cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

Como puede advertirse, la disposición reseñada no ha establecido la forma en que deba darse aviso a la jefatura para hacer uso de los indicados permisos, salvo que se pretenda acumularlos o cederlos, ya que en tales circunstancias, la ley ha dispuesto que el aviso pertinente debe ser por escrito y previo.

En este contexto, aparece de manifiesto que, en razón de la exigencia expresa que efectúa la ley en orden a que el aviso debe ser escrito y previo sólo en las situaciones que indica, no resulta procedente establecer, a través de instrucciones, la obligatoriedad del aviso escrito en circunstancias distintas de aquéllas.

Además, debe tenerse presente que, dado que la ley no ha señalado de qué manera debe comunicarse a las autoridades del Servicio el uso del permiso para atender labores gremiales, es dable entender que lo que corresponde es que el aviso sea oportuno, pudiendo éste manifestarse verbalmente o por escrito, según sean las circunstancias de hecho que concurran en cada situación, tal como se informara mediante Dictamen N° 28.232, de 1997.

En consecuencia, atendido que para ejercer el derecho al permiso semanal consagrado en el inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, los dirigentes gremiales sólo están obligados a dar aviso oportuno a la jefatura de la repartición respectiva, lo dispuesto por el Servicio Nacional de Pesca, en orden a que cada director informe, por escrito, los días y horarios en que se ausentará de su lugar de trabajo, para hacer uso de los señalados permisos, excede lo dispuesto por ese precepto legal.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta, en cambio, a que, por una parte, la autoridad administrativa requiera un aviso escrito y previo, acerca de la acumulación o cesión del tiempo de permiso, a fin de adoptar las providencias que permitan el normal desarrollo de las labores propias del Servicio y, por otra, que implemente los sistemas que, de acuerdo con las circunstancias especiales que concurran en cada caso, estime convenientes para controlar la asistencia y permanencia en el Servicio de los empleados.

En segundo término, la ocurrente cuestiona la destinación dispuesta por el Director Nacional de Pesca, en abril del presente año, respecto de doña XX, desde la Dirección Nacional a la Dirección Regional V Región, ambas dependencias ubicadas en la ciudad de Valparaíso.

Al efecto, la recurrente plantea que dicha medida constituye una forma de amedrentar a don YY, cónyuge de la afectada y dirigente de la Asociación de Funcionarios del Servicio Nacional de Pesca, sin que existan razones de buen servicio que la justifiquen.

En relación con el asunto planteado, el indicado organismo ha informado, en síntesis, que la medida en cuestión ha sido adoptada en base a las facultades que el Estatuto Administrativo le otorga al jefe superior de la institución y que, tal medida, se debe única y exclusivamente a la necesidad de reforzar con un abogado a la indicada dirección regional.

Finalmente, manifiesta que la señora XX, continuará realizando las labores propias de su cargo y profesión, sin que tal destinación le implique gravamen en lo económico ni en lo profesional, como tampoco en lo familiar o personal, dado que conserva el cargo, el grado y continúa desempeñándose en la misma ciudad de Valparaíso, a tan sólo dos cuadras de las oficinas de la Dirección Nacional.

Como cuestión previa, corresponde anotar que el fuero que el artículo 25 de la Ley N° 19.296, establece respecto de los directores de asociaciones de funcionarios, en virtud del cual éstos gozan de inamovilidad en sus cargos, y no pueden ser trasladados de localidad ni de función sin su autorización por escrito, les ha sido conferido en razón de su especial calidad de dirigentes gremiales, a fin de facilitar el desarrollo de las actividades que, en tal carácter, deben ejecutar, por lo que, constituyendo una norma especial, tal disposición debe interpretarse restrictivamente, sin que

resulte procedente entender que tales beneficios no sólo favorecen a quienes poseen dicha calidad, sino que también sus cónyuges.

En este contexto, es dable colegir que el fuero de que goza un dirigente, no impide que su cónyuge pueda ser objeto de una medida de destinación, conforme a lo previsto en la letra e) del artículo 55 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, según la cual entre las obligaciones funcionarias, se encuentra la de cumplir las destinaciones que disponga la autoridad competente.

Lo anterior se ve corroborado si se atiende la circunstancia que cuando el legislador ha querido extender el alcance de una norma específica al cónyuge del funcionario, lo ha señalado expresamente, como ocurre, por ejemplo, en el artículo 68 de la Ley N° 18.834, que se refiere a la destinación de los cónyuges funcionarios.

En armonía con lo expuesto, cabe hacer presente que, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 67 del mencionado cuerpo legal, los empleados regidos por dicho texto legal estatutario, pueden ser destinados, por el jefe superior del Servicio, a desempeñar funciones propias de su cargo, a cualquier localidad, siempre que se trate de un empleo de las misma institución y jerarquía.

De lo expresado se infiere que es atribución privativa de cada jefe superior de Servicio disponer las destinaciones del personal de su dependencia, según lo requieran las necesidades de la repartición de que se trate, tal como lo ha señalado la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en el Dictamen N° 51, de 1999, de esta Entidad Fiscalizadora.

Por consiguiente, resulta forzoso concluir que, en la medida que las funciones que le corresponda desarrollar a la señora XX, en el lugar de su destinación sean las propias de su cargo y se mantenga su jerarquía, tal medida se encuentra ajustada a derecho, comoquiera que con ella se ha vulnerado ninguna norma jurídica que regule su situación con el respectivo organismo.

Finalmente, señala la ocurrente que las autoridades de la Subsecretaría de Pesca, habrían incurrido en diversas situaciones que califica de "prácticas antisindicales".

Sobre el particular, esta Contraloría General, cumple con señalar que del análisis, tanto de la presentación, como de los demás antecedentes tenidos a la vista, no consta la existencia de hechos concretos o actuaciones de la autoridad administrativa, que afecten los derechos y beneficios que la Ley N° 19.296, concede a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios, o que infrinjan las disposiciones de ese cuerpo legal relativas a dichas entidades gremiales.

**31.258, 24.08.99.**

**Se refiere a las asociaciones de funcionarios, específicamente, a la fiscalización que respecto de ellas ejercen la Contraloría General de la República y la Dirección del Trabajo.**

El Director Nacional del Servicio Nacional de Menores, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento respecto de la autoridad facultada para interpretar las normas establecidas en la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, y los límites de dicha competencia, por las razones que allí expone.

Sobre el particular, esta Entidad de Control debe señalar, en primer término, que conforme a lo establecido por el artículo 64 de la Ley N° 19.296, que contempla normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dichos Organismos están sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deben proporcionarle los antecedentes que les solicitare. Lo anterior se desprende además de la normativa contenida en ese texto legal que le atribuye a dicha Entidad Laboral competencia en esta materia.

Precisado lo anterior, se debe manifestar que, por imperativo del artículo 87 de la Constitución Política del Estado, le corresponde a la Contraloría General de la República ejercer el control de la legalidad de los actos de la Administración, fiscalizar el ingreso y la inversión de los fondos del Fisco, de las Municipalidades y de los demás organismos y servicios que determinen las leyes, examinar y juzgar las cuentas de las personas que tengan a su cargo bienes de esas entidades y llevar la contabilidad general de la Nación.

En armonía con esa norma constitucional, Ley N° 10.336, Orgánica de esta Entidad de Control, desarrolla una preceptiva dirigida a permitirle el cumplimiento adecuado de sus objetivos relacionados tanto con el respeto del ordenamiento jurídico por parte de los órganos de la Administración, como con la protección del patrimonio público a través de la fiscalización del debido ingreso, egreso y administración de los recursos del Estado, de las Municipalidades y de cualquier otro organismo público sometido a su control.

En este sentido se debe mencionar, la competencia que tiene la Contraloría General en orden a cautelar el cumplimiento de las normas que establece el estatuto jurídico laboral de los servidores públicos, de la cual derivan las facultades que le corresponden para pronunciarse acerca de los derechos y deberes de los dirigentes gremiales en su calidad de funcionarios del Estado.

De este modo, se debe advertir que las atribuciones de esta Entidad Fiscalizadora en relación con las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, se limitan a la fiscalización del cumplimiento de los preceptos que se refieren a los derechos y deberes de los funcionarios públicos que tienen la calidad de dirigentes de las mismas.

En estas condiciones, y en armonía con lo expresado en el presente oficio, esta Contraloría General debe señalar, conforme a las atribuciones que a esta entidad le confieren los artículos 1° y 6° de la Ley N° 10.336, para vigilar, entre otros, el cumplimiento del Estatuto Administrativo en general y en especial, de los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos, que a ella le corresponde pronunciarse, en su oportunidad, acerca de los deberes y prerrogativas que las normas de la Ley N° 19.296 contemplan con respecto a los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios en su condición de servidores de la Administración del Estado.

En consecuencia, se debe concluir, por una parte, que es la propia Ley N° 19.296, en su artículo 64, la que le entrega a la Dirección del Trabajo las atribuciones y competencias respecto de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, y por otra, que es la normativa contenida en la Constitución Política del Estado –artículo 87– y en Ley N° 10.336, la que establece y regula la competencia de este Organismo de Control en relación a esas Entidades Gremiales, en los términos que se ha manifestado en los párrafos que anteceden. (Aplica Dictamen N° 31.021, de 1995).

**31.331, 25.08.99.**

**No procede que funcionarios que ocupan cargos que requieren dedicación personal toda la jornada y son electos directores en las asociaciones de empleados deban optar, necesariamente, al iniciar su mandato por: autorizar al jefe superior para que lo cambie a otra labor o renunciar a los permisos gremiales.**

El Servicio de Impuestos Internos, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando que se determine si resulta procedente que los empleados que sirven cargos cuyo desempeño, atendida su especialidad, requiere de una dedicación personal durante toda la jornada laboral, y que sean electos como directores de una asociación de funcionarios, deban, necesariamente, al iniciar su mandato, autorizar a la jefatura superior del servicio para disponer su cambio a otra función, u optar por continuar desarrollando la labor que les estaba asignada, pero renunciando, en este último caso, a hacer uso de los permisos gremiales.

Por su parte, la Asociación de Fiscalizadores de Impuestos Internos también se ha dirigido a esta Entidad de Control, requiriendo un pronunciamiento sobre la misma materia.

Sobre el particular, es dable tener en consideración que el artículo 25 de la Ley N° 19.296, dispone, en lo que interesa, que los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses de haber cesado su mandato como tales, lapso durante el cual no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.

Además, el artículo 31 del citado cuerpo legal, establece que la jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los dirigentes los permisos que señala, con objeto de que éstos puedan cumplir sus funciones gremiales.

En este contexto, cabe destacar que la Ley N° 19.296, confiere a los referidos dirigentes un conjunto de prerrogativas destinadas, por una parte, a obtener que la labor de representación que realizan no se vea obstaculizada por medidas que puedan alejarlos del Servicio, de la localidad o de la función que desempeñan y, por otra, a permitir y favorecer el desarrollo de las labores gremiales.

En efecto, la norma contenida en el citado artículo 25 de la Ley N° 19.296, impide a la autoridad disponer, respecto de los dirigentes gremiales, un cambio de función o de localidad, a menos que obtengan la autorización expresa del afectado, quien goza de plena libertad para decidir sobre el particular, por lo que no resulta procedente exigirle a aquéllos, ya sea directa o indirectamente, que presten tal autorización.

Enseguida, cabe hacer presente que tratándose de los permisos que benefician a los mencionados dirigentes, el referido cuerpo legal no ha condicionado su otorgamiento, sino que, por el contrario, en él se establece un mínimo de permisos semanales, cuya concesión es obligatoria para la autoridad.

No altera lo expresado, lo prescrito en el artículo 31 de la citada Ley N° 19.296, conforme al cual cada director de una asociación de funcionarios, puede ceder a uno o más de los otros dirigentes, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, puesto que tal posibilidad ha sido

consignada en términos facultativos respecto de sus beneficiarios, sin que corresponda que la autoridad les requiera en términos imperativos que efectivamente realicen tal cesión ni que renuncien a ellos.

En consecuencia, esta Contraloría General cumple con informar que no resulta procedente que los empleados del Servicio de Impuestos Internos, que sean electos como directores de una asociación gremial, deban optar, en forma obligatoria, al momento de iniciar su mandato, por autorizar a la jefatura superior del Servicio para disponer su cambio a otra función, o por continuar desempeñando la labor que les estaba asignada, pero renunciando a hacer uso de los permisos gremiales.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso tener presente que si, tal como lo sostiene el Servicio ocurrente, existen determinados empleos que requieren la permanencia continua del funcionario que los ocupa, en caso de producirse la ausencia de este producto del ejercicio de los permisos gremiales que establece la Ley N° 19.296, resulta procedente que las respectivas labores sean desarrolladas por su subrogante legal.

En efecto, según lo prescrito en el artículo 73 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, procederá la subrogación en el evento que los cargos de que se trate no estén siendo desempeñados efectivamente por el titular o el suplente, vale decir, siempre que exista una causa que imposibilite al funcionario ejercer su empleo, entre las que, como se indicara mediante Dictamen N° 25.220, de 1996, deben considerarse no sólo los feriados, licencias médicas, permisos, comisiones de servicio, cometidos funcionarios, sino que, también, cualquier otro motivo de similar naturaleza que justifique la asunción de funciones del subrogante para no interrumpir la continuidad de la función pública.

En armonía con lo anterior, resulta forzoso informar que, cuando los dirigentes gremiales no se encuentren desarrollando las labores propias de su cargo, por estar haciendo uso de los permisos que les confiere la Ley N° 19.296, procede que dichos servidores sean subrogados por quien corresponda, ya que con ello se compatibiliza el respeto del mencionado beneficio y la continuidad del servicio público.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**3.224, 25.08.99.**

**Momento en que debe considerarse para efectos tributarios el beneficio recibido consistente en un premio de antigüedad que el empleador paga al trabajador al cumplimiento del plazo establecido en el contrato para recibirlo.**

**Fuentes:** Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículos 45, 46, y artículo 6º letra B, N° 9 del Código Tributario.

1. Se ha recibido en este Servicio la presentación indicada en el antecedente, mediante la cual expone que, por carta de fecha 26 de febrero del presente año, la Directiva del Sindicato de Profesionales Universitarios de una Compañía, solicitó a este Servicio un pronunciamiento respecto a la interpretación de la cláusula decimoctava del Convenio Colectivo de Trabajo actualmente vigente con la compañía, en lo referido al beneficio consistente en el Premio de Antigüedad que el empleador paga al trabajador cuando este último cumple el período establecido en el mismo convenio.

Lo anterior en virtud del hecho que, en base a un informe preparado por nuestros auditores, a partir del mes de septiembre del año 1998, la compañía aplicó a dicho beneficio el tratamiento tributario consignado en el artículo 45 de la Ley de la Renta en el sentido de considerar que dicha renta accesoria o complementaria, para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1 del citado cuerpo legal corresponde al mismo período en que se prescribe en virtud de haberse devengado solamente en el mes en que se cumplen los años respectivos, o sea en el mismo período habitual de pago.

Agrega que, por Oficio Ordinario N° 2.080, de 12.05.99, este Servicio dio respuesta a la presentación efectuada por el sindicato antes nombrado, indicando que, de la revisión practicada a la cláusula decimoctava del contrato colectivo de trabajo, este Servicio estimó que su derivación se desprende que el beneficio pagado se trata de una remuneración accesoria o complementaria a las rentas normales canceladas a los trabajadores, que por su naturaleza se devengaría en más de un período habitual de pago, ya que los trabajadores para tener acceso a ella deben tener una antigüedad en la empresa o permanencia en ésta una cierta cantidad de años, la que denotaría que su derecho a percibirla se va generando en el tiempo. Al respecto establece que, en virtud de la norma señalada en la parte final del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a dicho beneficio este debe computarse en los respectivos períodos en que se devenga, calculándose el citado tributo de acuerdo al procedimiento señalado en los incisos segundo y tercero del artículo 46 de la ley del ramo.

Señala a continuación, que en esta materia la compañía ha estimado que la voluntad de las partes expresadas claramente en el contenido y redacción de la cláusula que establece el beneficio en cuestión, es la de disponer su otorgamiento sólo al cumplirse los años



de servicios que en ella se indican y, por lo mismo, su exigibilidad en la fecha en la que el trabajador cumple el correspondiente período de tiempo. En consecuencia, desde el mes de septiembre de 1998 y hasta el mes de mayo del presente año y para aquellos trabajadores que percibieron dicho beneficio durante el lapso referido, la compañía efectuó el cálculo y la retención del Impuesto a la Renta aplicable al monto de dicho beneficio, considerando que éste correspondía al mismo período en que se percibió, en razón de devengarse en un solo período habitual de pago.

Finalmente, conforme a la interpretación vertida por este Servicio en el oficio ordinario antes citado, solicita a esta Dirección disponga la devolución del Impuesto a la Renta pagado en exceso, aplicado sobre el monto del beneficio consistente en el Premio de Antigüedad a aquellos trabajadores que obtuvieron dicho beneficio durante el lapso de tiempo señalado, todo conforme al detalle de los mismos que se acompaña en documento adjunto.

2. Sobre el particular, cabe señalar, que efectivamente tal como usted indica, esta Dirección a través del Oficio N° 2.080, de 12 de mayo del presente año, resolvió en los términos que indica, la consulta formulaba por la Directiva del Sindicato de Profesionales Universitarios de la Compañía.
3. Ahora bien, respecto de su solicitud del antecedente, cabe señalar que de conformidad a lo establecido en el artículo 6º, letra B, N° 9, del Código Tributario, corresponde que esta sea presentada en la Dirección Regional de este Servicio, en cuya jurisdicción territorial tenga su domicilio la Compañía peticionaria.

**3.818, 13.10.99.**

**Situación tributaria de pensiones de invalidez otorgadas por las A.F.P.**

**Fuentes:** Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 42 N° 1, artículo 43 N° 1 y artículo 20. Decreto Ley N° 3.500.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que recibe una pensión de invalidez de una A.F.P., la cual conforme a la Ley de la Renta tiene el carácter indemnizatorio, motivo por el cual no declaró este tipo de rentas recibidas durante el año 1998.

Una Dirección Regional objetó su declaración de renta aduciendo que todas las pensiones constituyen renta, además que el certificado de la A.F.P. no dice de qué pensión se trata, ya que tales documentos tienen un formato común para todo tipo de pensiones, llámese de vejez, anticipada, parcial, etc.

Agrega que personalmente presentó un certificado complementario de la A.F.P. donde se dice que se trata de una pensión de invalidez, acompañando además, otro certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación en el cual se certifica que está en el Registro Nacional de la Discapacidad de acuerdo a la ley, con el 70% de discapacidad, es decir, invalidez total.



La citada Dirección Regional considera que no son suficientes estos documentos e insiste que la A.F.P. debe emitir otro certificado en que diga que esta pensión no constituye renta, en consecuencia que este organismo previsional sólo cancela la pensión y no es el llamado a determinar la tributación, motivo por el cual solicita un pronunciamiento oficial de este Servicio sobre la situación tributaria de sus ingresos.

2. Sobre el particular, cabe señalar en el primer lugar que el artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, que regula el Sistema de Pensiones administrado por las A.F.P., señala expresamente en su inciso segundo que los incrementos que experimenten las cuotas de los fondos de pensiones no constituirán renta para los efectos de la Ley sobre Impuestos a la Renta, agregando dicho precepto legal a punto seguido, que sin embargo, las pensiones otorgadas conforme a esta ley (D.L. N° 3.500), estarán afectas al Impuesto a la Renta que grava las pensiones, sueldos y salarios.

Por su parte, 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 de dicha Ley sobre los sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualquiera 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.

3. En consecuencia, y de acuerdo a lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, las pensiones que otorgan las A.F.P. a las personas jubiladas, cualquiera que sea la denominación de éstas, ya que las disposiciones legales citada no hacer ninguna distinción al respecto, se encuentran afectas a los impuestos de la Ley de la Renta, afectándose específicamente con el Impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el artículo 43 N° 1 de la ley del ramo, el cual se aplica en relación a una escala progresiva de tasas de impuesto, a partir de una cantidad superior a 10 unidades tributarias mensuales, equivalente este valor al mes de octubre de 1999 a \$262.310, de lo que se desprende que toda pensión de un monto inferior o igual al antes señalado, se encuentra exenta del tributo precitado.

# INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de modernización. Ley N° 19.553. Corporación Nacional Forestal. Incremento individual. Proceso calificadorio. Decreto Supremo N°3.632. Aplicabilidad.</li> <li>- Asignación de modernización. Ley N° 19.553. Corporación Nacional Forestal. Incremento individual. Proceso calificadorio. Decreto Supremo N° 1.523. Aplicabilidad.</li> </ul>	316/19	24.01.00	118
Asociación funcionarios. Departamento administración municipal. Personal no Docente. Afiliación.	275/16	20.01.00	113
Dirección del Trabajo. Facultades.	377/33	26.01.00	148
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa. Término de concepto.</li> <li>- Fuero sindical. Término empresa.</li> </ul>	322/21	24.01.00	119
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estatuto Docente. Fundación educacional. Remuneraciones.</li> <li>- Estatuto Docente. Fundación educacional. Bono extraordinario.</li> <li>- Estatuto Docente. Fundación educacional. Remuneraciones. Reajuste. Ley N° 19.598.</li> </ul>	375/31	26.01.00	143
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estatuto Docente. Bonificación proporcional. Ley N° 19.070.</li> <li>- Estatuto Docente. Planilla complementaria. Beneficiarios.</li> <li>- Estatuto Docente. Bono extraordinario. Cálculo.</li> <li>- Estatuto Docente. Bonificación proporcional. Licencia médica.</li> <li>- Estatuto Docente. Planilla complementaria. Licencia médica.</li> <li>- Estatuto Docente. Bonificación proporcional. Requisitos.</li> <li>- Estatuto Docente. Planilla complementaria. Requisitos.</li> <li>- Personal no Docente. Ley N° 19.464. incremento remuneración. Aplicabilidad.</li> <li>- Personal no Docente. Ley N° 19.464. Incremento remuneración.</li> <li>- Personal no Docente. Ley N° 19.464. Incremento remuneración. Licencia médica.</li> <li>- Personal no Docente. Ley N° 19.464. Incremento remuneración. Licencia médica.</li> </ul>	362/25	24.01.00	126
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado remuneración mínima. Diferencias.	324/23	24.01.00	124
Estatuto Docente. Corporación municipal. Profesional educación. Concepto.	373/29	26.01.00	140
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.	364/27	25.01.00	137

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto Salud. Asignación Art. 42 inciso final Ley N° 19.378.	273/14	20.01.00	110
Estatuto Salud. Feriado.	277/18	20.01.00	117
– Estatuto Salud. Jefe Directo.			
– Estatuto Salud. Proceso Calificación irregularidades.			
– Estatuto Salud. Comisión calificación.			
– Estatuto Salud. Proceso calificación. Licencia médica. Sumario.			
– Estatuto Salud. Proceso calificación.			
– Estatuto Salud. Programas capacitación. Dependientes plazo fijo.			
– Estatuto Salud. Asignación anual. Mérito.			
– Estatuto Salud. Monto porcentual capacitación. Cálculo.			
– Estatuto Salud. Horas Extraordinarias. Determinación.	271/12	20.01.00	98
– Estatuto Salud. Precalificación.			
– Estatuto Salud. Comisión calificación. Integración.			
– Estatuto Salud. Asignación anual mérito.	272/13	20.01.00	106
Estatuto Salud. Precalificación.	274/15	20.01.00	111
– Feriado. Otorgamiento.			
– Feriado. Sistema excepcional distribución y descanso.	260/10	19.01.00	93
Jornada de trabajo. Personal excluido limitación jornada.	323/22	24.01.00	121
Jornada de trabajo. Semana. Concepto.	321/20	24.01.00	119
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	378/34	26.01.00	150
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	325/24	24.01.00	124
Protección maternidad. Salas cunas.	276/17	20.01.00	116
Registro asistencia. Sistema Computacional.	270/11	20.01.00	96
Remuneración. Días no laborados.	363/26	25.01.00	136
– Remuneración. Reajuste.			
– Cláusula tácita. Reajuste.	376/32	26.01.00	146
– Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.			
– Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.	365/28	25.01.00	139
Trabajador capacidad residual. Desempeño labores habituales de terminación.	374/30	26.01.00	141

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial  
Publitecsa

Año XII • N° 134  
Marzo del 2000

# DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION  
DEL TRABAJO

## Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

### Principales Contenidos

- **LOGROS Y AVANCES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PERIODO 1990-1999.**
- **Decreto N° 90, de 13.09.99 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 60 de 1999 y fija texto refundido, coordinado y sistematizado de Decreto N° 48 de 1986 que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario.**
- **Resolución exenta N° 183, de 26.01.00, de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional. Modifica Circular N° 56, de 1999, que imparte instrucciones para la aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 19.650, que perfecciona normas del área de salud.**
- **Decreto N° 1.864, de 8.11.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo N° 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y N° 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.**
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Despido injustificado fundado en incumplimiento de cláusula contractual relativa a cumplimiento de metas por parte de agente de ventas de A.F.P. Ilegalidad de cláusula contractual que sujeta el pago de la remuneración al cumplimiento de una condición suspensiva.**
- **Cartilla: FONDO NACIONAL DE SALUD (FONASA).**
- **Informativo: PROTECCION AL TRABAJO INFANTIL.**
- **Informativo: Derechos Laborales Fundamentales. El Convenio N° 138 de la OIT sobre edad mínima de admisión al empleo.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.**
- **CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.**
- **CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.**
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.**
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA  
Serrano 172,  
Teléfono : 365 8000  
Ventas : 800 365 800  
Fax Ventas : 365 8101  
Santiago - Chile  
INTERNET:  
<http://www.publitecsa.cl>  
E-mail: [acliente@publitecsa.cl](mailto:acliente@publitecsa.cl)

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Nelson Guzmán Betancourt</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Mario Morales Bravo</b>	Jefe Departamento Informática (S)

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Juan Fredes Morales</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Alfredo Montesinos Andrade</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## COMITE DE REDACCION

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Raúl Campusano Palma**  
Abogado  
Jefe U. de Asistencia Técnica  
Dirección Regional Metropolitana

**Pamela Farías Antognini**  
Profesora  
Departamento de Estudios

**Cecilia Farías Olguín**  
Abogado  
Jefe Unidad Coordinación Jurídica  
y Defensa Judicial

**Carolina Fernández A.**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Alejandro Lillo A.**  
Asesor Laboral

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Andrea Munizaga D.**  
Periodista

Digitación:  
María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:  
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:  
Aída Morales Guerra

## NOTAS DEL EDITOR

La Sra. María Ester Feres, Directora del Trabajo presenta un completo informe sobre los logros y avances de la Dirección del Trabajo en el período 1990-1999, apoyado en cifras que reflejan el quehacer institucional, y complementadas con indicadores relevantes del contexto laboral.

En Normas legales y reglamentarias, incluimos el texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento sobre Trabajo Portuario; la reciente promulgación de los Convenios de la OIT, N° 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y N° 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, además de un instructivo para la aplicación de la Ley N° 19.650 que perfecciona normas del área de salud.

La selección de jurisprudencia judicial se refiere al despido injustificado por ilegalidad de cláusula contractual, que sujeta el pago de la remuneración al cumplimiento de una condición suspensiva.

La cartilla del mes se refiere al Fondo Nacional de Salud (FONASA). La Oficina de Comunicación y Difusión aporta con dos informativos sobre Protección al trabajo infantil.

Entre los diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo del período, destacamos el Oficio N° 322/21, del 2000, que fija el sentido y alcance del artículo 243 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por "término de la empresa" para los efectos previstos en dicho precepto, y el N° 365/28 sobre validez del despido y acreditación del pago de cotizaciones previsionales.

Por último, completa esta edición una selección de dictámenes sobre asociaciones de funcionarios y otras materias de la Contraloría General de la República.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.  
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.  
Fono: 365 8000.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Páginas</b>
<b>LOGROS Y AVANCES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PERIODO 1990-1999 ...</b>	<b>1</b>
<b>Decreto Nº 90, de 13.09.99 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 60 de 1999 y fija texto refundido, coordinado y sistematizado de Decreto Nº 48 de 1986 que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario. ....</b>	<b>9</b>
<b>Resolución exenta Nº 183, de 26.01.00, de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional. Modifica Circular Nº 56, de 1999, que imparte instrucciones para la aplicación de lo dispuesto en la Ley Nº 19.650, que perfecciona normas del área de salud. ....</b>	<b>20</b>
<b>Decreto Nº 1.864, de 8.11.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Nº 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y Nº 161, sobre los servicios de salud en el trabajo. ....</b>	<b>42</b>
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Despido injustificado fundado en incumplimiento de cláusula contractual relativa a cumplimiento de metas por parte de agente de ventas de A.F.P. Ilegalidad de cláusula contractual que sujeta el pago de la remuneración al cumplimiento de una condición suspensiva. ....</b>	<b>66</b>
<b>Cartilla: FONDO NACIONAL DE SALUD (FONASA) .....</b>	<b>77</b>
<b>Informativo: PROTECCION AL TRABAJO INFANTIL .....</b>	<b>84</b>
<b>Informativo: Derechos Laborales Fundamentales. El Convenio Nº 138 de la OIT sobre edad mínima de admisión al empleo .....</b>	<b>85</b>
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>	<b>86</b>
<b>NOTICIAS .....</b>	<b>88</b>
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico .....</b>	<b>93</b>
<b>260/10, 19.01.00.</b>	
1) El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, en los términos del artículo 70, inciso 1º, del Código del Trabajo, y	



- 2) El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende. .... 93

**270/11, 20.01.00.**

El sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ... constituye, en la práctica un reloj control en los términos a que alude el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, pudiendo ser implantado siempre que se ajuste a las exigencias contenidas en el artículo 20 inciso 2º del Decreto N° 969, de 1933. .... 96

**271/12, 20.01.00.**

- 1) Fija sentido y alcance de la expresión "jefe directo" que utiliza la Ley N° 19.378, para los efectos de la precalificación.
- 2) Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la Ley N° 19.378.
- 3) No puede integrar la Comisión de Calificación un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.
- 4) El uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y posterior sanción, afectará la calificación de un funcionario de la manera señalada en el cuerpo del presente informe.
- 5) El proceso de calificación constituye para la Ley N° 19.378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 1º de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.
- 6) Cuando la entidad administradora no ha definido metas de trabajo, el puntaje por ese factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.
- 7) Los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la Ley N° 19.378.
- 8) La Asignación Anual de Mérito sólo puede determinarse según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 9) El cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se efectúa sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 10) El pago de las horas extraordinarias en salud municipal, se determina sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria. .... 98

**272/13, 20.01.00.**

- 1) En el sistema de salud municipal, la precalificación del trabajador sujeto a calificación debe efectuarla su jefe directo que tenga la calidad de funcionario, y no por personas que cumplan tareas o funciones en cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal.
- 2) En el caso de funcionarios que no reúnen el número suficiente de ellos para ser calificados en su turno, integrará la Comisión de Calificación el Director del establecimiento al que fueron asimilados esos funcionarios para los efectos de la calificación.

3) El ranking de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la Asignación Anual de Mérito, se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal. ....	106
<b>273/14, 20.01.00.</b>	
Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley. ....	110
<b>274/15, 20.01.00.</b>	
En el sistema de salud municipal, la precalificación corresponde realizarla en propiedad al Jefe Directo del funcionario sujeto al procedimiento de calificación. ....	111
<b>275/16, 20.01.00.</b>	
1) No resulta jurídicamente procedente que los funcionarios no docentes que laboran en el nivel central de las municipalidades, esto es, en los Departamentos de Administración Municipales D.A.E.M., se incorporen como socios de una Asociación de Funcionarios no docentes, constituida con arreglo a lo dispuesto en la Ley N° 19.296, modificada por la Ley N° 19.464.	
2) Para regularizar la situación de los socios de estas asociaciones, que en la actualidad no reúnen el requisito de laborar en establecimientos educacionales, debería procederse a una modificación de los estatutos de las mismas, ajustándolos a la normativa vigente sobre la materia.	
3) Si por aplicación de las normas estatutarias de las asociaciones de funcionarios no docentes de establecimientos educacionales, la organización resolviera la improcedencia de la afiliación del personal no docente que labora en el nivel central de las municipalidades, en el evento de que alguno de ellos tuviera cargo directivo en la misma, procedería solicitar se declarara su inhabilidad en conformidad a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 19 de la Ley N° 19.296. ....	113
<b>276/17, 20.01.00.</b>	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.952/374, de 9.12.99, que concluye que Sociedad Inmobiliaria ..., está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora señora ..., procediendo, por tanto, dar cumplimiento a la Resolución de Multa N° 05.06.99-0993, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, por infracción a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo". ....	116
<b>277/18, 20.01.00.</b>	
El uso del feriado conjunto o acumulado por el personal regido por la Ley N° 19.378, se ejercerá dentro del año respectivo, en la forma y en la oportunidad que no altere el normal funcionamiento del servicio de salud municipal.	
Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.367/310, de 25.10.99..	117
<b>316/19, 24.01.00.</b>	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.773/225, de 21.07.99, que resolvió que "para los efectos de la aplicación del artículo 7° de la Ley N° 19.553, el proceso calificadorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3.632, de 1998". ....	118

**321/20, 24.01.00.**

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.243/239, de 16.08.99, que concluye que "El sistema de jornada de trabajo y descansos implantado por la empresa ... para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ... de Coyhaique, consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación no resulta jurídicamente procedente". ..... 119

**322/21, 24.01.00.**

Fija el sentido y alcance del artículo 243 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por "término de la empresa" para los efectos previstos en dicho precepto. .... 119

**323/22, 24.01.00.**

Los ayudantes de chofer de los camiones repartidores de combustible de la empresa de don ..., prestan servicios estando sujetos a fiscalización superior inmediata, y por ende, no están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. .... 121

**324/23, 24.01.00.**

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 5.467/323, de 2.11.99, "niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 13-13-99-79, de 27.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que ordenan al Colegio ... pagar diferencias por concepto de remuneración básica mínima nacional al personal docente dependiente del mismo". ..... 124

**325/24, 24.01.00.**

El beneficio pactado en la cláusula XII del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa Manufacturas de Caucho .... y el Sindicato de trabajadores allí constituido, consistente en un día de permiso por nacimiento de un hijo, es imputable al que por la misma causa establece la ley, no resultando procedente, por ende, que los trabajadores exijan la concesión de aquél, en forma adicional al legal. .... 124

**362/25, 25.01.00.**

Emite pronunciamiento sobre materias que indica, relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos administrados por las Corporaciones Municipales y en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980. .... 126

**363/26, 25.01.00.**

La remuneración pagada por la empresa Transportes .... a su chofer dependiente Sr. N.N. durante el período en que el camión a su cargo se encontró en reparación, se encuentra ajustada a derecho. .... 136

**364/27, 25.01.00.**

La "Entrevista Personal" puede ser incorporada a las bases de un concurso en el marco del Estatuto Docente, porque constituye sólo una fórmula instrumental directa para ponderar y evaluar el cumplimiento por los postulantes, de los requisitos exigidos por la ley para proveer el cargo concursable.  
Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.668/346, de 18.11.99.... 137

**365/28, 25.01.00.**

- 1) El empleador no puede acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido con un certificado emitido por el Contador General de la empresa.
- 2) No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al Art. 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acreditan el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de la aplicación de la multa a beneficio fiscal prevista en el artículo 477 del mismo Código. .... 139

**373/29, 26.01.00.**

Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070. .... 140

**374/30, 26.01.00.**

Corresponde primeramente al empleador Fábrica de Envases ... determinar si el trabajador ..., pensionado por invalidez, puede desempeñar sus labores habituales, atendida su capacidad residual de trabajo, en la medida que no le causen menoscabo a su salud o seguridad o a la de los demás trabajadores, sin perjuicio de la calificación que se pueda requerir al respecto de faenas específicas a los organismos competentes legalmente. .... 141

**375/31, 26.01.00.**

- 1) La Fundación Educacional ... debe desglosar las remuneraciones del personal docente en sus respectivas liquidaciones de sueldo.
- 2) La referida fundación educacional se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario a partir del año 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.
- 3) La Fundación Educacional ... debió otorgar a todo el personal docente afecto al instrumento colectivo vigente, cualquiera que sea el valor de la hora convenida, el reajuste de remuneraciones otorgado por la Ley N° 19.598. .... 143

**376/32, 26.01.00.**

El reajuste de remuneraciones pagado sobre una base variable por la empresa ... a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo. .... 146

**377/33, 26.01.00.**

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la creación y mantención de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en aquellas empresas mineras, industriales y comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador. ... 148

**378/34, 26.01.00.**

Los trabajadores que se desafilian de una organización sindical no están obligados a seguir pagando la cuota sindical ordinaria, ni a enterar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, si han participado en el proceso de negociación colectiva que dio origen al contrato o convenio colectivo a que se encuentran afectos. Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° 882/043, de 9.02.94, de este Servicio y toda otra que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe. .... 150

<b>CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	152
<b>18, 25.01.00. Depto. Fiscalización</b> Modifica Circular Nº 166, de 27.10.99, del Depto. de Fiscalización que instruye sobre forma de actuar en casos de reclamos, fiscalización de terreno y otros por efecto de modificaciones a los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo, introducidas por Ley Nº 19.631. ....	152
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Circulares .....	157
<b>1.768, 23.12.99.</b> Subsidios por incapacidad laboral. Imparte instrucciones a la Cajas de Compensación de Asignación Familiar. ....	157
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes .....	159
<b>24.616, 8.07.99.</b> Se refiere a la incidencia laboral y previsional que tendría para diversos profesionales de la educación acogidos a la indemnización del artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, su afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones después de cursadas sus jubilaciones otorgadas por el Instituto de Normalización Previsional y antes del pago de esa indemnización. ....	159
<b>24.905, 9.07.99.</b> Se refiere a las Asociaciones de Funcionarios Municipales, específicamente, a la percepción por parte de éstas de recursos económicos edilicios. ....	163
<b>25.787, 16.07.99.</b> A trabajadoras que tienen menores de dos años bajo tuición les asiste el derecho al beneficio de sala cuna contemplado en el artículo 203 del Código Laboral. ....	163
<b>26.814, 26.07.99.</b> En ausencia de los Inspectores Provinciales o Comunes de la Dirección del Trabajo, deben ser subrogados por el empleado de la respectiva Inspección Provincial o Comunal que siga en el orden jerárquico. ....	165
<b>29.848, 16.08.99.</b> Compete a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre los asuntos laborales que se susciten en las empresas portuarias. ....	166
<b>30.980, 23.08.99.</b> Se refiere a los directores de las asociaciones de funcionarios, específicamente, al aviso sobre el uso de los premises contemplados en el artículo 31 de la Ley Nº 19.296, y a la destinación de sus cónyuges. ....	168
<b>31.258, 24.08.99.</b> Se refiere a las asociaciones de funcionarios, específicamente, a la fiscalización que respecto de ellas ejercen la Contraloría General de la República y la Dirección del Trabajo. ....	170

<b>31.331, 25.08.99.</b> No procede que funcionarios que ocupan cargos que requieren dedicación personal toda la jornada y son electos directores en las asociaciones de empleados deban optar, necesariamente, al iniciar su mandato por: autorizar al jefe superior para que lo cambie a otra labor o renunciar a los permisos gremiales. ....	172
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes .....	174
<b>3.224, 25.08.99.</b> Momento en que debe considerarse para efectos tributarios el beneficio recibido consistente en un premio de antigüedad que el empleador paga al trabajador al cumplimiento del plazo establecido en el contrato para recibirlo. ....	174
<b>3.818, 13.10.99.</b> Situación tributaria de pensiones de invalidez otorgadas por las A.F.P. ....	175
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION</b> .....	177

# SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

## 260/10, 19.01.00.

- 1) El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, en los términos del artículo 70, inciso 1º, del Código del Trabajo, y
- 2) El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende. .... 93

## 270/11, 20.01.00.

- El sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ... constituye, en la práctica un reloj control en los términos a que alude el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, pudiendo ser implantado siempre que se ajuste a las exigencias contenidas en el artículo 20 inciso 2º del Decreto N° 969, de 1933. .... 96

## 271/12, 20.01.00.

- 1) Fija sentido y alcance de la expresión "jefe directo" que utiliza la Ley N° 19.378, para los efectos de la precalificación.
- 2) Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la Ley N° 19.378.
- 3) No puede integrar la Comisión de Calificación un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.
- 4) El uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y posterior sanción, afectará la calificación de un funcionario de la manera señalada en el cuerpo del presente informe.
- 5) El proceso de calificación constituye para la Ley N° 19.378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 1º de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.
- 6) Cuando la entidad administradora no ha definido metas de trabajo, el puntaje por ese factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.
- 7) Los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la Ley N° 19.378.
- 8) La Asignación Anual de Mérito sólo puede determinarse según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 9) El cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se efectúa sobre el sueldo base mínimo nacional.
- 10) El pago de las horas extraordinarias en salud municipal, se determina sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria. .... 98

**272/13, 20.01.00.**

- 1) En el sistema de salud municipal, la precalificación del trabajador sujeto a calificación debe efectuarla su jefe directo que tenga la calidad de funcionario, y no por personas que cumplan tareas o funciones en cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal.
- 2) En el caso de funcionarios que no reúnen el número suficiente de ellos para ser calificados en su turno, integrará la Comisión de Calificación el Director del establecimiento al que fueron asimilados esos funcionarios para los efectos de la calificación.
- 3) El ránking de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la Asignación Anual de Mérito, se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal. .... 106

**273/14, 20.01.00.**

Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley. .... 110

**274/15, 20.01.00.**

En el sistema de salud municipal, la precalificación corresponde realizarla en propiedad al Jefe Directo del funcionario sujeto al procedimiento de calificación. .... 111

**275/16, 20.01.00.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los funcionarios no docentes que laboran en el nivel central de las municipalidades, esto es, en los Departamentos de Administración Municipales D.A.E.M., se incorporen como socios de una Asociación de Funcionarios no docentes, constituida con arreglo a lo dispuesto en la Ley Nº 19.296, modificada por la Ley Nº 19.464.
- 2) Para regularizar la situación de los socios de estas asociaciones, que en la actualidad no reúnen el requisito de laborar en establecimientos educacionales, debería procederse a una modificación de los estatutos de las mismas, ajustándolos a la normativa vigente sobre la materia.
- 3) Si por aplicación de las normas estatutarias de las asociaciones de funcionarios no docentes de establecimientos educacionales, la organización resolviera la improcedencia de la afiliación del personal no docente que labora en el nivel central de las municipalidades, en el evento de que alguno de ellos tuviera cargo directivo en la misma, procedería solicitar se declarara su inhabilidad en conformidad a lo dispuesto en el inciso 5º del artículo 19 de la Ley Nº 19.296. .... 113

**276/17, 20.01.00.**

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 5.952/374, de 9.12.99, que concluye que Sociedad Inmobiliaria ..., está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora señora ..., procediendo, por tanto, dar cumplimiento a la Resolución de Multa Nº 05.06.99-0993, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, por infracción a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo". .... 116



**277/18, 20.01.00.**

El uso del feriado conjunto o acumulado por el personal regido por la Ley N° 19.378, se ejercerá dentro del año respectivo, en la forma y en la oportunidad que no altere el normal funcionamiento del servicio de salud municipal.

Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.367/310, de 25.10.99. . 117

**316/19, 24.01.00.**

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.773/225, de 21.07.99, que resolvió que "para los efectos de la aplicación del artículo 7° de la Ley N° 19.553, el proceso calificadorio del personal de la Corporación Nacional Forestal debe llevarse a efecto según las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3.632, de 1998". .... 118

**321/20, 24.01.00.**

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.243/239, de 16.08.99, que concluye que *"El sistema de jornada de trabajo y descansos implantado por la empresa ... para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ... de Coyhaique, consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación no resulta jurídicamente procedente"*. ..... 119

**322/21, 24.01.00.**

Fija el sentido y alcance del artículo 243 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por *"término de la empresa"* para los efectos previstos en dicho precepto. .... 119

**323/22, 24.01.00.**

Los ayudantes de chofer de los camiones repartidores de combustible de la empresa de don ..., prestan servicios estando sujetos a fiscalización superior inmediata, y por ende, no están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. .... 121

**324/23, 24.01.00.**

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 5.467/323, de 2.11.99, "niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 13-13-99-79, de 27.08.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que ordenan al Colegio ... pagar diferencias por concepto de remuneración básica mínima nacional al personal docente dependiente del mismo". ..... 124

**325/24, 24.01.00.**

El beneficio pactado en la cláusula XII del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa Manufacturas de Caucho .... y el Sindicato de trabajadores allí constituido, consistente en un día de permiso por nacimiento de un hijo, es imputable al que por la misma causa establece la ley, no resultando procedente, por ende, que los trabajadores exijan la concesión de aquél, en forma adicional al legal. .... 124

**362/25, 25.01.00.**

Emite pronunciamiento sobre materias que indica, relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos administrados por las Corporaciones Municipales y en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980. .... 126

**363/26, 25.01.00.**

La remuneración pagada por la empresa Transportes .... a su chofer dependiente Sr. N.N. durante el período en que el camión a su cargo se encontró en reparación, se encuentra ajustada a derecho. .... 136

**364/27, 25.01.00.**

La "Entrevista Personal" puede ser incorporada a las bases de un concurso en el marco del Estatuto Docente, porque constituye sólo una fórmula instrumental directa para ponderar y evaluar el cumplimiento por los postulantes, de los requisitos exigidos por la ley para proveer el cargo concursable.  
Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.668/346, de 18.11.99.... 137

**365/28, 25.01.00.**

1) El empleador no puede acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido con un certificado emitido por el Contador General de la empresa.  
2) No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al Art. 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acreditan el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de la aplicación de la multa a beneficio fiscal prevista en el artículo 477 del mismo Código. .... 139

**373/29, 26.01.00.**

Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070. .... 140

**374/30, 26.01.00.**

Corresponde primeramente al empleador Fábrica de Envases ... determinar si el trabajador ..., pensionado por invalidez, puede desempeñar sus labores habituales, atendida su capacidad residual de trabajo, en la medida que no le causen menoscabo a su salud o seguridad o a la de los demás trabajadores, sin perjuicio de la calificación que se pueda requerir al respecto de faenas específicas a los organismos competentes legalmente. .... 141

**375/31, 26.01.00.**

1) La Fundación Educacional ... debe desglosar las remuneraciones del personal docente en sus respectivas liquidaciones de sueldo.  
2) La referida fundación educacional se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario a partir del año 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.  
3) La Fundación Educacional ... debió otorgar a todo el personal docente afecto al instrumento colectivo vigente, cualquiera que sea el valor de la hora convenida, el reajuste de remuneraciones otorgado por la Ley N° 19.598. .... 143

**376/32, 26.01.00.**

El reajuste de remuneraciones pagado sobre una base variable por la empresa ... a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo. .... 146

**377/33, 26.01.00.**

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la creación y mantención de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en aquellas empresas mineras, industriales y comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador. .. 148

**378/34, 26.01.00.**

Los trabajadores que se desafilian de una organización sindical no están obligados a seguir pagando la cuota sindical ordinaria, ni a enterar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, si han participado en el proceso de negociación colectiva que dio origen al contrato o convenio colectivo a que se encuentran afectos. Reconsidera la doctrina contenida en el Ordinario N° 882/043, de 9.02.94, de este Servicio y toda otra que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe. .... 150

