



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 1996



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACION COLECTIVA

Guillermo Campero (*)

Introducción:

Las Relaciones Laborales constituyen parte del sistema de las relaciones sociales de una sociedad. En tanto que tales influyen y reciben influencia de otros subsistemas. Por ello es una grave omisión abordarlas como si ellas fueran un espacio compartimentado. Por el contrario, la percepción que los actores de las relaciones laborales se formen del tipo de sociedad en que viven, de las oportunidades que ésta les ofrece y del tipo de valores culturales que aparecen dominantes sin duda marcará de manera importante sus perspectivas y conductas individuales y colectivas. El mundo del trabajo es un espacio de alta gravitación en la socialización de las personas y los grupos, tal como en otros momentos es el de la educación. De modo entonces que las relaciones laborales no pueden ser vistas sólo como el lugar de intercambios organizacionales económicos y técnicos, sino de manera muy especial como un lugar donde se adquiere parte decisiva de las concepciones acerca de la legitimidad y capacidad de integración social de un determinado tipo de sociedad.

En ese marco procedo a exponer algunos puntos que, en mi opinión, deben ser considerados para un análisis de las Relaciones Laborales.

1. En términos generales, las Relaciones Laborales constituyen el conjunto de mecanismos, modalidades e instancias, a través de las cuales trabajadores y empleadores se vinculan, individual y colectivamente, para interactuar durante la vida laboral, en todos aquellos aspectos que dicen relación con la marcha y resultados de una comunidad humana –la empresa– que constituye una organización colectiva de trabajo.

Lo anterior supone que tales relaciones requieren considerar como parte de su objeto, tanto las condiciones de trabajo y empleo, como el involucramiento de todos quienes hacen parte de la empresa, en el logro de los objetivos que le permitan enfrentar eficientemente sus exigencias de competitividad y de adaptación permanente a los cambios económicos y tecnológicos, asegurando, al mismo tiempo, el acceso equitativo –en base a su parte y productividad– de quienes la conforman a los beneficios logrados por el esfuerzo en común.

2. Las Relaciones Laborales abarcan también materias que corresponden a niveles más amplios que la empresa, tanto sectoriales como regionales y nacionales. En estos otros niveles el objeto de tales relaciones se refiere a cuestiones de orden más general, tales como políticas globales que orienten la acción de empleadores y trabajadores en ámbitos relativos a objetivos nacionales del desarrollo económico y social, entre ellas las referidas a: crecimiento y empleo, institucionalidad laboral, capacitación y formación profesional, seguridad laboral, análisis de normas que permitan enfrentar las nuevas realidades del mercado de trabajo, acceso a oportunidades equitativas, elevación de la calidad de vida de los trabajadores, etc.

(*) Asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social. Esquema resumen de exposición en Foro de Desarrollo Productivo, junio de 1996.

En este nivel pueden considerarse mecanismos tanto bipartitos como tripartitos y su objetivo es propender a lograr acuerdos que permitan disponer de orientaciones marco, que contribuyan a difundir propósitos y prácticas, consideradas deseables por las partes, para ser aplicadas como políticas nacionales, o para ser recogidas como iniciativas en las relaciones laborales en las empresas. Asimismo, a este nivel nacional, sectorial o regional, pueden surgir instancias tripartitas y bipartitas, institucionales o voluntarias, para abordar de manera estable y regular aquellas materias que requieran el concurso permanente de las organizaciones representativas nacionales o sectoriales de trabajadores, de empleadores y el Gobierno.

3. Las Relaciones Laborales así concebidas, constituyen uno de los elementos de configuración de una base de legitimidad social, política y cultural, indispensable para las estrategias de desarrollo. En particular, cuando los procesos que implican tales estrategias suponen cambios drásticos respecto de modelos previos, que afectan la cultura laboral preexistente, el funcionamiento de los mercados de trabajo, las relaciones entre el Estado y los actores sociales y, en general, la institucionalidad del trabajo y la economía, el requerimiento de legitimidad social se hace indispensable. De lo contrario, la probabilidad de generar desconfianza respecto del modelo adoptado y, por consiguiente, desafección respecto del mismo y comportamientos contestatarios, puede constituirse en el corto o largo plazo en fuente de ingobernabilidad progresiva de la estrategia de desarrollo. Ello afecta la estabilidad necesaria a todo proceso económico social. En consecuencia, las Relaciones Laborales son uno de los factores que contribuyen a la indispensable articulación entre Desarrollo y Democracia. Ignorar esta vinculación, puede llevar a la ilusión tecnocrática que la modernización de una sociedad y su economía puede ser exitosa, desconsiderando la necesidad de fundarla en un acuerdo social. Las modernizaciones puramente autoritarias, de acuerdo a la experiencia histórica, son frágiles y reversibles, no construyen una cultura económica, social y política sólida, arriesgan su estabilidad y abren paso al surgimiento de regresiones populistas, entre otros peligros.
4. Una condición para que las Relaciones Laborales, en todos sus niveles puedan contribuir, desde su esfera propia, al logro de legitimidad de las políticas de desarrollo, consiste en garantizar que existan actores en el mundo laboral, adecuadamente organizados y representativos, técnicamente competentes e informados, y que se reconozcan mutuamente como interlocutores válidos y necesarios. Asimismo, es necesario que exista una institucionalidad pública y privada que ofrezca, a los distintos niveles, los espacios, las instancias y los procedimientos para que tales actores puedan actuar en condiciones de equidad de medios.

Todo lo anterior es necesario para fundar una cultura de cooperación y no de confrontación.

5. Uno de los instrumentos adecuados, si bien no el único, para lograr los objetivos antes señalados a nivel de la empresa es la Negociación Colectiva. Reconocerla como tal supone otorgarse las condiciones adecuadas para que ella pueda cumplir el rol de instrumento coadyuvante a crear las relaciones de cooperación.

La Negociación Colectiva en la empresa tiene la característica de promover relaciones autónomas entre la parte empleadora y laboral, limitando así la sujeción excesiva a reglas heterónomas, provenientes de la Ley o de la acción estatal que, al no existir un adecuado desarrollo de la autonomía antes señalada, van asumiendo necesariamente un rol de subrogación de tal autonomía. La Negociación Colectiva, mientras más perfeccionada sea y adquiera mayor cobertura, colabora a que legislación y acción estatal se orienten a esferas más precisas, como las relativas a regulaciones de ámbito general, reconocidas socialmente como necesarias protecciones básicas, fiscalización y, en general, a las materias que, por su naturaleza, requieren ser tratadas a niveles más globales a través de políticas públicas.

Lo anterior contribuye a facilitar la capacidad de adaptación de las unidades productivas a la evolución de sus propias circunstancias económicas, de mercado, tecnológicas y organizacionales. Contribuye asimismo a generar una cultura de la empresa como una unidad de trabajo cooperativa, en la cual, junto a la negociación de condiciones de trabajo y empleo, los temas de productividad, calidad y eficiencia sean también materias de objeto de acuerdo entre las partes, en concordancia con las realidades específicas de cada lugar de trabajo.

Las nuevas tecnologías de gestión recomiendan diseños más horizontales en los procedimientos de toma de decisiones en la empresa. La Negociación Colectiva es sin duda acorde con este diseño.

Los sistemas de gestión laboral en que predominan relaciones verticales, que desconfían de la negociación, de acuerdo a la evidencia internacional, son a menudo excesivamente autoritarias para asegurar el consenso necesario que estimule comportamientos adecuados a las exigencias de un espíritu de competitividad como conjunto. Del mismo modo, las relaciones puramente individualizadas, si bien pueden aportar alternativas de reconocimiento de capacidades diferenciadas –lo que es importante–, aun siendo cooperativas, olvidan que la empresa es una realidad colectiva, que hay relaciones y cultura colectivas y que la identificación con las metas de la empresa no es sólo la sumatoria de las identificaciones personales, por importantes que éstas sean.

6. En nuestro país, el debate acerca de las Relaciones Laborales, y en particular sobre la Negociación Colectiva, lamentablemente ha estado oscurecido, en muchas ocasiones, por un cierto sesgo ideologista, lo que ha dificultado un análisis más abierto y cooperativo entre todos quienes han intervenido en el mismo. En parte, ello puede ser consecuencia de la existencia de desconfianzas no completamente superadas entre los interlocutores, así como también resultado de recurrir a menudo a supuestos excesivamente ortodoxos en el tratamiento conceptual y técnico del tema.

Superar las desconfianzas es un objetivo necesario para avanzar en el examen de estos temas. Una forma de lograrlo es asegurar la disposición permanente al diálogo por parte de todos los involucrados: empleadores, trabajadores, el Gobierno, los actores políticos y los especialistas, entre otros. Nunca rechazar el diálogo debiera ser una regla de oro para encontrar las soluciones apropiadas. Más aún, cuando el tema de las Relaciones Laborales, más allá de los significativos avances logrados en muchos campos en años anteriores, presenta todavía desafíos que requieren ser enfrentados. Algunos de ellos, en materia de Negociación Colectiva, se refieren a su todavía limitada cobertura; al perfeccionamiento de instrumentos que permitan su mejor tecnificación, como por ejemplo un más adecuado acceso de la parte laboral a las informaciones necesarias para la Negociación Colectiva; al perfeccionamiento de regulaciones que incentiven el desarrollo de la Negociación en un sentido cooperativo; al mejoramiento de las normas básicas que protegen el derecho de organizarse colectivamente y de negociar; a la introducción de mecanismos que promuevan la colaboración en materia de capacitación y formación profesional, entre otros aspectos que merecen ser estudiados con rigurosidad y espíritu abierto. No abordarlos puede significar profundizar la desconfianza. El diálogo debiera permitir comprender las razones de unos y otros y estimular la identificación de objetivos comunes.

Asimismo, parece necesario asumir una concepción intelectual y técnica que evite las visiones polares u ortodoxas, es decir, las que se fundan en la noción que sólo sobrerregulando se obtiene resultados de equilibrio entre las partes, así como las que ven en toda regulación una rigidez en el funcionamiento del mercado de trabajo. Ambas posiciones se alejan de una

concepción que busque fortalecer la autonomía social de las partes en las relaciones laborales, incentivando su cooperación en un marco de reglas básicas que sean percibidas como equitativas para lograr los fines compartidos.

La experiencia internacional muestra que no existen modelos únicos para alcanzar desempeños exitosos y ofrecen por tanto ejemplos diversos que deben ser considerados de acuerdo a las realidades nacionales.

7. En ese marco, algunas orientaciones pueden ser mencionadas para identificar una posible agenda de análisis sobre el tema de las Relaciones Laborales, que pueda ser desarrollada por trabajadores, empleadores, el Gobierno, los actores políticos y técnicos, con el propósito de perfeccionarlas en orden a su mejor equilibrio, a su mayor capacidad de contribuir a una institucionalidad laboral cooperativa y, consecuentemente, a producir resultados de más competitividad de la economía y las empresas, al mismo tiempo que acceso equitativo de todos quienes forman parte del mundo del trabajo, a los frutos materiales y culturales del progreso:
- a) Identificar el objetivo, papel y ámbito apropiado de las instancias de diálogo tripartito y bipartito que se consideren necesarias para el estudio de políticas nacionales en materia laboral.
 - b) Examinar políticas a nivel macro y micro que contribuyan a elevar la calidad de los empleos, considerando en particular las relativas a capacitación y formación profesional; mecanismos de intermediación y orientación en el mercado de trabajo; formas de participación de los trabajadores en estas materias y otras pertinentes. Una base relevante para esto debiera ser el Proyecto que reforma el Estatuto de Capacitación y Empleo y moderniza la institucionalidad del Sence, actualmente en segundo trámite legislativo en el H. Senado de la República.

En este mismo campo corresponde analizar la iniciativa acerca de un Sistema de Protección de Ingresos del Trabajador en Situación de Cesantía, actualmente en preparación.

- c) Contribuir al objetivo de extender la Negociación Colectiva al mayor número de empresas y trabajadores, así como al de perfeccionar su objeto y funcionamiento en un sentido cooperativo. Igualmente, contribuir al perfeccionamiento de las normas que protegen el derecho de sindicalización y en general de organización en el campo laboral. Para ello debieran considerarse los elementos de debate que han surgido en torno al Proyecto de Ley sobre Negociación Colectiva y Sindicalización, que se encuentra también en el H. Senado. Un diálogo amplio y no ideologizado sobre estas materias puede colaborar al análisis parlamentario. Si existe voluntad de identificar qué objetivos pueden ser compartidos, la operacionalización de ellos en instrumentos jurídicos consensuados puede facilitarse.
- d) Analizar políticas y métodos de autorregulación, que contribuyan a colaborar a una cada vez más efectiva fiscalización y cumplimiento de las leyes laborales y previsionales, en beneficio de Relaciones Laborales equitativas y de leal competencia entre empresas.
- e) Identificar las nuevas realidades contractuales que surgen en el mercado de trabajo y estudiar su adecuada regulación, a fin que ellas cumplan su propósito sin generar resultados no buscados de desprotección o circunvalación de los derechos laborales.

- f) Enfrentar las situaciones de seguridad en el trabajo y en general la calidad de las condiciones de trabajo, con participación de todos los actores involucrados.
- g) Identificar, asimismo, políticas y propuestas que permitan perfeccionar el acceso no discriminado de jóvenes, mujeres y personas de tercera edad al mundo del trabajo. En general, abordar los problemas de las diversas situaciones de discriminación.
- h) Identificar y desarrollar iniciativas, en especial a nivel de la empresa, pero también a niveles más agregados, que contribuyan a elevar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. En particular, abordar los temas del tiempo libre, la relación entre vida familiar y jornadas de trabajo, los temas del cuidado de los niños menores de la familia trabajadora, las condiciones de acceso a oportunidades de desarrollo cultural, entre otras.

Iniciativa se aplica hace años en metalúrgica J. Riveros

INDEMNIZACION A TODO EVENTO: UN SISTEMA BIPARTITO QUE DA LIBERTAD AL TRABAJADOR

J. Riveros S.A.I.C. es una de las empresas más importantes del país en la fabricación de repuestos para vehículos y su nombre está ligado indefectiblemente a Juan Riveros (70 años), un hombre de origen modesto que se convirtió en empresario a punta de esfuerzo y de años de trabajo duro, quien no contento con forjar una empresa exitosa fue dirigente gremial de su sector, presidiendo por varios períodos la Asociación de Industriales Metalúrgicos (ASIMET).

Ahora que ocupa una elegante oficina y que su exitosa empresa exporta gran parte de su producción a los principales mercados latinoamericanos, Riveros no se olvida de aquellos tiempos en los que era uno entre miles de trabajadores que buscaban afanosamente mejores horizontes. Pensando cómo mejorar las oportunidades que tienen los trabajadores de su empresa para surgir y decidir con libertad su futuro, hace varios años acordó con el sindicato la creación de un sistema especial de indemnización a todo evento. Este permite que todos los trabajadores que decidan retirarse de la industria, independizarse, cambiar de trabajo o jubilar puedan hacerlo contando con el capital que han reunido durante el tiempo trabajado en J. Riveros, el cual es aportado conjuntamente por la empresa y por el beneficiado.

Cuando está próximo a enviarse al Congreso un proyecto de ley que crea un sistema de protección al trabajador cesante, es interesante conocer cómo se ha desarrollado esta experiencia concreta, la que Juan Riveros califica de positiva porque los costos que ha demandado se compensan con un innegable buen nivel en las relaciones laborales internas.

—¿Cómo partió esta idea de crear una indemnización a todo evento en su empresa?

—Surgió del deseo de dar mucha más libertad de decisión al trabajador. En muchas empresas ellos se sienten atados por los años que llevan trabajando allí y no se cambian aunque tengan mejores posibilidades, porque siempre están

pensando en la indemnización por años de servicio y en lo que eso significa en términos económicos. Pero hay que considerar que ése es un beneficio eventual, porque cuando se retiran, cuando jubilan o cuando se mueren no reciben nada. Entonces, pensando en eso y con la idea de dar mayor libertad a las personas para ejercer sus derechos, decidimos de acuerdo con el sindicato crear un fondo especial para el retiro de los trabajadores. Pasados dos años, el fondo lo cambiamos por cuentas bipartitas que se abrieron en una financiera y que ahora administra un banco.

—¿Cómo opera este mecanismo?

—Mediante un aporte mensual que hace tanto la empresa como el trabajador, el cual se relaciona con la remuneración que éste recibe. La empresa aporta el 4,17% y los trabajadores el 2,5%, lo que menos el incremento equivale más o menos a un 3,5% y 1,97% respectivamente. Esta cotización se deposita en cuentas bancarias bipersonales que el banco reajusta anualmente de acuerdo al IPC más un 4%, más o menos.

Esos fondos constituyen una indemnización a todo evento y están disponibles para el trabajador al momento de irse de la empresa, cualquiera sea la razón por la que se vaya. Eso significa que a lo menos tiene asegurado 15 días de indemnización, además de lo que él ahorró. A la inversa, si por alguna razón debemos separar a un trabajador y lo despedimos bajo la causal de "necesidades de la empresa", se completa la diferencia de 15 días para enterar los 30 días por año de servicio según lo establece la ley.

—¿De qué manera se impide que estos fondos sean usados por el trabajador antes de que se retire de la empresa, lo que desvirtuaría su propósito?

—Las condiciones y reglamento de este sistema establecen que la única posibilidad que tiene el trabajador de hacer uso de estos dineros es con la pérdida del vínculo laboral. Ello no es posible antes porque se trata de cuentas bipartitas y para retirar los fondos se requiere del acuerdo conjunto del trabajador y de la empresa.

El reglamento también establece que el trabajador puede pedir un préstamo de esos fondos para devolverlo en 6 meses, pero generalmente ello no ha ocurrido porque cuando la gente ha necesitado dinero, la empresa les ha hecho préstamos directos para no afectar la reajustabilidad e intereses de la libreta. Esto se ha hecho, por ejemplo, cuando los trabajadores han adquirido viviendas: la empresa les ha prestado el dinero tomando como garantía los fondos de su libreta.

–¿En qué momento se empiezan a aportar los fondos para el retiro?

–El depósito se hace desde que el trabajador comienza a trabajar, para que aunque dure dos meses en la empresa tenga su indemnización gracias a una libreta que, naturalmente, tendrá un fondo chiquitito. Actualmente los 370 trabajadores tienen su libreta y algunos, los más antiguos, tienen 7 ó 9 millones de pesos acumulados. Eso les permite tener una garantía para buscar nuevos horizontes, pero no sé qué pasa: la gente no se va. Tengo trabajadores que están conmigo por más de 40 años, los conozco de toda la vida a ellos y a sus familias. Hay otros que se han retirado y que con esos fondos se han independizado; incluso varios de ellos hacen trabajos externos para nosotros, además de tener otros clientes. Y son precisamente los fondos que acumularon aquí los que les han servido para iniciar su nueva actividad.

–Quedan bastante claras las ventajas que este sistema tiene para el trabajador, pero ¿qué tan conveniente es para la empresa?

–Nosotros siempre hemos dicho que un trabajador, frente a una indemnización eventual de 30 días, prefiere tener una indemnización asegurada de 15 días como la que ofrecemos. Esto tiene un costo económico para las empresas, sin lugar a dudas, pero eso se compensa con la tranquilidad que uno le entrega al trabajador. Esto mejora las relaciones internas porque ningún trabajador puede sentirse amarrado a la empresa por una eventual indemnización, no tiene por qué aceptar malos tratos y si le ofrecen

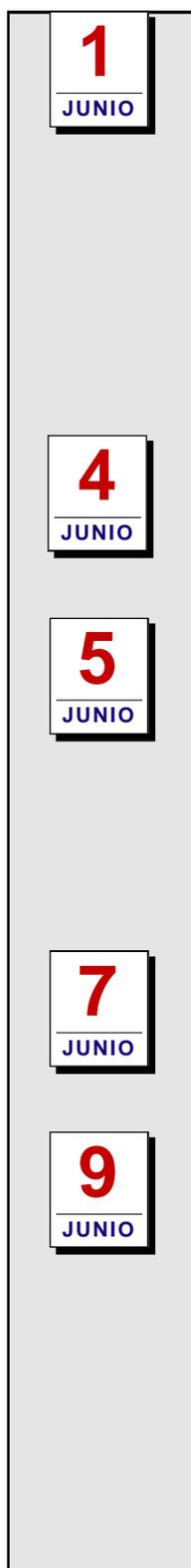
una mejor ocupación puede irse contando con sus fondos. De hecho, algunos trabajadores se han ido porque han tenido la oportunidad de un trabajo con una renta mayor, pero al menos la mitad ha vuelto después de hacer su "aventura" afuera, porque han valorado lo que tienen aquí. Para nosotros este sistema ha sido muy positivo y su costo se amortiza por el mejoramiento de las relaciones laborales.

–¿Qué le parece que, con el proyecto de ley que tramitará el Congreso sobre esta materia, un sistema similar a este se establezca para todos los nuevos trabajadores?

–Creo que es una buena idea que se permita crear un sistema de esta forma, pero opino que no necesariamente debe ser en reemplazo de lo que existe actualmente, porque muchos trabajadores y sindicatos pueden estimar que es mejor la modalidad vigente. En muchas empresas los trabajadores tienen asegurada una indemnización de 30 días, con excepción de dos o tres causales. Entonces, parece más conveniente que este nuevo sistema que se creará por ley sea opcional. En el proyecto que está elaborando el Ministerio del Trabajo el ingreso al sistema es opcional para los trabajadores antiguos, pero obligatorio para los nuevos.

Un punto que me gustaría señalar es que el proyecto del Gobierno establece un aporte de las empresas y del trabajador para este fondo durante los primeros cuatro años, pero luego sólo siguen cotizando las empresas. Nosotros creemos que lo ideal es que éste sea un fondo de indemnización y ahorro, de manera que los trabajadores también aporten una parte que es su plata y que les sirva de ahorro, para proyectarse y pensar por ejemplo que cuando jubilen tendrán un capital ahorrado. Así el costo será conocido y compartido por ambos, además que es distinto cuando uno también se ha esforzado por crear su fondo. Esto serviría como disciplina de ahorro para las personas, ya que muchas veces el trabajador por su cuenta no ahorra, pero sí lo hace si se lo descuentan por planilla.

SINTESIS DE PRENSA



- La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados aprobó y despachó a la Sala de esa corporación el proyecto de ley que autoriza a los trabajadores a ausentarse de sus labores en caso de enfermedad grave de un hijo menor de edad.
- Por seis meses, decreciente y a todo evento será el sistema de protección al trabajador cesante que propondrá el Ejecutivo al Congreso. Así lo anunció el Ministro del Trabajo y Seguridad Social, Jorge Arrate, al entregar el respectivo anteproyecto al Presidente Frei. El sistema demandaría una cotización inicial del 4,4% de la remuneración efectuada por el trabajador y el empleador, la que a partir del cuarto año sería asumida exclusivamente por este último hasta enterar 11 años.
- Sin resultados positivos terminó el primer encuentro entre los dirigentes sindicales de Lota y la comisión especial del Gobierno, encabezada por el Ministro Vicepresidente de CORFO, Felipe Sandoval. Los mineros exigen el reintegro incondicional de 97 despedidos y que se asegure la viabilidad de la empresa.
- Por mayoría la Cámara de Diputados despachó al Senado, para ser visto en segundo trámite constitucional, el proyecto que modifica el Código del Trabajo en lo que se refiere a abolir el trabajo de menores de 15 años.
- Serios disturbios que dejaron heridos a tres carabineros y a un minero ocurrieron durante la paralización total que se desarrolló en las comunas carboníferas de Lota, Lebu y Curanilahue. El Gobierno deploró los hechos de violencia y confirmó que el plan de racionalización de ENACAR considera nuevos despidos graduales.
- La Comisión de Trabajo del Senado aprobó el proyecto que modifica la Ley sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, el cual establece que al constituir estas asociaciones se considerarán como universos separados a los trabajadores de los municipios, a los de la salud y de la educación municipalizadas.
- La Federación de Trabajadores de Obras Sanitarias convocó a un paro nacional el día 04 de julio, en protesta por el proceso de privatización de esas empresas contenido en un proyecto de ley radicado actualmente en el Senado.
- Se inició en Santiago la primera ronda de conversaciones entre los dirigentes de Lota y una comisión del Gobierno encabezada por el Ministro Vicepresidente de CORFO, Felipe Sandoval. Los mineros exigieron el reintegro de los 97 despedidos, la salida del directorio de ENACAR y la creación de un comité bipartito que aborde la continuidad de la empresa. El Gobierno ofreció un acuerdo programado para la salida del personal y un programa especial de apoyo para quienes deban irse, que considera una indemnización especial y un plan de reinserción laboral.

10

JUNIO

- Chile suscribió un memorándum de entendimiento con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destinado a erradicar el trabajo infantil en el país. Durante la 83ª reunión anual de esa entidad en Ginebra, la consejera de la CUT María Rozas y el representante del empresariado, Guillermo Arthur, fueron elegidos como integrantes del Consejo de Administración.

- Tras 17 horas de conversaciones, fracasó la negociación que buscaba poner fin a la huelga del carbón. Se anunció oficialmente que el desarrollo estratégico de ENACAR implica el despido de más de 400 mineros (incluidos los 97 exonerados) en los próximos meses.

18

JUNIO

- Los mineros rechazaron la propuesta oficial destinada a resolver el conflicto. El Ministro Felipe Sandoval dijo que el Gobierno hizo el "máximo y último esfuerzo" al proponer un plan de racionalización con protección social para los trabajadores que deban irse, pero los sindicalistas alegaron que se les está ofreciendo lo mismo que a comienzos de la negociación. Cerca de 80 mujeres e hijos de mineros protestaron frente a la Moneda.

19

JUNIO

- El Gobierno rechazó la contraoferta de los sindicalistas de Lota, quienes insisten en la reincorporación de los 97 despedidos y el otorgamiento de un puente de jubilación. El Presidente Frei calificó la oferta oficial como "seria, justa y generosa". Los mineros marcharon al Congreso, siendo recibidos por diputados de todas las corrientes políticas.

- Un paro nacional efectuaron 5.120 trabajadores de la Empresa de Correos de Chile, para protestar por la negativa de la empresa a conversar con los dirigentes sindicales los detalles de la negociación colectiva. La gerencia de la empresa calificó de "inaceptable" la movilización.

- Tras cuatro años de tramitación, el Congreso despachó el proyecto de ley que otorga un reajuste salarial promedio estimado en 19 mil pesos para los funcionarios no docentes de los establecimientos municipales y particulares subvencionados; además de un bono de 76 mil pesos que se entregará sólo por una vez.

21

JUNIO

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, fue elegido en forma unánime presidente del Consejo de Administración de la OIT, al culminar la reunión anual de ese organismo. Con esta elección, por primera vez Chile está representado en las tres instancias que conforman dicho consejo.

24

JUNIO

- Al concluir su sesión anual y con la abstención en bloque de los delegados empresariales, la OIT votó y aprobó un convenio para regular el trabajo a domicilio.

25
JUNIO

- Un quiebre de las conversaciones en el conflicto de ENACAR provocó la llegada a Santiago de cerca de 150 mujeres e hijos de los mineros del carbón, que viajaron a apoyar a sus familiares. El Ministro Vicepresidente de CORFO, Felipe Sandoval, afirmó que es imposible mantener negociaciones "con niños movilizados en las calles".

28
JUNIO

- Las negociaciones para resolver la crisis del carbón dieron su primer fruto a 37 días de iniciada la huelga, al conseguirse el acuerdo de reincorporar a los 97 mineros despedidos. Los sindicalistas expresaron su satisfacción y dijeron que ello permitirá centrar el diálogo en otros temas, entre ellos la protección social para quienes deben egresar de la empresa.

29
JUNIO

- Con el acuerdo de promover el crecimiento económico con equidad y de fortalecer los espacios de diálogo, culminó en Reñaca el II Foro de Desarrollo Productivo. El evento contó con la participación de once Ministros de Estado, dirigentes empresariales y de la CUT.

PROTECCION A LA MATERNIDAD

Departamento Jurídico

P.1. ¿Qué es la protección a la maternidad?

R.1. La protección a la maternidad es el conjunto de disposiciones legales en cuya virtud se dispone de las medidas mínimas indispensables destinadas a proteger la vida y salud de la madre trabajadora y del hijo desde su gestación hasta los dos años.

P.2. ¿Qué medidas de protección de la maternidad contempla la ley?

R.2. Las principales medidas de protección de la maternidad que contempla el Código del Trabajo son:

- **Descanso de maternidad:** los trabajadores tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto (prenatal), y de doce semanas después del parto (postnatal), para lo cual deberá presentarse a la empresa el certificado médico correspondiente que se extiende gratuitamente.
- **Descanso suplementario:** a) durante el embarazo: si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada por certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas; b) parto posterior a 6 semanas: si el parto se produjere después de las 6 semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal será prorrogado hasta el alumbramiento y desde esta última fecha se cuenta el descanso postnatal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona; c) después del parto: si como consecuencia del parto se produjere enfermedad comprobada con certificado, que impida retornar al trabajo por un período superior al plazo puerperal, el descanso postnatal será prolongado por el tiempo que determine el servicio médico preventivo o curativo correspondiente.

Los certificados médicos solicitados serán extendidos gratuitamente:

- **Fuero maternal:** es el derecho que tiene la mujer trabajadora para no ser despedida por el empleador sin la autorización judicial previa, durante el período comprendido entre el primer día de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención al fuero laboral de la trabajadora embarazada, la medida quedará sin efecto y esta última volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo si durante ese tiempo no tuviere derecho al subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días contados desde el despido.

No tienen este beneficio las trabajadoras de casa particular.

- **Subsidio:** la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad o de descansos suplementarios, recibirá un subsidio cuyo monto diario no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al de inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 100%.

Los tres meses referidos deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anterior al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia. Si dentro de dicho período sólo se registraren uno o dos meses de remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 ó 60, respectivamente.

Para los efectos del cálculo de estos subsidios se considerarán como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellos.

- **Permiso subsidiado por enfermedad del menor:** cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que debe acreditarse mediante certificado médico, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio equivalente a su remuneración, por el período que el respectivo servicio determine. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera que ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso del permiso y subsidio señalados, o el padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.
- **Permiso subsidiado por cuidado personal o tuición del menor:** también tendrán derecho a este beneficio la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, derecho que se hace extensivo al cónyuge.

Si el menor sujeto a tuición o a medida de protección es menor de edad inferior a seis meses, el permiso y subsidio será hasta por 12 semanas.

- **Trabajos perjudiciales:** si durante el período de embarazo la trabajadora realiza labores considerados perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada sin reducir su remuneración, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Se considerará perjudicial para la salud por ejemplo, todo trabajo que: a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; c) laborar en horario nocturno; d) laborar en horas extraordinarias; e) toda labor que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

P.3. ¿En qué consiste el derecho de "sala cuna"?

- R.3. Es la obligación que tiene el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, de mantener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Se entenderá que el empleador cumple con esta obligación, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Asimismo, corresponde al empleador pagar el valor de los pasajes por el transporte utilizado para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que debe utilizar la madre para ir a alimentar al menor.

P.4. ¿Cuál es el tiempo que tiene la madre para alimentar al menor?

R.4. Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán trabajadas efectivamente para los efectos del pago de la remuneración cualquiera que sea el sistema de esta última.

El derecho de usar este tiempo para tal objetivo no podrá ser renunciado en forma alguna ni puede ser compensado en dinero.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

3.188/127, 03.06.96.

Los tripulantes que prestan servicios para Empresa Pesquera ... no tienen derecho al bono contemplado en el punto B.3 del anexo complementario del contrato colectivo suscrito el 14.07.95 en el evento que en el mismo día festivo no domingo se produzcan la recalada y el zarpe de la nave con un período de interrupción entre ambas maniobras de tres a cuatro horas de duración.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Se solicita que esta Dirección determine si los trabajadores regidos por el contrato colectivo suscrito el 14 de julio de 1995 entre Empresa Pesquera ... y sus tripulantes tienen derecho al pago del bono contemplado en el punto B.3 del anexo complementario de dicho instrumento en el evento que en el mismo día festivo no domingo se produzcan la recalada y el zarpe de la nave, con un período de interrupción entre ambas maniobras de tres a cuatro horas de duración.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El punto B) del anexo complementario del contrato colectivo suscrito el 14 de julio de 1995 entre Pesquera ... y sus tripulantes, previene:

"B. Cuando la Empresa determine trabajar en faena de pesca en forma continuada y/o con sistema de zarpes anticipados, lo hará de la siguiente forma y pagará los valores que se indican a cada tripulante y contra maestre:

"B.1. Recaladas por zarpes de día sábado o anterior a éste y/o alargues de jornada

"1) Recalada entre las 21:00 hrs. del día sábado y las 06:00 hrs. del día domingo, se paga bono de \$14.557 más 40% de incremento sobre el Bono de Pesca de la descarga correspondiente.

"2) Recalada entre las 06:00 hrs. y las 16:00 hrs. del día domingo, se pagará bono de \$19.409 más un 100% de incremento sobre el Bono de Pesca de la descarga correspondiente.

"3) Recalada de las 16:00 hrs. del domingo en adelante, se pagará bono de \$24.262 más un 100% de incremento sobre el Bono de Pesca de la descarga correspondiente.

"B.2. Zarpes en días domingos (por trabajos continuos o zarpes anticipados)

- "1) Zarpe antes de las 16:00 hrs. del día domingo, se pagará bono de \$24.262 más un 100% de incremento sobre el Bono de Pesca de la descarga correspondiente.*
- "2) Zarpe después de las 16:00 hrs. hasta las 24:00 hrs. del día domingo, se pagará bono de \$19.409 más un 100% de incremento sobre el Bono de Pesca de la descarga correspondiente.*
- "3) Zarpe a las 24:00 hrs. del día domingo hasta las 06:00 hrs. del día lunes, se pagará bono de \$14.557.*

"B.3. En los festivos, no domingos trabajados en una jornada continua se pagará un Bono Fijo de \$21.835 con un 100% de incremento sobre el Bono de Pesca de la descarga efectuada en dicho festivo o al día siguiente, si no ocurriera en el festivo. Los días de descanso compensatorio por un día festivo trabajado se entenderán como otorgados o cumplidos por el hecho de remunerarse en la forma pactada".

Del análisis de la disposición convencional transcrita se infiere que las partes han regulado un sistema de bonos pagaderos en los diversos casos en que los trabajadores deben prestar servicios en día domingo o festivo.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cual ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstas, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

En la especie, habida consideración de las diversas situaciones que distingue la norma contractual en estudio, es posible afirmar que la intención de las partes ha sido restringir el pago del bono contemplado en el punto B.3 del anexo complementario del contrato colectivo de 14 de julio de 1995 al solo evento de que la faena en el día festivo no domingo se cumpla en una jornada continua, esto es, una que no tenga interrupción, de suerte que el beneficio no resulta jurídicamente procedente si el trabajo se interrumpe para luego proseguir.

Ahora bien, en la situación en estudio, de acuerdo a los antecedentes aportados, las naves recalcan en las primeras horas de la mañana de un día festivo no domingo para zarpar en la tarde luego de una interrupción de las labores de tres a cuatro horas de duración, vale decir, no se trata de una jornada continua, por lo que, en conformidad a lo expresado en los párrafos que anteceden, cabe afirmar que los tripulantes por los que se consulta no pueden impetrar el bono en comento.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que los tripulantes que prestan servicios para Empresa Pesquera ...; no tienen derecho al bono contemplado en el punto B.3 del anexo complementario del contrato colectivo suscrito el 14 de julio de 1995 en el evento que en el mismo día festivo no domingo se produzcan la recalada y el zarpe de la nave con un período de interrupción entre ambas maniobras de tres a cuatro horas de duración.

FERIADO PROGRESIVO. COMPUTO

3.239/128, 05.06.96.

Para los efectos del cálculo del beneficio de feriado progresivo de los trabajadores de la empresa Fábrica de Envases ... procede considerar la totalidad de los años laborados por éstos a partir de su contratación por Fábrica de Envases ... según corresponda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, letra a), y 68.

Concordancias: Dictamen Nº 742/029, de 31.01.94 y Ord. Nº 309, de 23.01.96.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa Fábrica de Envases ... debe considerar la totalidad de los años servidos por sus trabajadores para las empresas Fábrica de Envases ... y Fábrica de Envases ..., según corresponda, para los efectos del cálculo del beneficio de feriado progresivo.

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

El artículo 68 del Código del Trabajo, prescribe:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

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

De la disposición legal transcrita fluye que todo dependiente que haya enterado 10 años de servicios para uno o más empleadores, sean éstos continuos o no, tienen derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados sobre los primeros diez.

Asimismo, se colige que para los efectos de este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador sólo hasta diez años de trabajo efectuado a otros empleadores.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario precisar, previamente, si los servicios prestados por los trabajadores de la empresa Fábrica de Envases ... y que, con anterioridad se desempeñaron en Fábrica de Envases ... y Fábrica de Envases ..., pueden ser considerados efec-

tuados para un mismo empleador en los términos previstos en el ya citado artículo 68 del Código del Trabajo, o si, por el contrario, éstos deben entenderse prestados para distintos empleadores.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 3º, letra a), del citado cuerpo legal define el concepto de empleador en los términos siguientes:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal antes anotado es dable inferir que nuestra legislación laboral entiende por empleador a la persona natural o jurídica que hace uso de los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de una relación jurídica de índole laboral que se materializa en un contrato de trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, aparece que la empresa Fábrica de Envases ... se constituyó en el año 1991 y desde dicha fecha comenzó a operar en el mismo recinto de Fábrica de Envases ..., habiendo reconocido respecto de varios trabajadores los años de servicio en dicha empresa para los efectos legales derivados de su antigüedad, como también, los contratos individuales y colectivos de trabajo celebrados con ésta.

De iguales antecedentes aparece, asimismo, que con fecha 29.08.91, ante el Notario Público ..., se llevó a efecto la Tercera Junta de Accionistas de la Sociedad Fábrica de Envases ..., cuyo objeto, entre otros, era pronunciarse sobre el cambio de nombre de dicha sociedad acordándose sustituirlo por el de Fábrica de Envases ..., lo cual, según consta en el acta mencionada, fue aprobado por unanimidad.

De acuerdo a lo consignado en el señalado documento, se acordó reemplazar el artículo 1º permanente de los estatutos de la sociedad Fábrica de Envases ..., por el siguiente: *"Artículo Primero: Nombre: Se constituye una sociedad anónima denominada "Fábrica de Envases ...". Para fines comerciales y de publicidad la sociedad podrá usar la sigla "...".*

De ello se sigue que Fábrica de Envases ... y Fábrica de Envases ... son y han sido una misma empresa.

Finalmente, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que a las empresas antes mencionadas han funcionado a través del tiempo en el mismo lugar físico, y que los respectivos trabajadores han desempeñado iguales funciones en todas ellas.

Lo expuesto en acápite que anteceden autoriza para sostener, en opinión de esta Dirección, que, en la especie, las empresas Fábrica de ..., Fábrica de Envases ... y Fábrica de Envases ..., independientemente de los cambios que haya experimentado la fisonomía jurídica de ellas, constituyen un solo empleador, y, por lo tanto, los servicios prestados por los trabajadores a que se refiere la consulta planteada a todas o a algunas de ellas deben entenderse efectuados a un mismo empleador para los efectos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que los referidos dependientes tienen derecho a que se les considere el total del tiempo servido en las señaladas empresas para los efectos del cómputo del beneficio de feriado progresivo contemplado en el citado precepto legal.

A mayor abundamiento, es necesario hacer presente que, como ya se dijera, de los contratos de trabajo acompañados aparece que respecto de algunos dependientes, Fábrica de Envases ... denominada posteriormente Fábrica de Envases ... ha reconocido su antigüedad laboral en Fábrica de Envases ..., circunstancia ésta que permite sostener que los trabajadores que se encuentran en tal situación tienen derecho a que se les considere el tiempo de prestación de servicios en dicha empresa para los efectos del cómputo del beneficio en análisis, no sólo por las razones señaladas en párrafos precedentes, sino que, además, por la sola aplicación de sus contratos individuales de trabajo.

Ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil conforme al cual *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

De la norma legal preinserta se infiere que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que para los efectos del cálculo del beneficio de feriado progresivo de los trabajadores de la empresa Fábrica de Envases ... procede considerar la totalidad de los años laborados por éstos a partir de su contratación por Fábrica de Envases ..., según corresponda.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.410. BASE DE CALCULO.

3.242/129, 05.06.96.

Las bonificaciones contempladas en los artículos 6º de la Ley Nº 18.566 y 3º de la Ley Nº 19.200 deben ser consideradas como parte del concepto de última remuneración para los efectos del cálculo de las indemnizaciones contenidas en los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410.

Fuentes: Artículo 3º Ley Nº 19.200, artículos 2º y 6º Ley Nº 18.566, artículos 7º y 9º transitorios Ley Nº 19.410 y artículo 41 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si las bonificaciones contempladas en los artículos 6º de la Ley Nº 18.566 y 3º de la Ley Nº 19.200 deben ser considerados como parte del concepto de última remuneración para los efectos del cálculo de las indemnizaciones contenidas en los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410. Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410 en su inciso 1º dispone que:

"A contar desde la vigencia de esta ley y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto del

total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proviene de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas instituciones".

Por su parte, el artículo 9º transitorio del mismo cuerpo legal en su inciso 1º establece que:

"Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de esta ley y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación, de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%".

Del análisis de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que el estatuto docente ha contemplado para los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, el derecho a percibir, en los casos y condiciones que se indican en las normas antes citadas, indemnizaciones equivalentes a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Atendido el carácter especial de tales indemnizaciones, debemos tener en consideración que para determinar si los bonos por los cuales se consulta se incluyen o no dentro del concepto de última remuneración mensual devengada, se hace necesario analizar los mismos a la luz del concepto de remuneración que da el artículo 41 del Código del Trabajo, y no del concepto dado en el artículo 172 inciso 1º del mismo cuerpo legal, previsto exclusivamente para las indemnizaciones a que se refieren sus artículos 168, 169, 170 y 171.

Al respecto, el artículo 41 del Código dispone que:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar el extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De la norma transcrita se infiere que el concepto de remuneración incluye aquellas contraprestaciones en dinero o en especies evaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo y que no hubieren sido expresamente excluidas como tales por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien por lo que concierne a la bonificación contemplada la Ley N° 19.200, cabe señalar que el Art. 3º de dicho cuerpo legal dispone: "A contar del primer día del mes subsiguiente al de la publicación de esta ley, la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código del

Trabajo, será aplicable en materia previsional al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 1/3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, sea ésta directa o ejercida por intermedio de una Corporación, que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público. Las respectivas remuneraciones estarán sujetas a los límites de imponibilidad contemplados en la legislación vigente.

El personal a que se refiere el inciso anterior tendrá derecho, a contar de la fecha en él indicada, a una bonificación de cargo del respectivo empleador, destinada a compensar los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, de un monto tal que no altere el monto líquido de la remuneración a percibir por el funcionario, considerando el concepto de remuneración imponible que resulta de aplicar el artículo 40 del Código del Trabajo. Esta bonificación será imponible para pensiones y salud y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que opere un reajuste de las remuneraciones del respectivo personal.

Lo dispuesto en el inciso precedente alcanzará también al aludido personal que antes del traspaso a la Administración Municipal, conforme al ya citado decreto con fuerza de ley, se había afiliado al sistema del Decreto Ley N° 3.500, de 1980".

Por su parte, la Ley N° 18.566 en el artículo 6° prescribe:

"Al personal perteneciente a organismos o entidades del sector público, que se haya traspasado o se traspase a la administración municipal y que haya ejercido o ejerza la opción a que se refiere el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.196, les será aplicable lo dispuesto en el artículo 2° de esta ley.

Las Municipalidades respectivas otorgarán a dicho personal, a título de bonificación, las cantidades necesarias para absorber las diferencias derivadas de la aplicación del artículo 2° de esta ley.

Esta bonificación deberá regir desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial y no tendrá carácter imponible, excepto para las cotizaciones de salud en conformidad a lo establecido en el artículo 2° de esta ley".

A su vez, el artículo de la misma ley establece:

"Las remuneraciones y bonificaciones, no imponibles, de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los títulos I, II, IV del Decreto Ley N° 3.058, de 1981; y las no imponibles de los trabajadores de empresas y entidades del Estado cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo al artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977 o, de acuerdo con sus leyes orgánicas, por decretos o resoluciones de determinadas autoridades, con excepción de las asignaciones de colación, de movilización del artículo 1° del Decreto Ley N° 300, de 1974 y del artículo 76 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, de zonas, gastos por pérdida de caja, viáticos, cambio de residencia, trabajos extraordinarios, nocturnos, en días festivos y a continuación de la jornada, gastos de representación del artículo 3° del Decreto Ley N° 773, de 1974 y del artículo 18 de la Ley N° 18.091 y de la asignación del artículo 19 de la Ley N° 15.386, estarán afectas, a contar del primer día del mes siguiente al de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial, a las cotizaciones, para el financiamiento de los beneficios de salud que establecen la columna I del artículo 1° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, y el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda, siempre que los trabajadores referidos estén afectos a las cotizaciones para salud establecidas en estos últimos decretos leyes.

En todo caso, la suma de las remuneraciones imponibles y no imponibles sobre las que deberán cotizar para salud, no podrá exceder los límites establecidos en el inciso primero del artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y en el inciso primero del artículo 5° del Decreto Ley N° 3.501, de 1981.

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas, se infiere que las bonificaciones por las que se consultan benefician al personal traspasado a la Administración Municipal y que tienen por objeto compensar o absorber las diferencias de remuneración que pudieran afectar a los trabajadores producto de la mayor imposibilidad que la aplicación de las Leyes N°s. 18.566 y 19.200 significa para ellos.

De este modo, es posible afirmar que las bonificaciones contempladas en los artículos 6° de la Ley N° 18.566 y 3° de la Ley N° 19.200 reúnen las siguientes características:

- A.- Se encuentran debidamente evaluadas en dinero.
- B.- No están comprendidas en ninguna de las excepciones que contempla el legislador a propósito de la remuneración.
- C.- Constituyen una prestación que tiene por causa el contrato de trabajo.

De ello se sigue que las referidas bonificaciones cumplen con las condiciones que el artículo 41 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado, requiere para calificar como remuneración un determinado estipendio, debiendo por ende, formar parte de la base de cálculo de las indemnizaciones objeto del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y las consideraciones efectuadas, cúmpleme informar a Ud. que las bonificaciones contempladas en los artículos 6° de la Ley N° 18.566 y 3° de la Ley N° 19.200 deben ser consideradas como parte del concepto de última remuneración a que se refieren los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, para los efectos de calcular las indemnizaciones que dichas normas conceden.

GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA ACTIVIDAD AGRICOLA.

3.243/130, 05.06.96.

Tributación del sector agrícola para efectos del pago de gratificaciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 47.

En relación a la presentación del antecedente sobre el pago de gratificaciones en el sector agrícola, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que

obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Del precepto legal transcrito se infiere que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Ahora bien, la determinación de la concurrencia de los dos últimos requisitos se encuentra en directa relación con la forma de tributar del empleador, motivo por el cual, en el caso que nos ocupa, se solicitó al Servicio de Impuestos Internos, organismo competente sobre la materia, que informara acerca de las normas que en este aspecto rigen la actividad agrícola.

La respuesta de dicho Servicio se encuentra contenida en el Ord. N° 612, de 23.02.96, que transcribo a Ud. para su conocimiento.

"1.- Las normas que fijan la forma en que deben tributar los contribuyentes que posean o exploten bienes raíces agrícolas, se encuentran establecidas en el artículo 20 N° 1 letras a), b) y c) de la Ley de la Renta.

De acuerdo con tales disposiciones, dichos contribuyentes por regla general deben aplicar los impuestos de esta ley, sobre la renta efectiva de dichos bienes.

Para tales efectos a través del Decreto Supremo de Hacienda N° 1.139, publicado en el Diario Oficial de 05 de enero de 1991, se dictó el Reglamento de Contabilidad Agrícola, a cuyas disposiciones se encuentran sujetos todos los contribuyentes que están obligados a declarar sus rentas efectivas de acuerdo a lo dispuesto en las letras a) y b) del N° 1 del artículo 20 de la Ley de la Renta.

El artículo 5° de este Reglamento, establece expresamente, que los contribuyentes recién señalados están obligados a llevar contabilidad completa por las actividades agrícolas que desarrollen.

2.- Tal como ya se indicó, todos los contribuyentes, cualquiera sea su naturaleza, que posean o exploten bienes raíces agrícolas deben por regla general tributar por esta actividad en base a la renta efectiva determinada según contabilidad completa.

Sin embargo, aquellos contribuyentes que cumplan determinados requisitos o condiciones que al efecto se establecen en la letra b) del N° 1, del artículo 20 de la Ley de la Renta;

y en el inciso sexto del artículo 3º de la Ley N° 18.985, de 1990, pueden tributar con los impuestos del referido texto legal, sobre la base de una renta presunta, determinada ésta por un porcentaje aplicado sobre el avalúo fiscal del bien raíz agrícola.

Con todo, los contribuyentes que reúnan las referidas condiciones y requisitos para tributar conforme a un sistema de renta presunta, pueden no obstante, optar por tributar conforme al sistema de renta efectiva según contabilidad, en cuyo caso deben obligatoriamente seguir tributando conforme a dicho sistema.

- 3.- *La materia en análisis, esto es, las circunstancias bajo las cuales los agricultores adquieren la obligación de tributar con los impuestos de la Ley de la Renta, sobre la base de la renta efectiva determinada según contabilidad completa y su permanencia en ella, es un tema que presenta mucha casuística y que por su extensión, resulta complejo exponerle a través del presente oficio.*

Al respecto procede sin embargo informar que dicha materia fue analizada "in extenso" por este Servicio de Impuestos Internos, a través de la Circular N° 58, de 1990, publicada en el Boletín N° 444, de noviembre de 1990.

- 4.- *Finalmente cabe expresar, a modo de resumen, que las sociedades anónimas, de acuerdo a lo establecido en el primer inciso de la letra b), del N° 1, del artículo 20, de la Ley de la Renta; y las agencias, sucursales u otras formas de establecimientos permanentes de empresas extranjeras que operan en Chile, estas últimas de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 37, del mismo texto legal; se encuentran obligadas sin excepción y en todo caso, a tributar sobre las rentas que provengan de la posesión o explotación de bienes raíces agrícolas, sobre la renta efectiva determinada según contabilidad completa.*

Los demás contribuyentes, por regla general se encuentran también sujetos a dicha obligación, sin embargo éstos, cuando cumplen determinadas condiciones y requisitos, analizados "in extenso" en la Circular N° 58, de 1990, ya indicada; pueden tributar conforme a un sistema de renta presunta consistente en un porcentaje aplicado sobre el avalúo fiscal del bien raíz. En esta última situación, tales contribuyentes no deben llevar libros de contabilidad para los fines de la declaración de sus impuestos a la renta, sino solo para los fines en que por la aplicación de los artículos 70 y 71 de la Ley de la Renta, deban probar que sus rentas efectivas son superiores a las presumidas de derecho".

CLAUSULA TACITA. REMUNERACIONES.

3.244/131, 05.06.96.

La modalidad reiterada de pagar los valores de los jornales maquinista y parador pactados en el anexo N° 2 del contrato colectivo de 06.01.95 en los casos en que no hay tratos o el valor de éstos es inferior a dichas remuneraciones, constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores que ... Aglomerados de Hormigón no ha podido modificar unilateralmente. Reconsidera Oficio N° 6.252, de 09.10.95.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N° 2.436/149, de 14.05.95 y 259/13, de 14.01.93.

Se solicita la reconsideración del Oficio N° 6.252, de 09 de octubre de 1995, el cual concluye que *"... Aglomerados de Hormigón no está obligada a pagar los valores hora del jornal maquinista y el jornal parador pactados en el anexo N° 2 del contrato colectivo suscrito el 06 de enero de 1995 entre la empresa nombrada y el Sindicato Nacional de Trabajadores constituido en ella en los casos en que no hay trato o el valor de éste es inferior a dichos jornales"*.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, 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 la validez del mismo.

De esta suerte y, atendida esta consensualidad, deben entenderse incorporadas al contrato de trabajo no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Lo anterior, por cuanto la formación del consentimiento no sólo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que, como lo ha señalado la doctrina, puede expresarse en forma tácita, salvo en los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija la manifestación expresa de voluntad.

En la especie, analizados los antecedentes tenidos a la vista, principalmente, el informe emitido el 20 de marzo del presente año por el fiscalizador señor Cristóbal Vieira Marticorena, consta que en el período comprendido entre enero de 1992 y octubre de 1994, *"la empresa nunca pagó valores inferiores a los jornales parador o maquinista, salvo contadas excepciones (2 ó 3 casos)"*. Del mismo informe aparece que a partir de enero de 1995, se habría pagado sumas inferiores a los jornales maquinista y parador a algunos trabajadores.

Lo expresado anteriormente permite afirmar, en opinión de este Servicio, que habría existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a pagar los valores de los

jornales maquinista y parador pactados en el anexo N° 2 del contrato colectivo suscrito el 06 de enero de 1995, en los casos en que no hay tratos o el valor de éstos es inferior a dichas remuneraciones, lo que se ha traducido, a la vez en una cláusula que se encontraría incorporada tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

De ello se sigue que la modalidad reiterada de pagar los aludidos valores en la situación antedicha según el valor de los aludidos jornales no ha podido ser dejada sin efecto o modificada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que previene:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser modificado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que la modalidad reiterada de pagar los valores de los jornales maquinista y parador pactados en el anexo N° 2 del contrato colectivo de 06.01.95 en los casos en que no hay tratos o el valor de éstos es inferior a dichas remuneraciones, constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores que ... Aglomerados de Hormigón no ha podido modificar unilateralmente.

Con el mérito de lo expresado se reconsidera el Oficio N° 6.252, de 09 de octubre de 1995 y se reitera que ... Aglomerados de Hormigón está obligada a pagar los valores de los aludidos jornales en la situación antedicha.

La conclusión precedente está en armonía con la doctrina contenida en los dictámenes citados en las concordancias.

REVISION DEL PERSONAL.

3.347/132, 13.06.96.

No se encuentra ajustada a derecho la medida que consiste en incluir un registro de peso en el sistema de control de asistencia existente en la Empresa

Concordancias: Ord. N° 8.005/323, de 11.12.95.

Se ha solicitado a este Departamento, por medio de la presentación del antecedente 4) un pronunciamiento acerca de la legalidad de la obligación de registrar el peso de cada trabajador tanto a la hora de entrada como salida de la Empresa en el sistema de control de asistencia que opera en la misma.

Sobre el particular cumpla con señalar a Uds. lo siguiente:

Según lo ha señalado esta Dirección en el Ord. N° 8.005/323 de 11.12.95, la determinación de la legalidad de las medidas de control adoptadas por el empleador requieren necesariamente de un análisis de los bienes jurídicos involucrados, a saber:

- a) Según el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República se asegura a todas las personas "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica" y "el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia".
- b) El Código del Trabajo define al trabajador en su artículo 3º letra b) como *"la persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo"*, y el artículo 153 de dicho texto legal señala que *"las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situados en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento"*.
- c) Asimismo, el propio Código del Trabajo en su artículo 33 dispone que *"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"*.

Por su parte el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1934, del Ministerio del Trabajo a propósito del sistema de registro control de asistencia establece lo siguiente: *"Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas y también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.*

"Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

"Estos libros o formularios serán exhibidos a los Inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas".

De las disposiciones arriba citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son, por una parte, las garantías constitucionales en orden a la dignidad, al derecho a la integridad psíquica y al respeto a la honra de las personas y, por otra, la facultad-deber del empleador de velar por la disciplina, la seguridad de la empresa y de sus trabajadores.

Así, mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas.

De esta manera, la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laboral dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en Dictamen N° 4.842/300, de 15 de septiembre de 1993 *"que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y*

revisión", pero es necesario que "tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos o de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

- A) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- B) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deberán ser la universalidad, la aleatoriedad de las revisiones y la idoneidad del medio utilizado.

Al tenor de lo expuesto anteriormente queda claramente de manifiesto que el registro control de asistencia no constituye un medio idóneo de revisión y control del personal, toda vez que el objeto del registro se encuentra taxativamente señalado en la ley y consiste en controlar la asistencia y determinar las horas trabajadas, no siendo procedente, por tanto, que el empleador altere su naturaleza y lo emplee para fines diversos a los señalados en la ley.

Siguiendo esta argumentación y teniendo presente:

- 1) Que la medida adoptada por la empresa se realiza a través de un medio inidóneo como es el registro control de asistencia.
- 2) Que el informe de fiscalización efectuado a la Empresa por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca encontró, además, irregularidades respecto de la sumatoria semanal de las horas laboradas y la firma semanal que debe efectuar el trabajador en señal de aceptación.

Debemos concluir que la medida adoptada por la empresa ... que consiste en incluir un control de peso en el registro control de asistencia, no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no cumple con los requisitos exigidos por la Constitución y la ley para su aplicación.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. CONSTITUCION. PROCEDENCIA.

3.385/133, 14.06.96.

No procede que los funcionarios de la Universidad de Chile constituyan asociaciones por facultad, conforme a las normas de la Ley Nº 19.296.

Fuentes: Ley Nº19.296, artículo 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de constituir asociaciones de funcionarios en la Universidad de Chile, conforme a las disposiciones de la Ley Nº 19.296, teniendo por base a la estructura de facultad.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 2º incisos primero, segundo y tercero de la Ley Nº 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

"Estas asociaciones tendrán carácter nacional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerio en que se constituyeren, términos que en esta ley serán usados indistintamente.

"No obstante, las asociaciones de funcionarios de las reparticiones que tengan estructura jurídica nacional, podrán tener como base la organización de sus funcionarios de la respectiva institución en la región, las que se deberán constituir conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo II de esta ley.

"Las asociaciones de funcionarios de los servicios de salud podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal".

De la norma legal transcrita en lo pertinente se infiere que, para los efectos de fijar el carácter de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado, deberá observarse la estructura jurídica que, conforme a una división territorial, posea la entidad respectiva, de modo que sólo podrán existir asociaciones nacionales, regionales, provinciales y comunales.

Se colige, asimismo, que en las reparticiones de estructura jurídica nacional resulta posible, por excepción, apartarse de la misma y constituir asociaciones de funcionarios por región.

Hace también excepción a la regla general antes expuesta, lo previsto para las asociaciones que se constituyan en los servicios de salud, las cuales pueden tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren el respectivo servicio y poseen, por precisa prescripción de la ley, carácter comunal.

De consiguiente, resulta manifiesto que, para los efectos de la constitución de las asociaciones que nos ocupan, sólo puede considerarse el carácter del respectivo servicio, repartición, institución o ministerio conforme al criterio territorial consagrado en la ley, y es improcedente atender a una división de índole diversa a la legal.

En la especie, cabe concluir que la pretensión de crear asociaciones de funcionarios en la Universidad de Chile sobre la base de los organismos académicos y de gobierno denominados facultades, con desapego a la división territorial señalada, no se ajusta a la norma legal en comento y resulta improcedente.

En consecuencia, conforme a la norma legal citada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que no procede que los funcionarios de la Universidad de Chile constituyan asociaciones por facultad, conforme a las normas de la Ley N° 19.296.

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. FUNCIONES.

3.386/134, 14.06.96.

Las normas contenidas en la Ley N° 19.070, no resultan aplicables a doña N.N., quien se desempeña como bibliotecaria en el establecimiento educacional "Instituto Comercial de Iquique", dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 2º, 5º inciso 1º; 6º, inciso 1º; 7º, 8º, 19, inciso 1º, y 20 inciso 2º.

Concordancias: Dictamen N° 694/25, de 24.01.96.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le son aplicables las normas de Ley N° 19.070, considerando que cumple funciones de bibliotecaria en el establecimiento educacional "Instituto Comercial de Iquique", dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique.

Hace presente que la labor de organizar y asesorar biblioteca en un establecimiento educacional, de conformidad con lo dispuesto en la letra c), N° 7, del artículo 20 del Decreto N° 453, de 1991, Reglamento de la Ley N° 19.070, constituye una actividad curricular no lectiva, de manera tal que dicha circunstancia unida al hecho de detentar la calidad de profesional de la educación, le significaría quedar regida por las normas del Estatuto Docente.

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

El artículo 2º de la Ley N° 19.070, previene:

"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".

Por su parte, el inciso 1º del artículo 19 de la misma ley, dispone:

"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente.

Del mismo modo se aplicará a los que ocupen cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector".

A su vez, el inciso 2º del artículo 20 del mismo cuerpo legal, establece:

"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

De las disposiciones anotadas se infiere que la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070, para el sector municipal, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación al tenor del artículo 2º de la citada ley, y
- b) Que integre la respectiva dotación docente, desarrollando funciones docentes propiamente tales o docentes directivas o técnicas pedagógicas en un establecimiento educacional del sector municipal de una comuna o desempeñe funciones directivas o técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Ahora bien, para precisar qué se entiende por funciones docentes, docentes directivas y técnico-pedagógicas, cabe recurrir a los artículos 5º inciso 1º, 6º inciso 1º, 7º y 8º de la ley en estudio, que respectivamente señalan:

"Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

"La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

"La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

"Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes".

En el caso que nos ocupa, cabe señalar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se ha podido establecer que si bien la recurrente posee el título de Profesora de Estado en Educación General Básica, otorgado por el Instituto Profesional de Iquique y que presta servicios en el "Instituto Comercial de Iquique", dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, no es menos cierto que en dicho establecimiento cumple, efectivamente, funciones de bibliotecaria.

De esta suerte y atendido el hecho de que, en la especie, la consultante no desarrolla labores propias de los profesionales de la educación, toda vez que su trabajo es ajeno a las funciones docentes propiamente tal, docentes directivas, técnicas pedagógicas en un establecimiento educacional del sector municipal de una comuna, como tampoco funciones directivas o técnicas-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector, forzoso resulta concluir que no se encuentra afecta a las disposiciones de la Ley N° 19.070.

No altera la conclusión anterior la circunstancia hecha valer por la recurrente en orden a que de conformidad a lo establecido en la letra c), N° 7, del artículo 20 del Decreto N° 453, de 1991, Reglamentario de la Ley N° 19.070, la función de organizar y asesorar biblioteca constituya una actividad curricular no lectiva que le permitiría ser considerada como una profesional de la educación contratada exclusivamente para tales labores, por cuanto la jornada ordinaria de los docentes que cumplen función docente propiamente tal, debe, necesariamente, contemplar una parte destinada a docencia de aula y otra parte para actividades curriculares no lectivas situación que conforme a lo ya expresado, no ocurre en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que las normas contenidas en la Ley N° 19.070, no le resultan aplicables, considerando que cumple funciones de bibliotecaria en el establecimiento educacional "Instituto Comercial de Iquique", dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

3.427/135, 18.06.96.

Los trabajadores de la Empresa Comunidad Mercado ... que se desempeñan en el departamento de aseo, a quienes se les han hecho extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo celebrado entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 146 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictamen N° 6.097/198, de 09.09.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si un grupo de trabajadores a quienes el empleador les está haciendo extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo celebrado con fecha 15 de diciembre de 1995 entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Comunidad Mercado ... y la misma Empresa, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

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

El artículo 346, del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescriben:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen 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 ira 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 aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Sobre la materia, este Servicio mediante Dictamen N° 6.097/198, de 09.09.91, en el punto N° 1, concluyo que *"la norma contenida en el inciso 1º del artículo 22 de la Ley N° 19.069, sólo resulta aplicable a los trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a las de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios les hiciera extensivos el empleador".*

Dicho pronunciamiento jurídico establece, además, que *"la norma contenida en el precepto en análisis, no resulta aplicable a los trabajadores que no obstante haberseles otorgado los beneficios de un instrumento colectivo, no ocupen cargos o ejercen funciones iguales o semejantes, a los de*

aquéllos cubiertos por tal instrumento y, por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de efectuar la cotización de que se trata".

Por último, la misma doctrina ha establecido que la aplicación de la norma del artículo 122, hoy contenida en idénticos términos en el artículo 346 del Código del Trabajo, está subordinada, entre otras circunstancias a que la extensión de beneficios represente para los trabajadores *"un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos"*.

Ahora bien, del precepto legal transcrito y de la doctrina citada, posible resulta sostener que para que resulte obligatorio efectuar el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 146, se requiere la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que exista un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical.
- 2) Que el empleador extienda los beneficios contenidos en dicho instrumento a trabajadores que no pertenezcan al sindicato que los logró.
- 3) Que la extensión de beneficios se traduzca en un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los respectivos dependientes.
- 4) Que los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

De esta manera, el aporte previsto en el referido inciso 1º del artículo 346 constituye una obligación sujeta al cumplimiento de diversos requisitos copulativos, de suerte tal que si éstos no concurren en su totalidad no se configura dicha obligación.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes aportados se desprende que la Empresa Comunidad Mercado De ... hizo extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo celebrado en diciembre de 1995 entre dicha Empresa y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma, a todos los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en ésta.

De los mismos antecedentes aparece que un grupo de los trabajadores a quienes se les extendió los beneficios, y por cuya situación se consulta, prestan servicios en el departamento de aseo, no ejecutando ninguno de ellos funciones similares o parecidas a la de los dependientes comprendidos en el respectivo instrumento colectivo.

En estas circunstancias, analizados los hechos antes descritos a la luz de los requisitos citados anteriormente, posible es convenir que los trabajadores que ocupan cargos en el departamento de aseo de la Empresa de que se trata, a quienes el empleador les ha hecho extensivos los beneficios del aludido contrato colectivo, no tienen obligación de efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

En efecto, en el caso que nos ocupa no concurre uno de los requisitos esenciales para que se configure la obligación de efectuar el aporte previsto en el referido artículo 346, toda vez que los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios no ocupan los mismos cargos ni desempeñan funciones similares a los dependientes cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores de la Empresa Comunidad Mercado de ... que se desempeñan en el departamento de aseo, a quienes se les han hecho extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo celebrado entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. MULTA. FALTA DE ESCRITURACION. EMPLEADOR. PERSONA NATURAL. SENTENCIA. EFECTOS RELATIVOS.

3.428/136, 18.06.96.

- 1) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para aplicar multas por infracción al artículo 9º del Código del Trabajo a empleadores que detentan la calidad de personas naturales, respecto de trabajadores de casa particular.**
- 2) Las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 3º letra a) y artículo 9º. Código Civil, artículo 3º.

Concordancias: Ord. Nº 7.495/352, de 30.12.92, Ord. Nº 6.993/333, de 25.11.94, Ord. Nº 4.400/127, de 18.07.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si el Servicio se encuentra facultado para aplicar una multa administrativa por infracción al artículo 9º del Código del Trabajo, a empleadores que detentan la calidad de personas naturales, respecto de un trabajador de casa particular.

Lo anterior por cuanto una sentencia emanada del Segundo Juzgado de Letras de Concepción –confirmada por la I. Corte de Apelaciones de esa ciudad y por la Excma. Corte Suprema– estableció que la Dirección del Trabajo no tiene facultad para imponer multas por vía administrativa a personas naturales, respecto de trabajadores de casa particular.

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

El Código Civil, en su artículo 3º, establece:

"Las sentencias no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren".

De la norma legal preinserta se desprende que las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Sobre el particular la doctrina ha señalado que " ... la sentencia del Juez, sólo obliga a las partes que litigan; por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural; sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial". ("Curso de Derecho Civil", Arturo Alessandri y Manuel Somarriva Tomo I, Parte General, página 150).

Conforme a lo anterior, es posible afirmar que una sentencia judicial no puede obligar a la Dirección del Trabajo a modificar la interpretación que de una norma jurídica pudiere haber hecho, como tampoco a variar la apreciación que de ciertos hechos hubiere formulado.

Así lo ha sostenido esta Dirección en Dictamen N° 6.993/333, de 25.11.94.

De esta suerte, los efectos relativos de la sentencia se traducen, en el caso en análisis, en que el respectivo fallo, una vez, firme o ejecutoriado, sólo afecta a las partes que intervinieron en la causa, estimando este Servicio que las consideraciones que en el se consignan no tienen incidencia alguna en la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo sobre la materia.

Ahora bien, la referida doctrina, contenida en el punto N° 2 del Ordinario N° 7.495/352, de 30.12.92, establece que la multa administrativa que contempla el artículo 9° del Código del Trabajo, resulta aplicable a los empleadores que detentan la calidad de personas naturales.

Asimismo, en dicho pronunciamiento se analizó a la vez, en el punto N° 1, precisamente la aplicabilidad del artículo 9° del Código del Trabajo al contrato especial de los trabajadores de casa particular, concluyéndose en el que tanto el plazo para la escrituración de dichos contratos, como la sanción pecuniaria que la citada norma legal establece, en caso de contravención, son aplicables al referido contrato de trabajador de casa particular.

De consiguiente, en conformidad a la doctrina enunciada, que se está plenamente ajustada a derecho, este Servicio se encuentra facultado para imponer multas por infracción al artículo 9° del Código del Trabajo, a empleadores que detentan la calidad de personas naturales, respecto de un trabajador de casa particular, no teniendo relevancia alguna en dicha conclusión el fallo a que se ha hecho alusión en el cuerpo del presente informe.

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

- 1) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para aplicar multas por infracción al artículo 9° del Código del Trabajo a empleadores que detentan la calidad de personas naturales respecto de trabajadores de casa particular.
- 2) Las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

**CAPACITACION. VIGILANTES PRIVADOS. FINANCIAMIENTO.
DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. UNIFORMES VIGILANTES PRIVADOS.**

3.429/137, 18.06.96.

- 1) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7º del D.L. Nº 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. Nº 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que ésta descuenta de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para exigir al empleador la entrega del uniforme que deben usar los vigilantes privados en el ejercicio de sus funciones como tales, correspondiendo a Carabineros de Chile el control y fiscalización de dicha obligación.**

Fuentes: D.L. Nº 3.607, artículo 7º. D.S. Nº 1.773, de 1994, de Interior, artículos 17 y 18 bis.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente que los empleadores descuenten de las remuneraciones de sus dependientes que se desempeñan como vigilantes privados, el valor de los cursos de capacitación que a éstos les corresponde realizar en conformidad a la normativa legal y reglamentaria vigente.
- 2) Si la Dirección del Trabajo tiene facultades para fiscalizar el cumplimiento del artículo 17 del D.S. Nº 1.773, de 1994, en lo referente a la entrega oportuna y completa del uniforme de trabajo de los mismos dependientes.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 7º del D.L. Nº 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados, agregado por la letra i) del artículo único de la Ley Nº 18.422 y modificado por el artículo único de la Ley Nº 19.329, letras c) y e), publicadas en el Diario Oficial de 08.01.81 y 05.09.94, respectivamente, dispone:

"Las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas en materias inherentes a su especialidad cuando así lo disponga la respectiva Prefectura de Carabineros, con arreglo a los estudios de seguridad previamente aprobados.

"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, con autorización de las respectivas Prefecturas de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados".

A su vez, el D.S. Nº 1.773, de Interior, de 1994, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley Nº 3.607, de 1981, en su artículo 18 bis preceptúa:

"Las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, tales como conocimientos legales, primeros auxilios, prevención y control de emergencias, manejo y uso de armas de fuego, conocimiento de sistemas de alarma, usos de sistemas de comunicación, educación física y otras que, al efecto, determine la Prefectura de Carabineros respectiva.

"La capacitación de los vigilantes privados a que se refiere el inciso precedente deberá ser periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que establezca la Dirección General de Carabineros de Chile en un programa que deberá elaborar al efecto, el cual se entenderá formar parte integrante del plan de adiestramiento e instrucción del estudio de seguridad de cada entidad. Dicho programa deberá contemplar distintos niveles de capacitación, conforme a las exigencias que el grado de especialización de la función desempeñada por el vigilante privado vaya requiriendo.

"Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, que el personal de vigilantes privados de una entidad sea capacitado en las materias que, al efecto, indique.

"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, debidamente autorizadas por la Prefectura de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados. Del mismo modo, podrá hacerse extensiva en materias básicas de seguridad, previa autorización, al resto del personal de la entidad".

"Dicha capacitación podrá efectuarla la entidad con sus propios medios, o encomendándola, total o parcialmente a alguna de las empresas autorizadas a este respecto, conforme lo dispuesto en el artículo 5º bis del D.L. Nº 3.607.

"El curso de capacitación finalizará con un examen ante la autoridad fiscalizadora, que entregará a quienes lo aprueban un certificado de haber cumplido con los requisitos correspondientes, no necesitando a futuro rendir este curso cuando cambien de entidad y sigan cumpliendo funciones de vigilantes privados.

"No podrán ejercer como vigilantes privados aquellas personas que habiendo cumplido los requisitos y autorizaciones para su contratación, no hubieren aprobado un curso de capacitación para vigilantes privados diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad la transgresión a esta norma".

De las disposiciones legales y reglamentarias antes transcritas se desprende, por una parte, que las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados están obligadas de capacitarlos para el ejercicio de sus funciones específicas cuando así lo disponga la Prefectura General de Carabineros, capacitación que se encuentra referida a materias inherentes a la especialidad de los mismos, tales como conocimientos legales, prevención y control de emergencias, primeros auxilios, manejo y uso de armas de fuego, etc.

De las mismas normas se infiere que la aludida capacitación deberá ser realizada por las respectivas entidades en forma periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que disponga la Dirección General de Carabineros en un programa elaborado por dicha Institución, sin perjuicio, de lo cual la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, la capacitación de dichos dependientes en aquellas materias que al efecto indique.

Igualmente de los preceptos en estudio se desprende que se faculta a las entidades empleadoras para capacitar a su personal de vigilantes privados a través de sus propios medios o para encomendar tal gestión, total o parcialmente, a alguna de las empresas que cuenten con la autorización de la Prefectura de Carabineros respectiva para realizar la capacitación de vigilantes privados en conformidad al artículo 5º bis del D.L. N° 3.607.

Finalmente, de las normas aludidas aparece que no podrán desempeñarse como vigilantes privados aquellos dependientes que, no obstante haber cumplido los requisitos y autorizaciones necesarias para ser contratados como tales, no hayan aprobado el curso de capacitación diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad respectiva la transgresión de dicha disposición.

Ahora bien, el análisis de las normas citadas permite afirmar que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de capacitar, en las materias ya señaladas, al personal de vigilantes privados que utilice, ya sea a través de sus propios medios o de empresas autorizadas para tal efecto, circunstancia ésta que autoriza para sostener que son de su cargo los costos y gastos que demande tal capacitación.

En otros términos, la obligación del empleador de capacitar a su personal de vigilantes privados en la forma que establecen las normas legal y reglamentaria antes transcritas y comentadas, lleva implícita la de solventar los gastos y costos en que deba incurrir para cumplir con la antedicha obligación.

Corroborando la conclusión anterior el precepto de inciso final del artículo 18 bis del D.S. N° 1.733, en análisis, el que, como ya se dijera, considera incumplimiento grave por parte de la entidad empleadora la transgresión de la disposición que prohíbe desempeñarse como vigilantes privados o aquellos dependientes que no hubieren aprobado el curso de capacitación a que la misma norma se refiere.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que no resulta jurídicamente procedente que los empleadores de que se trata descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores que prestan servicios de vigilantes privados, suma alguna por concepto de la capacitación que aquéllos están obligados a efectuar en conformidad a los artículos 7º del D.L. N° 3.607 y 18 bis del Decreto Supremo N° 1.773, Reglamento de dicho decreto ley.

- 2) En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 17 del D.S. N° 1.773, aludido en el punto anterior, después de señalar las características del uniforme de vigilantes privados, en sus incisos 6º y final dispone:

"El uniforme a que se refiere este artículo es de uso exclusivo de los vigilantes privados, el cual deberá ser proporcionado por la empresa en que prestan sus servicios de tales, en cantidad y calidad suficientes.

"El control de cumplimiento de estas disposiciones lo efectuará Carabineros de Chile, a través de las Prefecturas correspondientes".

De las normas reglamentarias antes transcritas se infiere que en el cumplimiento de su labores de tales, los vigilantes privados se encuentran obligados a usar un uniforme de las características señaladas en dicho artículo, el cual debe ser proporcionado por la empresa en que se desempeñan, en cantidad y calidad suficientes.

Se infiere, asimismo que el control del cumplimiento de todas las disposiciones referidas al señalado uniforme corresponde a Carabineros de Chile, a través de las respectivas Prefecturas.

De ello se sigue, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las normas aludidas y, por ende, para exigir la entrega oportuna y completa del uniforme de los dependientes de que se trata, correspondiendo tal función, exclusivamente, a Carabineros de Chile.

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

- 1) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7º del D.L. Nº 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. Nº 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que ésta descunte de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para exigir al empleador la entrega del uniforme que deben usar los vigilantes privados en el ejercicio de sus funciones como tales, correspondiendo a Carabineros de Chile el control y fiscalización de dicha obligación.

EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION.

3.441/138, 19.06.96.

El Instituto de Investigaciones Agropecuarias, en uso de sus facultades de administración, no se encuentra obligado a realizar el proceso de calificación anual del personal de su dependencia por el período correspondiente al año 1995.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º incisos 3º, y 306 inciso 2º.

Concordancias: Ords. Nºs. 626/13, de 21.01.91 y 6.255/350, de 11.11.93.

Han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si el Instituto de Investigaciones Agropecuarias se encuentra obligado a realizar el proceso de calificación anual del personal de su dependencia por el año 1995, como lo ha venido haciendo desde hace años o puede, por el contrario, abstenerse en forma unilateral de realizar dicha calificación.

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

En primer término es necesario señalar que este Servicio, interpretando el correcto sentido y alcance del inciso 3º del artículo 3º del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa, ha resuelto, mediante Dictamen Nº 626/13, de 21.01.91, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vista a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Asimismo, este Servicio, mediante Dictamen N° 6.255/350, de 11 de noviembre de 1993, ante una consulta efectuada por el Instituto de Investigaciones Agropecuarias, ha resuelto que en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, el empleador puede determinar y declarar los criterios y regular los procedimientos en virtud de los cuales califica y evalúa el desempeño laboral de sus dependientes, para los efectos de proponer las modificaciones contractuales destinadas a establecer mejoramientos de remuneraciones o de funciones en la estructura de la empresa.

En la especie, según aparece de los antecedentes tenidos a la vista el INIA durante años ha procedido a calificar a su personal en forma anual y para ello cuenta con un sistema de evaluación que está establecido en un documento dictado por los directivos de la empresa. El último de los sistemas empleados fue aprobado por el Presidente Ejecutivo del Instituto con fecha 07 de enero de 1993 y se denomina "Reglamento de Evaluación y Ascensos de los empleados del INIA", conforme al cual se procedió a calificar al personal los años 1993 y 1994.

De los mismos antecedentes consta que el referido reglamento en su artículo 1° establece que los funcionarios del Instituto serán evaluados anualmente de acuerdo a las disposiciones que él contiene. Asimismo, en el artículo 2° se establece que las evaluaciones, desde el punto de vista de los empleados, tiene por objeto conocer su desempeño laboral durante un período determinado, la superación del mismo, y como consecuencia de lo anterior, un posible aumento de sus remuneraciones.

Asimismo, de dichos antecedentes aparece que el Instituto, producto de un cambio que realizará en el sistema de evaluación, no calificará el período correspondiente al año 1995, pero considerará que los puntos acumulados a esta fecha a que cada trabajador tenga abonado dentro del sistema que se cambiará, serán reconocidos en la próxima evaluación.

Ahora bien, revisados todos los documentos que obran en poder de esta Dirección, relativos a la materia que nos ocupa, es posible apreciar que el Reglamento aprobado en 1993, que es el que aún rige en la empresa, que fue dictado en ejercicio de las facultades de dirección, organización y administración del Instituto de Investigaciones Agropecuarias, según lo establece el Ordinario N° 6.255/350, de 11.11.93 de este Organismo, no forma parte de los contratos individuales de trabajo de los dependientes respectivos, ni de contrato o convenio colectivo, como tampoco está consignado en el Reglamento Interno de la empresa.

Pues bien, analizada la situación antes descrita a la luz de la doctrina citada en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que la decisión del empleador de no evaluar a su personal por el período correspondiente al año 1995, se enmarca dentro de las facultades de administración que le son propias.

Precisada esta circunstancia, cabe hacer presente que el Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, de este Servicio, ha resuelto que no es posible reconocer la existencia de una cláusula tácita en materias que, como la que nos ocupa, incide en el ejercicio de las facultades del empleador de dirigir y organizar la empresa, conclusión ésta que se reafirma si se considera que las facultades en referencia, al tenor del inciso 2° del artículo 306 del Código del Trabajo, no son susceptibles de ser negociadas colectivamente.

De esta suerte, posible es sostener que, en la especie, la empresa de que se trata ha podido en ejercicio de sus facultades de administración, dejar de calificar o evaluar a su personal por el año 1995, cualquiera que sea la conducta que con anterioridad haya tenido sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de la doctrina y disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que el Instituto de Investigaciones Agropecuarias en uso de sus facultades de administración, no se encuentra obligado a realizar el proceso de calificación anual del personal de su dependencia por el período correspondiente al año 1995.

FUERO SINDICAL. PROCEDENCIA. CADUCIDAD. PERSONALIDAD JURIDICA.

3.483/139, 24.06.96.

Goza del fuero suplementario de seis meses a que se refiere el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, el dirigente de un sindicato cuya personalidad jurídica caduca por no haberse subsanado dentro del plazo de sesenta días el requisito del quórum que señala la ley para su constitución, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 223 de dicho cuerpo legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 223, 243, 295 y 297.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si goza del fuero suplementario de seis meses a que se refiere el inciso 3º del artículo 243 del Código del Trabajo, el dirigente de un sindicato cuya personalidad jurídica caduca por no haberse subsanado dentro del plazo de sesenta días el requisito del quórum que señala la ley para su constitución, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 223 del mismo cuerpo legal.

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

El inciso 1º 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 ésta 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".

Por su parte, el artículo 295 del Código del Trabajo, en sus letras c) y e), prevé:

"La disolución de una organización sindical podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo y por el empleador, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:

- c) Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;*
- e) Por haber estado en receso durante un período superior a un año; y"*

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los directores sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

Se infiere, asimismo, que dicho fuero suplementario no rige en los casos que la misma norma legal se encarga de señalar en forma taxativa y que son, a saber: 1) En el evento que la cesación en el cargo se hubiere producido por censura de la asamblea sindical; 2) Por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo; 3) Término de la empresa; 4) Disolución del sindicato, por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias o, por haber estado en receso durante un período superior a un año, declarada por el Juez del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 297 del Código del Trabajo, y 5) Finalmente, por las causales previstas en los estatutos y siempre que dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

Precisado lo anterior, cabe señalar que conforme a los antecedentes aportados en el caso en consulta, la personalidad jurídica de la entidad sindical habría caducado por el solo ministerio de la ley, por no haberse subsanado dentro del plazo de 60 días señalado en el inciso 3º del artículo 223 del Código del Trabajo, el requisito de quórum necesario para su constitución.

Ahora bien, analizada dicha situación a la luz de la norma del inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado, preciso es sostener que la misma no se encuentra contemplada dentro de ninguno de los casos precedentemente señalados en que, como ya se dijera, excepcionalmente no existe el fuero sindical suplementario de seis meses, lo que lleva a la necesaria conclusión que, caducada la personalidad jurídica en la forma indicada en el párrafo que antecede, no existe inconveniente jurídico para que los dirigentes que cesan en el mandato accedan al fuero suplementario en referencia.

Finalmente y en cuanto al argumento dado por ese Departamento para sostener que la caducidad de la personalidad jurídica de la entidad sindical por falta de quórum encuadra dentro de la disolución del sindicato por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias, y ocasionaría, por ende, la extinción del fuero suplementario, cabe señalar que tal argumento no es atendible ya que se trata de dos situaciones diferentes que rigen en ámbitos también diferentes. En efecto, la extinción del sindicato a que alude el artículo 243 del Código del Trabajo encuentra su origen en una sentencia judicial dictada en virtud de lo dispuesto en el artículo 297 del mismo texto legal, fundada en la concurrencia, con posterioridad a la constitución de la organización, de las causales previstas en las letras c) y e) del artículo 295; la caducidad prevista en el artículo 223, en cambio, opera por el solo ministerio de la ley y la ocasiona un vicio producido en el acto de constitución del sindicato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que goza del fuero suplementario de seis meses a que se refiere el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, el dirigente de un sindicato cuya personalidad jurídica caduca por no haberse subsanado dentro del plazo de sesenta días el requisito del quórum que señala la ley para su constitución, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 223 del mismo cuerpo legal.

ESTATUTO DOCENTE. ACTIVIDADES CURRICULARES. RECREOS.

3.484/140, 24.06.96.

Niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93, que concluye que "No resulta procedente exigir al personal docente desempeñar durante los recreos actividades curriculares no lectivas ni encargarse de la disciplina de los alumnos".

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.457/184, de 02.06.95.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración del punto N° 2), del Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93, que concluye que *"No resulta procedente exigir al personal docente desempeñar durante los recreos actividades curriculares no lectivas ni encargarse de la disciplina de los alumnos"*.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. 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 como, asimismo, al pronunciarse sobre anterior solicitud de reconsideración, la cual fue rechazada por Ordinario N° 3.457/184, de 02.06.95, cuya copia se adjunta.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar a Ud. que se deniega lugar a la reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. PROVISION DE VACANTES. PROCEDENCIA.
ORGANIZACIONES SINDICALES. ELECCION COMPLEMENTARIA. PROCEDEN-
CIA.**

3.621/141, 25.06.96.

- 1) En el evento que realizada una votación para elegir directorio sindical no se lograra proveer la totalidad de los cargos necesarios para su funcionamiento de acuerdo al artículo 235 del Código del Trabajo, deberá procederse a una nueva elección.**
- 2) Si los estatutos de una organización sindical contemplaren como mecanismo de provisión de vacantes una elección complementaria, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 4º del artículo 237 del Código del Trabajo, en el evento que el director elegido mediante dicho procedimiento fuera posteriormente inhabilitado.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 235, 237 y 248.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, relativo a las siguientes situaciones:

- 1) Si procede aplicar el inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo en el evento que realizada una votación para elegir un directorio sindical, no se lograra proveer la totalidad de los cargos necesarios para su funcionamiento de acuerdo al artículo 235 del mismo Código, como sucedería, por ejemplo, cuando tratándose de un directorio compuesto por tres miembros sólo dos candidatos obtuvieren votos.
- 2) Si, en el evento que los estatutos de una organización sindical contemplaren como mecanismo de provisión de vacantes una elección complementaria, resultaría aplicable lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 237 del Código del Trabajo, cuando el director elegido mediante dicho procedimiento fuere inhabilitado dentro del plazo de 90 días a que alude dicho precepto.

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

- 1) En relación a la consulta signada con el número 1) cabe señalar que el inciso 1º del artículo 235 del Código del Trabajo dispone:

"Los sindicatos serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente, si reúnen menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reúnen de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores si reúnen de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reúnen de mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados y por nueve directores, si reúnen tres mil o más afiliados".

De la norma precitada se infiere que el número de directores de un sindicato está fijado por la ley de acuerdo a la cantidad de afiliados que reúna la respectiva organización.

A su vez, el artículo 248 del mismo Código establece:

"Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

"Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, éste se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años".

Del precepto legal anotado se colige que se procederá al reemplazo del director que muere, se incapacita, renuncia, o que por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo si alguno de estos eventos ocurriere antes de 6 meses de la fecha en que termine su mandato, siendo su reemplazante designado, en la forma que determinen los estatutos, por el tiempo que faltare para completar su período.

Asimismo, se infiere que si en el mismo caso, por el número de directores que permaneciere en sus cargos, se impidiere el normal funcionamiento del directorio, éste deberá renovarse en su totalidad, situación en la cual el mandato de los que resultaren elegidos se extenderá por un período de dos años.

Como es dable apreciar, la aplicación del inciso 1º del artículo 248, antes transcrito y comentado, ha sido circunscrita por el legislador única y exclusivamente a la provisión de cargos vacantes de directores que, por cualquier causa, han perdido la calidad de tales.

En otros términos, el precepto en análisis presupone la existencia de una directiva sindical constituida y que uno o más de sus miembros dejen de detentar dicha calidad por renuncia, inhabilidad o por cualquier otra causa, cuyo no es el caso en consulta.

En efecto, de los antecedentes aportados aparece que en la votación realizada con el objeto de elegir el directorio sindical no se logró proveer la totalidad de los cargos necesarios para su funcionamiento de acuerdo al artículo 235 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que determina que en tal caso el respectivo directorio no ha podido constituirse y, por ende, ninguno de los afiliados a la organización ha podido detentar la calidad de dirigente sindical.

De esta manera, entonces, al tenor de lo expuesto precedentemente preciso es convenir que, en la especie, no concurren los supuestos necesarios para que opere el procedimiento de reemplazo previsto en el artículo 248 del Código del Trabajo, de suerte tal, que no cabe sino concluir que en la situación en comento se deberá proceder a dotar a la organización sindical del directorio que la ley exige lo que obliga a realizar una elección que permita designar a la totalidad de sus integrantes.

- 2) En lo que concierne a esta consulta, cabe señalar que el artículo 237 del Código del Trabajo, dispone:

"Para las elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá

comunicar por escrito al o a los empleadores la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de dicha comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

"Las normas precedentes no se aplicarán a la primera elección de directorio. En este caso, serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos que este Libro establece para ser director y serán válidos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos.

"Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte de la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

"Si resultare elegido un trabajador que no cumpliera los requisitos para ser director sindical, será reemplazado por aquel que haya obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

"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 elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

"El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

"El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable.

"El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 223.

"Lo dispuesto en el inciso cuarto del presente artículo, sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los 90 días siguientes a la elección como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

De la norma legal transcrita se colige, en primer término, que para las elecciones de directorio sindical deben presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que indiquen los estatutos y si éstos nada disponen, deben presentarse por escrito ante el secretario del directorio.

Asimismo se infiere que la presentación de candidaturas no resulta aplicable tratándose de la primera elección de directorio en la asamblea constitutiva, toda vez que en tal caso todos los trabajadores son considerados por la ley candidatos siempre que reúnan las siguientes condiciones copulativas: a) concurrencia a la respectiva asamblea constitutiva, y b) cumplimiento de los requisitos previstos por el legislador para ser director sindical.

De la referida disposición se colige, además, que resultarán elegidos directores sindicales aquellos trabajadores que obtengan las más altas mayorías relativas, estableciéndose que si resultare electo un trabajador que no reúna los requisitos para ser director sindical deberá procederse a su inhabilitación por parte de los Servicios del Trabajo, debiendo ser reemplazado por el trabajador que haya obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, siempre que la referida inhabilitación hubiere sido declarada dentro de los 90 días siguientes a la correspondiente elección.

Ahora bien, el análisis de la norma legal precedentemente transcrita y comentada permite afirmar que el procedimiento que en ella se contempla regula exclusivamente la elección de la totalidad de directores de una organización sindical, según el número de sus afiliados, es decir, aquella que se produce conjuntamente con la constitución de la organización sindical o cuando es necesario renovar la totalidad de los integrantes del directorio.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la adecuada resolución de la consulta planteada obliga a conjugar las normas comentadas con las que se contienen en el inciso 1º del artículo 248, ya transcrito en el punto 1) del presente informe, con el objeto de delimitar el ámbito de aplicación de cada una de ellas.

Conforme a este último precepto legal si se produjere una vacante antes de los seis meses en que deba expirar el mandato del respectivo directorio, se procederá a proveer dicha vacante en la forma prevista en los estatutos de la respectiva organización, por el término que faltare para completar el mandato.

Lo expuesto permite afirmar, como ya se dijera, que el inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo regula una materia especial y determinada cual es la provisión de las vacancias que se produzcan en el directorio sindical por cualquier causa, siendo necesario, por ende, convenir que su campo de aplicación es diverso de aquel en que incide la normativa del ya analizado artículo 237 y primará sobre este último en la medida que se den los presupuestos que él contempla.

De esta manera, entonces, posible es sostener que producida una vacante, cualquiera que sea la causa que la originó, el procedimiento a que debe ceñirse el reemplazo del director será siempre, por mandato legal, el que determinen los estatutos.

En estas circunstancias, cabe concluir que, aun cuando los estatutos sindicales establecieren la elección complementaria como mecanismo de provisión de vacantes, la inhabilitación del dirigente elegido para ocupar el lugar del que dejó de serlo, en caso alguno determinará la aplicación del inciso 4º del citado artículo 237 del Código del Trabajo, toda vez que no se estará en presencia de una elección o renovación total del directorio sindical sino de un nuevo reemplazo de un dirigente que ha perdido su calidad de tal, manteniéndose en funciones el resto de sus integrantes.

En otros términos, si el director elegido mediante el procedimiento de provisión de cargos señalado en los estatutos, en la especie, una elección complementaria, fuere posteriormente inhabilitado, no corresponde aplicar, para los efectos de su reemplazo, la norma prevista en el inciso 4º del referido artículo 237 que establece que debe asumir la más alta mayoría relativa siguiente, sino que, por el contrario, deberá una vez más recurrirse a lo que al respecto dispongan los estatutos de la organización, lo que significa en el caso propuesto, realizar una nueva elección.

Resuelto lo anterior y en mérito de lo señalado en acápite que anteceden posible es sostener, además, que tratándose de una elección complementaria realizada en conformidad a lo dispuesto por el ya citado inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo, resulta irrelevante la oportunidad en que

se produzca la declaración de inhabilidad del dirigente, a diferencia de lo que ocurre con las elecciones o renovaciones totales de directorio, en que la época en que se declare dicha inhabilidad es determinante para que el director inhabilitado sea reemplazado por la más alta mayoría relativa siguiente, habida consideración de lo dispuesto en el inciso final del artículo 237.

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

- 1) En el evento que realizada una votación para elegir directorio sindical no se lograra proveer la totalidad de los cargos necesarios para su funcionamiento de acuerdo al artículo 235 del Código del Trabajo, deberá procederse a una nueva elección.
- 2) Si los estatutos de una organización sindical contemplaren como mecanismo de provisión de vacantes una elección complementaria no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 4º del artículo 237 del Código del Trabajo en el evento que el director elegido mediante dicho procedimiento fuera posteriormente inhabilitado.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

06, 26.06.96.

Depto. Jurídico

Imparte instrucciones en relación con la modificación introducida a los artículos 168, 170 y 480 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.447, de 1996.

La Ley N° 19.447, publicada en el Diario Oficial de 08.02.96, introdujo modificaciones, entre otras normas, a los artículos 168, 170 y 480 del Código del Trabajo, las cuales dicen relación con la suspensión de los plazos establecidos en dichas disposiciones legales en el evento de que el respectivo trabajador hubiere interpuesto una reclamación administrativa ante los Servicios del Trabajo.

Atendida la incidencia de las antedichas modificaciones en las actividades propias de esta Repartición, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones tendientes a facilitar la aplicación de las nuevas normas, especialmente, en lo que concierne a la intervención de este organismo fiscalizador.

A.- Modificaciones introducidas por el artículo 1° N° 1, letras a) y b) N° 2) de la Ley N° 19.447 a los artículos 168 y 170 del Código del Trabajo, respectivamente.

1. Alcance:

La circunstancia de que las nuevas normas hagan referencia a los plazos previstos en las normas legales que cita, obliga a efectuar la siguiente distinción:

1.1. Casos en que opera la suspensión:

- a)** En el plazo de 60 días de que dispone el trabajador para reclamar del despido, cualesquiera que sea la causal de término de contrato invocada.
- b)** En el plazo de 60 días para reclamar el pago de la indemnización legal por años de servicio, y el de la indemnización sustitutiva del aviso previo, según corresponda, en caso que el término de contrato se hubiere producido por aplicación de las causales contempladas en el artículo 161, incisos 1° y 2°, vale decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio del empleador, respectivamente.

1.2. Caso en que no opera:

En la situación prevista en el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, en el plazo de 60 días de que dispone la trabajadora para solicitar su reincorporación al trabajo en el evento de que hubiere sido despedida ignorándose su estado de embarazo, plazo éste que se cuenta desde la fecha del despido.

2. Requisitos para que opere la suspensión:

- a) Que el trabajador afectado haya interpuesto un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo respectiva, y
- b) Que la interposición de dicho reclamo administrativo se haya efectuado dentro de los 60 días hábiles siguientes a su separación.

En relación con el requisito señalado en la letra a), es necesario destacar que este Servicio, mediante Dictamen N° 3.653, de 28.07.83, resolvió que es competente para conocer del reclamo de un trabajador, a su elección, la Inspección del Trabajo del domicilio del reclamado o la del lugar de la prestación de servicios, indistintamente.

No obstante lo anterior, si en la práctica, se interpusiera un reclamo ante una Inspección distinta a las señaladas, dicha oficina no podrá negarse a su recepción, debiendo, de inmediato, remitir los respectivos antecedentes a aquella a la cual corresponda la tramitación de dicho reclamo.

3. Efectos de la interposición del reclamo administrativo, en los plazos establecidos en los artículos 168 y 170

La interposición de un reclamo administrativo en los términos previstos en las letras a) y b) del N° 2 precedente, produce el efecto de suspender los plazos previstos en los preceptos citados, los que continuarán corriendo una vez terminada la gestión ante la Inspección del Trabajo.

Ello significa que si dicho trámite administrativo se efectúa, por ejemplo, transcurridos 30 días hábiles contados desde la separación del trabajador, el plazo para reclamar judicialmente el despido o el pago de las indemnizaciones por término de contrato señalados en la letra A N° 1.1, letra b) se extenderá por otros 30 días hábiles, reclamo, en tal caso, desde el término de la respectiva gestión administrativa.

Con todo, necesario es precisar que la suspensión de los plazos a que se refieren los preceptos en comento no pueden significar, en caso alguno, que el reclamo judicial por despido o no pago de las indemnizaciones ya aludidas pueda ser interpuesto después de 90 días hábiles contados desde la separación del trabajador.

En otros términos, en la situación en análisis, el plazo para reclamar judicialmente no podrá exceder de 90 días hábiles contados desde dicha separación.

Es necesario destacar a este respecto que la ley no exige para que opere la suspensión de los plazos indicados que el reclamo interpuesto por el trabajador haya sido notificado al empleador.

Ello implica que en tales casos la suspensión de dichos plazos se producirá de pleno derecho desde la fecha de presentación del reclamo pertinente ante la Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se recomienda que en la respectiva citación, se dé a conocer al empleador, el efecto que genera la referida gestión administrativa.

B.- Modificación introducida al artículo 480 del Código del Trabajo por el artículo 1º Nº 13 de la Ley Nº 19.447.

1. Alcance de dicha modificación:

Conforme al nuevo inciso final del artículo 480, los plazos de prescripción establecidos en los incisos 1º, 2º y 3º se suspenden en el evento de que el trabajador afectado haya interpuesto un reclamo administrativo.

De ello se sigue que la referida suspensión tiene incidencia en los siguientes plazos:

- a) En el plazo general de prescripción de los derechos laborales, establecido en el inciso 1º de dicho precepto, esto es, dos años contados desde que éstos hicieron exigibles, sea que la relación laboral se encuentre vigente o extinguida.
- b) En el de prescripción de la acción que emana de los derechos laborales una vez extinguida la relación laboral, que es de 6 meses contados desde la terminación de los servicios, y
- c) En el de prescripción del derecho al cobro de las horas extraordinarias establecido en el inciso 3º del mismo artículo, el cual se fija en 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

2. Requisitos para que opere la suspensión de la prescripción de los plazos establecidos en los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 480 del Código del Trabajo:

- a) Que el afectado haya interpuesto un reclamo administrativo ante la respectiva Inspección del Trabajo.
- b) Que dicho reclamo se haya deducido dentro de los plazos de dos años, y 6 meses, previstos en los citados incisos 1º, 2º y 3º del artículo 480.
- c) Que el reclamo del trabajador se encuentre debidamente notificado al empleador.
- d) Que la pretensión manifestada en reclamo sea igual a la que se deduzca en la respectiva acción judicial, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas.

En lo que respecta al requisito signado con la letra a) precedente, es preciso señalar que el análisis del inciso final del artículo 480 permite sostener que la expresión reclamo que en él utiliza el legislador no se enmarca dentro de la nomenclatura jurídico laboral administrativa que distingue entre denuncia y reclamo, según se trate de una relación laboral vigente o extinguida, respectivamente, sino que tal expresión debe ser entendida en un sentido amplio que comprende ambos conceptos.

En efecto, de acuerdo a dicho inciso final la suspensión que el mismo establece no opera sólo respecto de la prescripción de la acción que emana de los derechos laborales una vez extinguida la relación contractual, sino que también respecto de la prescripción de los derechos laborales y de las horas extraordinarias y sus respectivas acciones, casos en los cuales la relación laboral puede encontrarse vigente o extinguida.

Por lo que concierne al requisito siguiente, esto es, al consignado en la letra b), cabe manifestar que el legislador exige que el correspondiente reclamo se encuentre "debidamente notificado", lo cual implica que para que opere en tal caso la suspensión de la prescripción, éstos deberán ponerse en conocimiento del empleador, teniendo presente que, como ya se dijera, tal expresión abarca tanto los conceptos de reclamo administrativo propiamente tal, como el de denuncia.

3. Forma de practicar la notificación al empleador.

En lo que respecta a dicha diligencia, cabe señalar que a falta de la norma expresa que regule la materia, ésta deberá llevarse a efecto por un funcionario de los Servicios del Trabajo en la forma siguiente:

- a) Si el empleador de una empresa, sociedad u otra persona jurídica, deberá entregarse copia de la comunicación que dé cuenta de la interposición de un reclamo o denuncia administrativa, a quien la represente, o en su defecto, a la persona que aparezca a cargo del respectivo establecimiento al momento de la notificación y si nadie hay allí, hecho del cual deberá dejarse constancia por el funcionario actuante, o si por cualquier causa no fuere posible entregar la copia aludida a la persona que en él se encuentren, deberá fijarse en la puerta del establecimiento o faena, copia de la respectiva comunicación.
- b) Si el empleador es una persona natural, la diligencia deberá practicarse en el domicilio de ésta, en forma personal o dejando copia con persona adulta de dicho domicilio.

El funcionario a cargo de la diligencia deberá levantar un acta en la cual deberá dejar constancia de la fecha de su realización, la hora en que se practicó y el nombre de la persona que recibió la copia de la comunicación, cuando corresponda, quien deberá estampar su firma o impresión digital en el mismo documento. Si se negare a firmar, deberá dejarse constancia de ello en el acta aludida.

En el anexo de la presente Orden de Servicio se insertan modelos de actas de notificación al empleador.

4. Efectos de la interposición de la respectiva denuncia o reclamo.

La interposición de una denuncia o reclamo administrativo cumpliéndose con los requisitos señalados en la letra B) N° 2, acápites a), b), c) y d), suspende los plazos de prescripción previstos en los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 480, hasta el término de la correspondiente gestión administrativa.

En otros términos, en tal situación, los referidos plazos se suspenden a la fecha de interposición de la denuncia y/o reclamo administrativo y continuarán corriendo una vez concluida su tramitación en la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, es necesario consignar que acorde a lo previsto por el actual inciso final del citado artículo 480, habiéndose deducido un reclamo administrativo en los términos que el mismo establece, el plazo de que dispondrá el trabajador para demandar judicialmente el pago de remuneraciones, horas extraordinarias u otros derechos laborales que hayan sido materia de aquél, no podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.

Del mismo plazo máximo dispondrá el trabajador que haya deducido una reclamación ante los Servicios del Trabajo para ejercer posteriormente la acción judicial sobre dicha materia, una vez concluida la relación laboral.

C.- Vigencia de las nuevas normas.

La Ley N° 19.447 se publicó en el Diario Oficial de 08.02.96, fecha desde la cual empieza a regir atendido que no contempla normas especiales sobre su vigencia.

Lo anterior implica que sólo los reclamos o denuncias administrativas que se interpongan a partir de esa fecha podrán producir el efecto de suspender los plazos previstos en los artículos 168, 170 y 480 del Código del Trabajo.

D.- Intervención de los Servicios del Trabajo.

La modificación introducida a los preceptos legales en comento por la citada Ley N° 19.447, implica para la Dirección del Trabajo la obligación de cumplir exclusivamente las siguientes gestiones administrativas:

- 1) La de notificar al empleador las denuncias y/o reclamos interpuestos en su contra, con exclusión, en el caso de estos últimos, de aquellos que se deduzcan únicamente por despido, cualquiera que sea la causal invocada, o por el no pago de indemnizaciones por término de contrato.

De consiguiente, si el respectivo reclamo involucra otros conceptos aparte de los ya señalados, deberá igualmente procederse a su notificación.

En este punto se reitera lo señalado en la letra B) N° 3, en cuanto a la forma de practicar dicha diligencia.

- 2) La de certificar el hecho de haberse interpuesto una denuncia o reclamo administrativo en contra de un determinado empleador, cualquiera que sea la materia denunciada o reclamada.

Dicho certificado deberá ser emitido, a requerimiento del tribunal competente o de cualquiera de los interesados, por el funcionario a cargo de la Unidad y Oficina correspondiente y en él deberán consignarse los antecedentes que se indican a continuación:

- a) Fecha de la interposición del reclamo o denuncia.
- b) Inspección del Trabajo ante la cual se efectuó tal gestión.
- c) Individualización del o los denunciados y/o reclamantes, indicando su nombre completo y RUT.

En el caso que la denuncia sea formulada por una organización sindical, deberá señalarse el nombre de los trabajadores a que se refiere.

- d) Individualización del denunciado y/o reclamado, señalando en tal caso la razón social y RUT de la empresa o el nombre y RUT del empleador, según el caso.

- e) Materias específicas objeto de la denuncia y/o reclamo. (Ej. no pago de remuneraciones del período enero a marzo de 1996).
- f) Fecha de término de la gestión administrativa.

Modelo del certificado antes referido se inserta en Anexo.

ANEXO

En esta parte se insertan modelos de actas de notificación y de los certificados referidos en las letras B) N° 3 y D).

Acta de Notificación Empleador (Persona Jurídica)

En , a , de de 1996, siendo las horas, me constituí en , y procedí a notificar a la empresa , representada legalmente por , que con fecha ante la Inspección del Trabajo de se ha interpuesto un reclamo y/o denuncia (tarjar lo que no corresponda) en su contra con los siguientes conceptos.

.....
.....
.....

Entregué copia de la presente acta a:
(Indicar con una cruz la forma que se utilizó)

Don (a) , en su calidad de representante legal de la empresa quien firmó.

Don (a) , encargado del establecimiento al momento de practicarse la diligencia, quien firmó.

Se fijó copia de la presente acta de notificación en la puerta del establecimiento y/o faena.

.....
Firma o impresión digital y RUT
del notificado

.....
Firma del funcionario actuante

**Acta de Notificación Empleador
(Persona natural)**

En , a de de ,
siendo las horas, me constituí en y
procedí a notificar al empleador Sr. (a) ,
que con fecha ante la Inspección
del Trabajo de se interpuso una denuncia y/o reclamo
(tarjar lo que no corresponda) en su contra por:
.....
(Conceptos denunciados y/o reclamados).

Entregué copia de la presente acta a:
(Indicar con una cruz la forma que se utilizó)

Don (a) , personalmente, quien
..... firmó.

Persona adulta del domicilio quien se identificó como
..... , y firmó.

Se fijó copia de la presente acta de notificación en la puerta del estable-
cimiento y/o faena.

.....
Firma o impresión digital y RUT
del notificado

.....
Nombre y firma del funcionario
actuante

Certificado

Certifico que con fecha ante la Inspección del Trabajo de , don(a) interpuso una denuncia/reclamo en contra de (Indicar nombre empresa, representante

..... legal o denunciado o reclamado en caso de ser esta persona natural) con domicilio en por los siguientes conceptos:

.....
.....
.....

El referido trámite administrativo concluyó el día

En a de de 1996.

.....
Nombre, cargo y firma del funcionario que otorga el certificado.

2.- Circulares.

77, 16.06.96.	Depto. Orgs. Sindicales
Reitera cumplimiento de Circular N° 122, de 07.09.95.	

Cúpleme requerir a Uds. el cumplimiento de las instrucciones impartidas a través de la Circular N° 122, de 07.09.95, reiterada por las Circulares N°s.155 y 64, de 1995 y 1996, respectivamente, referida al uso de formularios para el envío de los expedientes de constitución y reformas de estatutos al Departamento de Organizaciones Sindicales.

En efecto, ciertas Inspecciones del Trabajo han hecho llegar a este Departamento en varias oportunidades los expedientes en cuestión sin el oficio Conductor confeccionado para estos efectos, cuyos formularios deben ser solicitados por cada Inspección a la Unidad de Adquisiciones del Servicio.

Por lo tanto, y a fin que esas Oficinas del Trabajo se adecuen desde ya a las normas impartidas al respecto, adjunto encontrará una copia de la Circular N° 122, de 07.09.95 con los Formularios de Oficios N°s. 30.24, 30.25, 30.26 y 30.27. (Véase Boletín N° 81, pág. 99).

79, 21.06.96.

Depto. Fiscalización

Instruye sobre materias relacionadas con cobranza de multas.

Con motivo del próximo traspaso de la cobranza de multas aplicadas por la Dirección del Trabajo, se ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones con el objeto de preparar dicho proceso y, a su vez agilizar la tramitación de los juicios ejecutivos actualmente pendientes, sin perjuicio de las que se dicten en el futuro sobre la misma materia.

Las Direcciones Regionales serán responsables de la implementación y ejecución de tales instrucciones, en los plazos y formas que se señalan, debiendo en consecuencia tomar todas aquellas medidas que sean conducentes al logro de los fines propuestos.

1. Resoluciones de Multas.

Al respecto, se hace necesario tener presente los siguientes criterios:

- Deberá continuarse, de manera normal, con la notificación de las resoluciones de multas aplicadas por las inspecciones.
- En relación a las multas ejecutoriadas, deberá suspenderse la presentación de Demandas Ejecutivas, para el cobro de las respectivas multas, con la excepción de aquellas que se encuentren próximas al plazo de prescripción de la acción ejecutiva, contemplado en el artículo 442 del Código de Procedimiento Civil, esto es, 3 años contados desde que las resoluciones de multas se encuentran ejecutoriadas.

Por su parte, respecto de aquellas resoluciones de multas en que se den los supuestos previstos por la norma citada, se procederá a decretar su Archivo Transitorio, sin necesidad de que tal prescripción sea declarada judicialmente.

2. Multas en Cobranza Judicial.

En relación a las multas que se encuentren actualmente en cobranza judicial, deberán tenerse en consideración los siguientes criterios, para los efectos de acelerar al máximo su tramitación, a saber:

- Aquellas demandas ingresadas pero sin notificar y respecto de las cuales no se hubiese iniciado diligencia alguna, se procederá al retiro de las mismas, pidiendo devolución de los antecedentes que se hayan acompañado, salvo el caso de aquellas multas que se encontraren próximas a prescribir, en cuyo evento deberá continuarse con su tramitación.
- Aquellas causas que se encuentran actualmente paralizadas, por encontrarse pendiente ante la Inspección correspondiente, el trámite de Archivo Transitorio, deberán activarse o decretarse la correspondiente incobrabilidad de las multas antecedentes de dichos juicios, para lo cual, se adecuarán, dichos trámites, a las siguientes instrucciones:

Ante la imposibilidad de ubicar al demandado, y para los efectos de considerar incobrables las resoluciones de multas, se deberán acompañar los siguientes antecedentes:

- a) Copia de la multa.
- b) Copia de la diligencia practicada por el receptor, en que se deje constancia de la actuación realizada y de los motivos por los cuales no fue habido el ejecutado, la que deberá ser contrastada por el abogado o funcionario a cargo con el expediente respectivo.
- c) Copia de respuesta del Servicio de Registro Civil e Identificación, en el cual se informe el último domicilio del infractor, cuando ello fuera procedente.

En consecuencia, no se requerirá la certificación del tribunal, así como tampoco el informe de un segundo funcionario que corrobore lo señalado por el receptor.

Con todo, se hará excepción a lo expuesto precedentemente, en aquellos casos en que a juicio del abogado o funcionario a cargo, sea necesario un informe de un segundo funcionario en relación a la diligencia practicada.

Una vez finalizado el proceso de actualización en comentario, el que tendrá como fecha tope para su conclusión el 22 de julio de 1996, las Inspecciones confeccionarán un registro, de las multas que fueron archivada transitoriamente por esta vía, con la indicación de la causa ejecutiva en la que inciden.

Así pues, tomando en consideración las actuales prioridades del Servicio en esta materia y que fueran reseñadas al comienzo, la recarga de trabajo que significa el mantenimiento de los procedimientos vigentes y en función de lo expuesto en los párrafos que anteceden, y con el objeto de flexibilizar las instrucciones vigentes en materia de Archivo Transitorio, contenidas en las Ordenes de Servicio N^os. 27 y 30, de 31 de octubre y 11 de diciembre de 1991, deben entenderse en consecuencia, modificadas en lo pertinente, las órdenes de servicio precedentemente citadas.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Selección y Comentarios de
MARCELO BETANCOURT M.
Abogado del Depto. Jurídico

REQUISITO SINDICATO INTEREMPRESA. DIRECTORES DEBERAN PERTENECER A LO MENOS A DOS EMPRESAS DISTINTAS. INHABILIDAD SINDICAL POR NO CUMPLIR CON ESTA EXIGENCIA. SENTENCIA SOLUCIONA INCONVENIENTE POR NO EXISTIR OTRO CANDIDATO QUE REEMPLACE AL DIRECTOR INHABILITADO.

DOCTRINA:

El señor Luis Aníbal Serrano Del Solar, interpuso ante el Quinto Juzgado de Letras del Trabajo reclamación judicial del artículo 237 del Código del Trabajo, en contra de la Resolución Administrativa N° 696, de la Dirección del Trabajo, de fecha 1º de agosto de 1995, en virtud de la cual se le inhabilitó para ejercer el cargo de director del "Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de Compañía de Teléfonos de Chile S.A. Filiales y Otras Empresas", por no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 235 del Código del Trabajo, que exige que en los sindicatos interempresa, los directores deberán pertenecer a lo menos a dos empresas distintas.

En la especie, del Acta de la renovación del directorio del Sindicato Interempresa antes aludido, constaba que los cinco dirigentes elegidos pertenecían a la misma empresa, esto es, a la Compañía de Telecomunicaciones de Chile, por lo que se debió inhabilitar al que obtuvo la quinta mayoría, a fin de que fuera reemplazado por otro candidato que, junto con reunir los requisitos legales para ser dirigente, además, perteneciera a otra empresa distinta a la del resto.

Junto con lo anterior, el reclamante, señor Serrano del Solar, solicitó un pronunciamiento del tribunal, en orden a que estableciera un procedimiento a seguir, en el evento de declararse la legalidad de la Resolución Administrativa N° 696, de la Dirección del Trabajo, toda vez que a la comentada elección no se presentó otro candidato que pudiese reemplazar al inhabilitado.

El tribunal que conoció de la causa, pronunció sentencia definitiva, con fecha 04 de junio de 1996, y, sentando jurisprudencia, confirmó la plena legalidad de la resolución administrativa reclamada, en el sentido de que es inhábil el candidato que obtuvo la quinta mayoría, y que, en consecuencia, puede el Sindicato en cuestión funcionar con sólo cuatro directores, en vez de proceder a la disolución del mismo, lo que significaría una nueva selección.

A continuación se transcribe la citada sentencia judicial.

Santiago, 04.06.96.

Vistos:

A fojas 21 comparece don Luis Aníbal Serrano Del Solar, empleado, domiciliado para estos efectos en calle Monseñor Müller N° 10 Depto. A. comuna de Santiago, viene a reclamar de la Resolución Administrativa N° 696 de agosto de 1995, que fue dictada por la Directora del Trabajo, señora María Ester Feres Nazarala, con domicilio en Agustinas 1253 piso 10, Santiago, señala que mediante la indicada resolución inhabilitó en el cargo de Director Sindical del "Sindicato Interempresas de Trabajadores

Profesionales de Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales y Otras Empresas", fundamentándose en el artículo 235 inciso 3º del Código del Trabajo, debido a que en la última elección de directiva sindical, realizada con fecha 24 de mayo de 1994, resultó elegido con la quinta mayoría, esto es, el último lugar, siendo que los 5 elegidos pertenecen a la empresa Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A. En esa oportunidad una vez que la Dirección del Trabajo, conociera y dictara la resolución impugnada, se le comunicó el origen y motivo de que, no obstante ser los 5 miembros de la directiva, trabajadores del mismo empleador, no se presentó ningún otro candidato a la elección, ni antes, ni durante la asamblea que los procedió a elegir, de suerte tal que era y es imposible que saliera otra persona en vez del suscrito como director elegido; por lo que solicita se acoja el reclamo, con costas.

A fojas 35, el demandado viene en oponer la excepción dilatoria de corrección de procedimiento; en subsidio, informa del reclamo interpuesto, solicitando su rechazo, pues éste se encuentra ajustado a derecho, con costas.

A fojas 41, por no tener forma de juicio la acción incoada por el Sindicato, representado por el señor Serrano Del Solar, se omitió recibir la causa a prueba, se dio lugar a la excepción dilatoria, se tuvo por evacuado el informe de la Dirección del Trabajo, en rebeldía del actor, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 223 del Código del Trabajo.

A fojas 44 se citó a las partes a oír Sentencia.

Considerando:

1. Que don Luis Aníbal Serrano Del Solar, en su calidad de Director Sindical inhabilitado del "Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de la Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales y Otras Empresas", ha interpuesto reclamo en contra de la Resolución Administrativa N° 696 de agosto de 1995, emitida por la Directora del Trabajo, señora María Ester Feres Nazarala;
2. Que funda su acción en que: en la elección de directiva Sindical realizada el 24 de mayo de 1994, resultó elegido con la quinta mayoría, como Director Sindical, esto es, el último lugar. Asimismo fueron elegidos 5 personas de la Empresa: "Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A.". Añade que según los estatutos de su Asociación, nada se expresa respecto al vacío legal, provocado y sólo se remonta a las disposiciones del Código del Trabajo. Termina solicitando se deje sin efecto la resolución impugnada y, se le restablezca en el cargo de Director Sindical de la entidad que se ha señalado precedentemente;
3. Que a fojas 35 evacuó un informe la Dirección del Trabajo, de cuyo texto se desprende que efectivamente el reclamante resultó elegido como Director del Sindicato Interempresa junto con 4 personas más de la misma entidad a que pertenece el actor;
4. Que tal como lo afirma la Dirección del Trabajo y lo corrobora en forma categórica el artículo 235 del Código del Trabajo:

"En los Sindicatos Interempresas, los Directores deberán pertenecer, a lo menos a 2 empresas distintas".

Añaden los incisos 5º y 6º del artículo 237, según texto refundido por el D.F.L. N° 1, de 07 de enero de 1994, que:

"La inhabilidad o incompatibilidad actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de 90 días siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el Directorio;

5. Que, en consecuencia la resolución que se impugna por esta vía se ha ajustado a derecho, ello en razón que del Acta de Elección de renovación del Directorio del "Sindicato interempresas" tantas veces citado, los Dirigentes elegidos pertenecen todos a la misma empresa "Compañía de Telecomunicaciones de Chile", con ello se ha infringido lo preceptuado por el artículo 235 del Código del ramo, que como se ha expresado exige que los Directores de este tipo de Sindicatos (interempresas), deberán pertenecer, 2 a lo menos, a empresas distintas;
6. Que en razón de lo explicitado, ha procedido la inhabilidad del que ha obtenido la quinta mayoría, a objeto que sea reemplazado por otro candidato que reúna los requisitos legales para ser Dirigente y, que pertenezca a otra Empresa distinta del de aquella a que pertenece el resto. Dicha reflexión emana del artículo 248 del Código del Trabajo;
7. Que por haberse sentado jurisprudencia, es conveniente que como se decidirá, en el sentido que es inhábil la quinta persona elegida, puede el Sindicato funcionar con solo 4 Directores, en vez de disponer la disolución del mismo, lo que significaría una nueva elección; Vistos además lo preceptuado en los artículos 218, 220, 223, 235, 237, 248 y 271 del Código del Trabajo; 160, 170, 342 y 426 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, se declara:
 - Que no ha lugar al reclamo de fojas 21, interpuesto por don Luis Aníbal Serrano Del Solar y el compareciente está inhabilitado de ejercer el cargo de Director Sindical del "Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de la Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales y Otras Empresas", debiendo funcionar el señalado Sindicato con sólo 4 Directores. Con costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictado por la señorita María Ondina Tapia Varas, Juez Titular, autoriza el Secretario Subrogante don Hugo Muñoz Basaez.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1.- Dictámenes

11.046, 17.10.95.

Deuda por diferencia de tasa impositiva originada por entero erróneo de cotizaciones.

Un empleador ha recurrido ante esta Superintendencia, reclamando del cobro por el entero erróneo de las imposiciones de uno de sus trabajadores, en la Administradora de Fondos de Pensiones Santa María, a consecuencia de la equivocada información proporcionada por éste al momento de su contratación, por los períodos de noviembre a diciembre de 1987; enero, febrero, marzo y diciembre de 1988; enero, febrero, marzo y diciembre de 1990; enero, febrero y diciembre de 1991; y enero, febrero, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 1992. Agrega que esas imposiciones se deberían haber enterado en el Instituto de Normalización Previsional, régimen del ex Servicio de Seguro Social.

Requerido al efecto, ese Instituto ha informado que de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 17.322, esta diferencia de cotizaciones producto de la diferencia de tasa impositiva entre el antiguo sistema previsional y el Nuevo Sistema de Pensiones, debe ser pagada por el empleador, quien es el obligado por la ley al pago de las cotizaciones, debiendo aplicarse a esa deuda, tanto reajustes como intereses para lo cual el Instituto emitirá la correspondiente resolución de cobranza.

No procede el cobro de multas en este caso, pues, habiéndose efectuado el pago, resulta presumible la buena fe por parte del empleador. En consecuencia, en opinión del ente recurrido, es la empresa recurrente, la que debe pagar las diferencias aludidas, sin perjuicio de su facultad de repetir en contra del trabajador lo pagado en exceso.

Esta Superintendencia puede expresar que aprueba los términos del informe evacuado por ese Instituto por estimarlo ajustado a derecho y a los antecedentes que inciden en este caso.

En efecto, es necesario considerar que si bien es cierto que el inciso primero del artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980, dispuso que a contar de su vigencia, las remuneraciones imponibles de los trabajadores afiliados a las Instituciones de Previsión que indica, sólo estarían afectas a cotizaciones allí señaladas, las que serían de cargo de ellos, no es menos cierto que el inciso 4° de esta norma, prescribió que dichas cotizaciones deben ser deducidas por el empleador de las remuneraciones de sus trabajadores y pagadas en las instituciones de previsión respectivas, aplicándose para todos los efectos, las disposiciones de la Ley N° 17.322.

En consecuencia, *el entero erróneo de cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, de un imponente afecto al ex Servicio de Seguro Social, obliga a traspasar las cotizaciones pagadas por el empleador para el fondo de pensiones y adicionales, con indicación del mes a que corresponden (valor nominal), las que se enterarán sin intereses, reajustes y multas, pues se consideran enteradas oportunamente.*

Las diferencias de cotizaciones que se produzcan entre uno y otro sistema previsional, deben ser cobradas y enteradas por el empleador, con arreglo a lo dispuesto por los artículos 3º y 22 de la Ley Nº 17.322.

11.047, 17.10.95.

Absuelve consultas relativas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Administración Delegada del Seguro Social de la Ley Nº 16.744.

Concordancias: Of. Circ. Nº 8.710/1993 y Ord. Nº 3.337/1989, de esta Superintendencia.

Ese Organismo se ha dirigido a esta Superintendencia efectuando una serie de consultas relativas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Administración Delegada del Seguro Social de la Ley Nº 16.744.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede expresarle que en las entidades empleadoras del sector público a que se refiere la Ley Nº 19.345, la constitución, funcionamiento y control de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se encuentra actualmente sujeta a la dictación de la reglamentación respectiva, conforme a lo prescrito por el artículo 6º del citado cuerpo legal.

En cuanto al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad exigido por el D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debe señalarse que éste es diferente del contemplado por los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, el que no puede ser exigido a los servicios públicos por expresa disposición del artículo 1º, inciso segundo, del mismo Código, de manera que no procede en tal reglamento incluir normas de orden –las que, por lo demás, están contenidas en el Estatuto Administrativo de la Ley Nº 18.834– así como, tampoco, resulta obligatoria la remisión de copia de dicho Reglamento a la Dirección del Trabajo, por no tener este último tutela fiscalizadora respecto de la Administración Pública.

En lo que se refiere a la aplicación de eventuales multas conforme al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, debe señalarse que ellas, en su oportunidad, podrán ser reclamadas ante esta Superintendencia, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 8º de la Ley Nº 19.345.

En cuanto a las estadísticas y contabilidad que deben mantener los administradores delegados de la Ley Nº 16.744, cabe precisar que, mediante los oficios indicados en las concordancias, esta Superintendencia emitió instrucciones acerca de la materia referida, especialmente en cuanto se uniformó la información que mensualmente deben remitir tales entes administradores, así como en cuanto se definió el contenido de los conceptos y cifras a considerar en el análisis contable.

Finalmente, es menester precisar que el D.S. Nº 418, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha establecido el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 1995, en cuyo artículo 9º se ha establecido para los administradores delegados un aporte ascendente a un 30% de lo que les hubiere correspondido enterar por concepto de cotizaciones básica y adicional.

11.127, 20.10.95.**Municipalidades. Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y aplicación de multas contenidas en Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Concordancias: Ords. N°s. 7.237/1987; 5.527/1989; 1.577 y 7.623/1992 y 1.686/1994, de esta Superintendencia. Dictámenes N°s. 36.328/1981; 6.162/1990; 4.776/1993; 43.953/1994 y 1.206/1995, de la Contraloría General de la República.

Esa Entidad Edilicia se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento acerca de la obligatoriedad de la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, así como respecto de la aplicabilidad a los funcionarios municipales de las multas que pueda consultar el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Sobre el particular, cabe señalar que este Organismo, en general, ha sostenido uniformemente el criterio que, conforme a lo prescrito por los artículos 3º, inciso tercero, del Código del Trabajo, y 25, inciso primero, de la Ley N° 16.744, resulta irrelevante la naturaleza jurídica que tenga una institución o entidad empleadora, comoquiera que esté organizada con sus diversos medios para obtener los objetivos para los cuales ha sido creada y de la circunstancia de que proporcione trabajo.

En mérito de lo anterior, para los efectos del seguro social contemplado en la Ley N° 16.744 a las Municipalidades se les ha dado un trato similar y no discriminatorio, tal como a cualquier otra entidad empleadora, incluyendo los aspectos relacionados con la prevención de riesgos. Ello, en cuanto a la importancia que dio el legislador a tal aspecto y al rol que en torno al mismo deben cumplir todos los involucrados en el seguro social establecido sobre la materia, cuyo fin, es el de la disminución de la ocurrencia de tales siniestros y que de aceptarse el criterio sustentado por la Contraloría General de la República, en el caso de las Municipalidades, (v.gr. Ord. N° 1.206, de 12 de enero de 1995) tanto los trabajadores como los empleadores, quedarían excluidos de su participación en sus respectivas obligaciones, eliminándose una importantísima herramienta para la prevención de los siniestros profesionales.

Asimismo, cabe agregar que, no obstante que a propósito de la discusión en el Parlamento de la Ley N° 19.345, el tema en comento fue motivo de diversas consideraciones, finalmente no se innovó respecto de él, continuando las Municipalidades, por ende, sujetas al régimen general de la Ley N° 16.744, y sin que a su respecto se hayan efectuado ajustes especiales.

Ahora bien, en lo que se refiere a las materias específicas en consulta, debe señalarse, por una parte, que la exigencia contenida en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, respecto de la constitución de *Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales*, ella no les resulta obligatoria a las entidades edilicias, en atención al expreso tenor de dicha disposición legal que sólo lo exige a las *empresas mineras, industriales y comerciales*, calidades que no poseen al estar destinadas a satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna, tal como lo prescribe el artículo 1º de la Ley N° 18.695. Así se ha dictaminado a través de los Oficios Ordinarios N°s. 7.237, de 1987; 1.577, de 1992 y 1.686, de 1994, de esta Superintendencia.

Por otra parte, cabe precisar que a los funcionarios municipales es posible aplicarles las multas que se contemplen en los *Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, atendiendo a lo prescrito por los artículos 67 de la Ley N° 16.744, 14 y siguientes del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 58, letra f), y 95 de la Ley N° 18.883.

11.320, 25.10.95.

Servicio de Bienestar del sector privado. Descuentos por concepto de aportes mensuales o deudas no tienen carácter legal sino convencional.

Concordancias: Ords. N°s. 2.043/1977 y 1.750/1995, de esta Superintendencia.

Esa empresa ha recurrido a esta Superintendencia señalando que existe un Servicio de Bienestar de su personal, que es financiado en forma conjunta entre la empresa y los trabajadores, el que otorga beneficios tales como ayudas sociales, préstamos por tratamientos médicos, exámenes especializados, compra de aparatos ortopédicos, etc.

Las deudas que los afiliados adquieran por tales eventos son descontadas por planilla de las remuneraciones de los trabajadores.

Señala que de acuerdo a la última auditoría externa practicada a la empresa, se le indicó que estaba incurriendo en un error al descontar más del 15% de la remuneración del trabajador.

De acuerdo a ello, la empresa a contar de febrero del presente año, se ha ajustado al límite de descuento, lo que dificulta el retorno de las ayudas sociales al Servicio de Bienestar.

Agrega que el Servicio de Impuestos Internos establece que "las prestaciones de las Unidades de Bienestar, existentes en las empresas del sector privado, en tanto complementan los beneficios sociales que prestan las Cajas o Institutos de Previsión, asumen el carácter de beneficios previsionales." (Artículo 17 N°13 de la Ley de la Renta).

De lo anterior se desprendería, según esa empresa, que los descuentos a la remuneración del trabajador, por créditos otorgados por el Servicio de Bienestar, no estarían afectos al límite del 15%.

En mérito de lo expuesto, solicita un pronunciamiento de esta Superintendencia en cuanto a si la empresa con pleno acuerdo de sus trabajadores puede descontar más del 15% que establece la normativa legal, en consideración a que las prestaciones que otorga el Servicio de Bienestar son consideradas complementarias de las que otorgan las Cajas o Instituciones de Previsión, por lo que dichos beneficios tendrían el carácter de previsionales al igual que las obligaciones del socio para con el Bienestar.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que mediante los Oficios N° 2.043, de 13 de julio de 1987 y N° 1.750, de 15 de febrero de 1995, analizó los criterios básicos que se aplican para determinar si una entidad es o no una institución de Previsión Social y que se desprenden de su concepto a saber:

- a) Que se trate de una persona jurídica, elemento indispensable para que sea una institución;
- b) Que se encuentre establecida por ley o acto de autoridad competente, o a lo menos, que haya sido ratificada su existencia por aquélla;
- c) Que la afiliación sea obligatoria;
- d) Que los beneficios que otorgue sean obligatorios, si no la totalidad de ellos, a lo menos, los básicos que establecen sus Estatutos;
- e) En la generalidad de los casos concurren a su financiamiento tanto los afiliados como los empleadores, en las proporciones que las leyes o estatutos señalen, y
- f) Que se encuentren sometidas al control y fiscalización de los organismos estatales competentes.

Sobre la base de estos elementos y de los principios generales que informan el Derecho de Seguridad Social Chilena, puede concluirse que para nuestro ordenamiento jurídico son instituciones de previsión social aquellas que administran o gestionan regímenes obligatorios, para dar cobertura a las contingencias sociales que definen el concepto de Seguridad Social, tales como el Instituto de Normalización Previsional, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, o las Instituciones de Salud Previsional. En consecuencia, para que una entidad pueda calificarse como institución de previsión, requiere cumplir con todos los requisitos o elementos antes indicados.

Precisado lo anterior, procede determinar si los Servicios de Bienestar del Sector Privado, cuentan con los referidos elementos, para lo cual, previamente es necesario definir su naturaleza.

Los Servicios de Bienestar del sector privado están organizados como Corporaciones de Derecho Privado, en conformidad con el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, son de adscripción voluntaria, se rigen por los principios propios del derecho privado –tales como la autonomía de la voluntad– y, por lo tanto, no participan de las características de las Instituciones de Previsión Social.

En consecuencia, los Servicios de Bienestar del Sector Privado no cumplen con los requisitos copulativos señalados anteriormente, que resultan determinantes al momento de calificar una entidad como institución de previsión social, esto es, la obligatoriedad de afiliación y del otorgamiento de sus beneficios, puesto que, tal como lo sostiene en su presentación, la cobertura de las contingencias que cubre el Servicio de Bienestar, están establecidas en forma complementaria, siendo además voluntario para el trabajador afiliarse o no a dicha Institución.

Asimismo, su fiscalización no se encuentra entregada a un organismo de control técnico en materia de Seguridad Social, lo que acentúa su distanciamiento de las entidades de que se trata.

Por lo mismo, no teniendo la calidad de entidad de previsión, las prestaciones que otorga ese Servicio de Bienestar no pueden considerarse prestaciones de índole previsional.

En consecuencia, esta Superintendencia expresa que el Servicio de Bienestar de la Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A., no constituye una institución de previsión social por lo que las prestaciones que otorga tampoco pueden considerarse beneficios previsionales, sin perjuicio de su carácter complementario de los beneficios legales de orden médico, razón por la que los descuentos

que deban hacerse en favor del mismo, de las remuneraciones de los trabajadores, por concepto de deudas o aportes mensuales, no tienen el carácter legal a que se refiere el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo.

Sin embargo, de conformidad al inciso segundo del citado artículo 58, con el acuerdo entre el empleador y el trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Finalmente y en cuanto a los argumentos de ese Servicio de Bienestar para señalar que los descuentos efectuados a las remuneraciones de los trabajadores para el pago de deudas asumidas con dicho Servicio, se debe señalar que se están mezclando conceptos y normas que sólo rigen en materia tributaria. En efecto, el D.L. N° 824, de 1974, que aprobó el texto de la Ley de Impuesto a la Renta, establece en su artículo 1º, a beneficio fiscal, un impuesto sobre la renta.

En dicho orden de ideas, el artículo 17 de dicha ley señala los conceptos que no constituyen renta, y que por ende, no están afectas a impuestos.

Dicho artículo 17, en su N° 13, señala que no constituyen renta la asignación familiar, los beneficios previsionales y otros conceptos que la norma señala.

La jurisprudencia del Servicio de Impuestos Internos en cuanto a que las prestaciones que otorgan los Servicios de Bienestar del sector privado, en tanto complementan los beneficios sociales que otorgan las instituciones de previsión, son beneficios previsionales y, por ende, no constituyen renta, sólo significa que no estarán afectos a impuestos.

11.391, 26.10.95.

Base sobre la que se deben efectuar las cotizaciones durante los períodos de incapacidad laboral.

Concordancias: Circular N° 1.111/1989, de esta Superintendencia.

Esa Superintendencia ha solicitado un pronunciamiento a este Organismo, en relación a la base sobre la que se deben efectuar las cotizaciones por los períodos de incapacidad laboral, en otras palabras, solicita se resuelva si éstas se deben efectuar sobre la remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior al mes en que se inicia la licencia médica, o si corresponde descontar de las mismas aquellos conceptos que no se consideran para el cálculo del subsidio.

Expresa que en su concepto, de conformidad al artículo 22 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la base de cálculo para la determinación de las cotizaciones para salud y previsión, durante los períodos de incapacidad laboral, a que se refiere la Ley N° 18.469, debe considerar la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior al que se haya iniciado la licencia médica, sin hacer las deducciones que se realizan para los efectos del cálculo del subsidio.

Sin embargo, requiere un pronunciamiento de este Organismo, en consideración a que la ISAPRE Banmédica S.A. le ha solicitado dejar sin efecto las instrucciones que en los términos señalados impartiera mediante Ordinario 2 C/Nº 2.052, de 07 de julio de 1995.

Expresa que la referida ISAPRE estima que para efectuar el cálculo de las cotizaciones que corresponden por los períodos de incapacidad laboral, no se deben considerar las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, toda vez que las mismas son excluidas del cálculo del beneficio, según dispone el artículo 10 del D.F.L. Nº 44.

En apoyo de ello, la ISAPRE señala que el artículo 28 del D.L. Nº 3.501, de 1980, modificó el artículo 3º de la Ley Nº 17.365, estableciendo para los imponentes de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares una proporcionalidad para los efectos de determinar la imponible de las gratificaciones o participación de utilidades, distribuyendo el monto del beneficio en relación a los meses que comprenda el período a que correspondan, sumando el cociente a la respectiva remuneración mensual. En este orden de ideas, la ISAPRE concluye que tratándose de gratificaciones, participaciones o aguinaldos pagados al trabajador durante el mes anterior al de inicio de la licencia médica, ya se efectuaron cotizaciones sobre dichas remuneraciones, por lo que no corresponde que se vuelvan a considerar para efectuar cotizaciones sobre el período de incapacidad laboral.

Sobre el particular, cabe señalar que para los efectos de la imponible de los períodos de incapacidad laboral de los imponentes de algún régimen previsional del Antiguo Sistema, ha de estarse a lo dispuesto por el artículo 22 del D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que dispone en su inciso primero que durante los períodos de incapacidad laboral a que se refiere la Ley Nº 18.469, los trabajadores dependientes e independientes, afiliados a regímenes de pensiones de instituciones de previsión fiscalizadas por esta Superintendencia, deberán efectuar las cotizaciones que establezca la normativa vigente destinadas a financiar prestaciones de salud y previsión, sobre sus remuneraciones o rentas imponibles según corresponda.

De acuerdo al inciso segundo del citado artículo 22, dichas cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior en que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso.

En consecuencia, para establecer la base sobre la que se han de efectuar las cotizaciones para salud y previsión, durante los períodos de incapacidad laboral, se deberá estar a la remuneración o renta imponible del mes anterior al de inicio de la licencia médica, y sólo en ausencia de ésta se estará a la remuneración pactada en el contrato de trabajo.

El referido artículo 22, que regula la imponible durante los períodos de incapacidad laboral no ordena practicar ningún descuento a la remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior al inicio de la licencia médica, por lo que las cotizaciones que corresponden por tales períodos deberán tener como base dicha remuneración o renta imponible, sin que sea procedente descontar aquellos conceptos que no se consideran para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

En efecto, la norma del artículo 10 del D.F.L. Nº 44, en que se apoya la ISAPRE, señala que para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral no se considerarán las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor duración que un mes, disposición que está referida al cálculo del beneficio de que se trata, por lo que no corresponde aplicarla para efectos de la imponible del período de incapacidad laboral.

La norma del artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, a que hace referencia la ISAPRE, regula la imponible de las remuneraciones de los imponentes de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares cuando ésta corresponde a un período superior a un mes, como por ejemplo, la gratificación, en que para efectos del tope imponible se debe sumar el cociente que corresponda a la remuneración por la que había efectuado cotizaciones dicho trabajador.

La citada norma, no altera la imponible de los períodos de incapacidad laboral, por cuanto ésta se encuentra regulada por otra disposición, cual es el tantas veces citado artículo 22, del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Finalmente, cabe agregar que la imponible de los períodos de incapacidad laboral de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se encuentra regulada por el artículo 17 del D.L. N°3.500, de 1980, el que contiene una norma similar al artículo 22, del D.F.L. N° 44, en el sentido que las cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior al que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el contrato de trabajo, en su caso.

11.578, 31.10.95.

Incompatibilidad de afiliación simultánea ISAPRE - Fondo Nacional de Salud (FONASA).

Concordancias: Ords. N°s. 8.131/1987; 12.098/1993 y 181/1994, de esta Superintendencia.

Esa Columna se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se le oriente respecto a la respuesta que debe dar a una consultante.

De acuerdo a la presentación efectuada, la persona consultante señala que en la edición del miércoles 13 de septiembre, Línea Directa respondió a una consulta, indicando que conforme lo señalado por el Fondo Nacional de Salud, las personas que opten por suscribir un contrato con una ISAPRE, perderán su calidad de afiliados al Sistema de Salud Estatal.

Agrega la consultante, que en su concepto, lo informado en dicho artículo sólo tiene validez para una persona que cotiza como trabajador activo en ambos Sistemas de Salud. Distinta sería la situación si la persona cotiza en FONASA como pensionado y en una ISAPRE como trabajador activo, compatibilidad que fue reconocida por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante el Ordinario N° 774, de 1987.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que mediante el citado Ordinario N° 774, se resolvió que la persona que allí se señalaba, que tenía la calidad de activo y pensionado, podía mantener una doble afiliación o dirigir sus dos cotizaciones para salud íntegramente a cualquiera de los dos sistemas.

Sin embargo, posteriormente este Organismo efectuó un nuevo estudio de la situación y de la normativa legal aplicable, concluyendo que la regla general es que las personas se encuentren afiliadas al Sistema de Salud establecido en la Ley N° 18.469, salvo que en cualquier momento opten por afiliarse a una Institución de Salud Previsional, en la forma y condiciones

establecidas en aquella época por el D.F.L. N° 3, de 1981, del Ministerio de Salud, materia que hoy se encuentra regulada en la Ley N° 18.933.

En efecto, el artículo 5° de la Ley N° 18.469, que dispone quienes tienen la calidad de afiliados al régimen de salud, señala entre otros a los trabajadores dependientes de los sectores público o privado y a las personas que gozan de pensión de cualquier régimen legal de previsión.

A su vez, el artículo 25 de la misma ley, dispone que los afiliados podrán en cualquier momento optar por integrarse con sus familiares beneficiarios a una Institución de Salud Previsional, para lo que deberán suscribir un contrato de salud con la ISAPRES que elijan. Asimismo, la norma establece que dichas personas retornarán automáticamente al Sistema de Salud que ella establece, al término de los contratos que celebren con las ISAPRES, a menos que se afilien a otra Institución de Salud Previsional.

En mérito de lo expuesto, las personas sólo pueden estar afiliadas a un Sistema de Salud, debiendo efectuar todas sus cotizaciones para salud en el sistema por el que en definitiva hayan optado, aunque coticen para salud por dos o más empleadores, dos o más pensiones, o como trabajador activo y pensionado.

Por lo anterior, esta Superintendencia mediante el Ordinario N° 8.131, de 04 de diciembre de 1987, reconsideró lo resuelto a través del Ordinario N° 774, de 30 de enero de ese mismo año.

En consecuencia, lo informado por Línea Directa en su edición del 13 de septiembre pasado, se ajusta a la normativa legal vigente.

11.731, 03.11.95.

Padre puede hacer uso de descanso postnatal o permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, aun cuando la madre sólo hubiese tenido derecho al permiso sin generar el subsidio respectivo por no cumplir requisitos de afiliación y cotización.

Concordancias: Circulares N°s. 1.327, 1.337 y 1.367, todas de 1994, de esta Superintendencia.

Ese Organismo ha recurrido a esta Superintendencia solicitando se le informe si para los efectos de que el padre pueda gozar de los subsidios por incapacidad laboral que se otorgan en virtud de los permisos contemplados en el inciso segundo del artículo 195 y en el inciso primero del artículo 199, ambos del Código del Trabajo, basta que él al inicio de su permiso, cumpla los requisitos de afiliación y cotización a que se refieren el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social o el artículo 18 de la Ley N° 18.469, según se trate de un trabajador dependiente o independiente, o si también es requisito indispensable que la madre haya reunido los requisitos necesarios para gozar de los subsidios pertinentes.

La misma consulta la plantea en relación al subsidio correspondiente al permiso por enfermedad grave del menor de edad inferior a un año, respecto del cual se haya otorgado judicialmente la tuición, o

el cuidado personal como medida de protección, contemplado en el inciso segundo del artículo 199 del Código del Trabajo, teniendo en consideración que dicho derecho se puede extender al cónyuge en los términos del inciso primero del mismo artículo.

También consulta si tratándose de los permisos de que hará uso el padre en el caso del inciso segundo del artículo 195 y del inciso primero del artículo 199, o el cónyuge, en el caso del inciso segundo del artículo 199, se deberá aplicar el período de carencia por los tres primeros días de una licencia igual o inferior a diez días.

Finalmente, solicita se le informe el procedimiento de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral originados en licencias médicas de descanso prenatal, cuanto en forma previa y sin solución de continuidad ha existido una licencia por descanso maternal suplementario, teniendo en consideración, que estas últimas se calculan de acuerdo al inciso primero del artículo 8º del citado D.F.L. Nº 44, en cambio, la de descanso prenatal, así como su prórroga y la de descanso postnatal, no pueden exceder el límite señalado por el inciso segundo del referido artículo.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, señala que si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien no gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código, pero tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

Por otra parte el inciso primero del artículo 199 del Código del Trabajo, regula el permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, derecho que por regla general corresponde a la madre, sin perjuicio de que cuando ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre podrá hacer uso del permiso y subsidio respectivo.

Asimismo, el inciso segundo del mismo artículo 199, otorga un permiso similar para el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado personal a un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, con derecho a optar en iguales condiciones que en el caso anterior.

Al respecto, se debe señalar que las normas citadas no exigen que la madre o cónyuge hubiera tenido o tenga derecho a subsidio por incapacidad laboral por los derechos que se analizan, toda vez que sólo hacen referencia a los permisos que proceden en cada caso. Por ello, la circunstancia de que la trabajadora sólo hubiese tenido o tenga derecho al permiso, sin generar el subsidio respectivo, por no reunir los requisitos de afiliación y cotización a que se refieren el artículo 4º del D.F.L. Nº 44 o el artículo 18 de la Ley Nº 18.469, según hubiese tenido o tenga la calidad de trabajadora dependiente o independiente, no impide que el padre pueda hacer uso del permiso del inciso segundo del artículo 195 por descanso postnatal, o lo que restase de él, como tampoco impide que el padre o cónyuge en su caso puedan hacer uso de los permisos de que tratan los incisos primero y segundo del artículo 199, cuando la madre o la trabajadora que tiene bajo su cuidado al menor, opten porque dicho derecho sea utilizado por éstos, opción que no puede verse limitada por tal circunstancia, pudiendo el padre o cónyuge gozar de los permisos y de los subsidios por incapacidad laboral en su caso, si él reúne los requisitos para ello.

Referente a la aplicación del período de carencia por los tres primeros días de una licencia médica igual o inferior a diez días, cabe señalar que según se desprende del artículo 14 del citado D.F.L. Nº 44, él debe entenderse en relación a cada persona. Por ello, la primera licencia que se otorgue al padre o cónyuge, debe considerarse como el principio del permiso a su respecto, aunque

previamente la madre o la cónyuge haya hecho uso de algún tipo de licencia de protección a la maternidad, por lo que en tal caso procede aplicar el período de carencia por los tres primeros días de la licencia. Por ello, lo instruido por este Servicio en su Circular N° 1.106, de 1988, en orden a que tratándose de licencias de protección a la maternidad, que fueran iguales o inferiores a 10 días, pero otorgadas en forma continuada con otra, no corresponde aplicar el período de carencia de que trata el artículo 14 del D.F.L. N° 44, sino que deberán estimarse conjuntamente para efectos del pago de los tres primeros días de subsidio, aun cuando tengan bases de cálculo diferentes, está referido a licencias médicas de protección a la maternidad otorgadas a una misma persona.

Respecto al procedimiento de cálculo de los subsidios de que se trata, se debe señalar que en el N° 1 de la Circular N° 1.367, se impartieron instrucciones sobre la base de cálculo que se debe considerar para determinar los subsidios de origen maternal que corresponden a una persona por las distintas licencias de protección a la maternidad que se le hayan otorgado.

11.813, 08.11.95.

Improcedencia de autorizar licencias médicas de origen común iniciadas después del término del contrato de trabajo aun cuando en forma inmediatamente previa haya estado percibiendo subsidio por accidente del trabajo.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia, reclamando en contra de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota, por haber rechazado las licencias médicas de origen común que se le han otorgado a contar del 10 de febrero de 1994, por estar cesante al inicio de las mismas.

Expresa que la circunstancia de encontrarse cesante al iniciar su reposo por enfermedad común, no impediría la autorización de las licencias médicas, por cuanto hasta el día 09 de febrero de 1994 percibió subsidio por un accidente del trabajo ocurrido el 21 de septiembre de 1993.

Requerida al efecto, la COMPIN del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota ha informado que la interesada sufrió un accidente del trabajo en septiembre de 1993, permaneciendo acogida a reposo por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción hasta el 09 de febrero de 1994, entidad que le pagó subsidio por todo ese período.

Agrega que firmó finiquito con su ex empleador el 30 de octubre de 1993, por lo que se encontraba cesante al 10 de febrero de 1994, fecha de inicio de las licencias médicas de origen común.

Sometido el caso a estudio por el Departamento Médico de esta Superintendencia se pudo establecer que la afectada tuvo un esguince y desgarró de tobillo producto del accidente laboral sufrido en septiembre de 1993, dándole de alta la Mutual el 09 de febrero de 1994.

A contar del 10 de febrero de 1994 presentó licencias con el diagnóstico de fístula cefaloraquídea craneal, provocada por una rinorraquia, patología de origen común, que en nada se relaciona con su accidente laboral.

Sobre el particular esta Superintendencia cumple en manifestar que de acuerdo al artículo 30 de la Ley N° 16.744, la incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo profesional a un subsidio.

El artículo 31 de la citada ley, sobre seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone que el subsidio por incapacidad laboral que proceda debe pagarse desde el día en que ocurrió el accidente hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

De acuerdo a ello, la mantención del subsidio está determinada por la duración del tratamiento necesario para la curación completa o la declaración de invalidez en su caso, debiendo otorgarse el beneficio incluso más allá del término de la relación laboral si fuere necesario.

En la especie, la trabajadora firmó finiquito laboral el 30 de octubre de 1993, fecha en que estaba percibiendo el subsidio por incapacidad laboral establecido por la Ley N° 16.744, situación que se mantuvo hasta la curación completa de la incapacidad provocada por el accidente laboral –09 de febrero de 1994– en que la Mutual le dio el alta, situación de la que la interesada no efectuó reclamo alguno, por el contrario, a contar del día siguiente presentó licencia por una afección común.

Cabe señalar que en caso de incapacidad laboral de origen común, los trabajadores tienen derecho a un subsidio, según lo contemplan los artículos 18 y siguientes de la Ley N° 18.469, cuyos requisitos y forma de determinación se encuentran contenidos en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entre los cuales está el de ser trabajador.

A su vez, el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre autorización de licencias médicas, dispone en su artículo 1° que para todos los efectos del mismo se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de un subsidio especial.

De acuerdo a dicha definición de licencia médica, ésta tiene dos finalidades: por una parte permite que el trabajador falte a su trabajo en forma justificada por razones de salud y, por otra, da derecho a obtener un subsidio que reemplace la remuneración durante el período que hace uso del reposo.

De las citadas disposiciones legales y reglamentarias se concluye que un trabajador cesante no tiene derecho a licencia médica, por cuanto no tiene empleador a quien justificar ausencia laboral ni remuneración que reemplazar. Sin embargo y en virtud de lo dispuesto por el artículo 15 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en caso que el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia médica al término del contrato de trabajo, tiene derecho a subsidio por incapacidad laboral hasta el término de dicha licencia.

Para estos efectos se entiende que se trata de una licencia médica no sólo la que regía al término de la relación laboral, sino también las extendidas sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico.

En la especie, el reposo y subsidio que se le otorgó hasta el 09 de febrero de 1994 fue originado por un accidente del trabajo, regulado por la Ley N° 16.744, beneficio que corresponde hasta la curación completa por dicha causa, lo que aconteció el 09 de febrero de 1994. En cambio, las licencias médicas que se le extendieron a contar del 10 de febrero de 1994, data a la que la trabajadora estaba cesante, no se relacionan con dicho accidente, correspondiendo a una patología común.

Por lo señalado, se rechaza su reclamación, confirmándose lo obrado por la COMPIN del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota.

11.883, 10.11.95.

Improcedencia de cobrar asignación familiar por menor que se tiene bajo tuición.

Concordancias: Ords. N^os. 512, de 1995; 4.360, 1.993 y 5.025, de 1986, de esta Superintendencia.

Un trabajador ha recurrido a esta Superintendencia, señalando que no ha logrado que su empleadora, Universidad de Ciencias de la Educación de Playa Ancha, le reconozca el derecho a asignación familiar por un menor, a quien tiene bajo tuición a contar del mes de diciembre de 1994, expediente, Rol N^o 42.013, del Segundo Juzgado de Letras de Menores de Valparaíso.

Por lo mismo, tampoco ha podido hacer uso de los beneficios que el Servicio de Bienestar otorga para las cargas reconocidas de los afiliados.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto en las letras b), c) y f) del artículo 3^o del D.F.L. N^o 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los menores de 18 años y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste, sólo son causantes de asignación familiar de sus padres y, únicamente en el caso de ser huérfanos o abandonados por éstos, pueden pasar a tener dicha calidad respecto de sus abuelos, bisabuelos o de las instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos o abandonados y de inválidos.

En consecuencia, como los menores bajo tuición no se encuentran contemplados en el artículo 3^o del citado D.F.L. N^o 150, que establece quienes tienen la calidad de causantes del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, no corresponde que se reconozca como causante de asignación familiar a su respecto al menor de que se trata, que le fuera entregado en tuición por el Segundo Juzgado de Letras de Menores de Valparaíso.

Se le hace presente que si se le concede la adopción plena del referido menor, éste pasaría a tener la calidad de hijo legítimo a su respecto, pudiendo invocarlo como causante de asignación familiar con efecto retroactivo desde su nacimiento, siempre que desde ello no hayan transcurrido más de 5 años y se reúnan los demás requisitos legales.

12.028, 14.11.95.

Licencia médica otorgada a mujer embarazada para prevenir contagio de rubeola.

Concordancias: Ords. N°s. 1.618 - 6.914 y 11.270, de 1993, todos de esta Superintendencia.

Una trabajadora se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento acerca de cuál es el Organismo obligado al pago de su licencia médica N° 131-191741 otorgada por 17 días a contar del 18 de agosto de 1993, fundamentada en el diagnóstico (embarazo de 11 semanas, contacto rubeola).

Al efecto, señala que esa Institución de Salud Previsional –ISAPRE– Compensación S.A. procedió a rechazar tal licencia en cuanto correspondería que se le diera curso a través del seguro social de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Requerido informe, esa Institución de Salud Previsional –ISAPRE– Compensación S.A. ha manifestado que la recurrente es educadora de párvulos desempeñándose en el Jardín Infantil Antuhue y que a la fecha de presentar su licencia médica expresó haber estado en contacto con un preescolar de tres años de edad portador de rubeola, circunstancia por la que estimó que el riesgo se presentó en su lugar de trabajo.

Por su parte, el Departamento Médico de esta Superintendencia, previa revisión y análisis de la documentación reunida, ha manifestado que la licencia médica se justifica por el riesgo que implica para el hijo en gestación y debido a que no existen medidas de protección eficientes del contagio.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar que, conforme a lo prescrito por el artículo 1° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por médico cirujano, cirujano dentista o matrona.

Dicha definición, tal como se ha sostenido en los oficios ords. indicados en concordancias, no ha limitado el otorgamiento de licencias médicas sólo para la curación de una enfermedad que ya existe, sino que ellas, también, permiten un alejamiento parcial del trabajo cuando los profesionales referidos así lo han indicado. Lo señalado es compatible, asimismo, con lo señalado en el artículo 1° de la Ley N° 18.469 en orden a que el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud comprende el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud; debiendo, en consecuencia, otorgarse por tales causas las prestaciones médicas y económicas que el régimen de salud del mencionado cuerpo legal establece.

En consecuencia, es posible concluir que, jurídicamente resulta procedente el otorgamiento de una licencia médica común con el objeto de prevenir una enfermedad que aún no se ha manifestado. En todo caso, será indispensable, en cada situación, determinar si la licencia otorgada en tales condiciones resulta, desde el punto de vista médico, justificable, habida consideración a la gravedad de la enfermedad que se previene, sus posibles daños o secuelas, así como de tenerse en cuenta otras medidas de prevención.

En la especie, debe tenerse en consideración que la enfermedad cuyo contagio se previno mediante el otorgamiento de la licencia médica antes individualizada, pudo producir daños irrecuperables para la salud del hijo en gestación; la naturaleza infecto contagiosa de la rubeola, cuya propagación puede ocurrir en múltiples lugares donde existe contacto con las personas infectadas; y la inexistencia de otras medidas de protección eficientes al contagio.

En mérito de lo anterior, esta Superintendencia declara que a esa Institución de Salud Previsional le corresponde asumir, en el presente caso, el pago de las prestaciones de índole médico y económico a que tuviere derecho la afectada, especialmente los subsidios por incapacidad laboral derivados de la licencia médica N° 131-191741.

5.679, 08.05.96.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de entidades empleadoras del sector público. Fuero.

Fuentes: Leyes N°s. 16.744 y 19.345. D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. D.S. N° 168, de 1996. D.F.L. N° 1.

1. Por el ordinario citado en antecedentes, la Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia, por corresponderle su conocimiento y consideración, el Memorandum N° 55, de 13 de marzo del año en curso, de su Departamento de Fiscalización, por el que se solicita un pronunciamiento respecto si un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se deben constituir en las entidades empleadoras del sector público, goza de fuero laboral, de acuerdo a los artículos 1° inciso 3° y 243 del Código del Trabajo.
2. Sobre el particular, cabe hacer presente que en el Diario Oficial del día 10 de enero pasado, (Boletín Oficial N° 85, pág. 14), se publicó el D.S. N° 168, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del Sector Público a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, introduciendo modificaciones al D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al efecto, la citada Ley N° 19.345 y D.S. N° 168, no establecieron fuero laboral para un representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del sector público.

Lo anterior, guarda armonía con la normativa vigente sobre la materia, toda vez que el fuero laboral fue ideado para los trabajadores del sector privado, en atención a las causales de terminación del contrato de trabajo, establecidas en el Título V del Código del Trabajo, las que no se aplican a los funcionarios públicos, por encontrarse éstos regidos por un cuerpo legal distinto, cual es la Ley N° 18.834, que establece al efecto causales distintas, prescritas en su Título VI "De la cesación de funciones".

En atención a lo expuesto, es dable inferir que la norma contenida en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, por lo que los funcionarios públicos quedan sujetos al Código del Trabajo en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias

a estos últimos, no obsta a la conclusión anterior, en el sentido que no es aplicable el fuero laboral para un representante titular de los trabajadores del sector público ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, ya que, precisamente, este fuero resulta incompatible con el estatuto administrativo contemplado en el citado cuerpo legal.

2.- Circulares.

1.501, 27.06.96.

Imparte instrucciones para la aplicación del incremento de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante.

En el Diario Oficial del 21 de agosto de 1995 fue publicada la Ley N° 19.403 que concedió a contar del 1° de julio de 1995, bonificaciones a los beneficiarios de pensiones mínimas de viudez regidas por los artículos 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y a las beneficiarias del artículo 24 de la misma ley cuyas pensiones tengan el carácter de mínimas. Al efecto se impartieron instrucciones a través de la Circular N° 1.426, de 29 de agosto de 1995.

A su vez, la Ley N° 19.403 dispuso en su artículo 9°, que el monto que tengan al 1° de julio de 1996, las referidas bonificaciones se incrementará a contar de dicha fecha en un 100%.

Con el objeto de asegurar la adecuada aplicación de la norma del citado artículo 9°, esta Superintendencia estima necesario impartir las siguientes instrucciones a las Instituciones de Previsión sometidas a su fiscalización.

1. INCREMENTO DE LAS BONIFICACIONES A LAS PENSIONES MININAS

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.403 corresponde incrementar, a contar del 1° de julio de 1996, en un 100%, los montos vigentes de la bonificación mensual concedida por la citada ley a las pensiones mínimas de viudez, de las pensiones de la madre de los hijos naturales del causante (artículo 24 Ley N° 15.386) que tengan el carácter de mínimas del citado artículo 26 y de las pensiones mínimas de viudez del artículo 27 de la misma ley.

En virtud de la facultad otorgada por el artículo 13 de la ley en análisis, y las que le concede su Ley Orgánica N° 16.395, y considerando los montos vigentes de las respectivas bonificaciones, esta Superintendencia ha determinado los siguientes montos de las bonificaciones que regirán a contar del 1° de julio de 1996, según el tipo de pensión de que se trate:

**MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1º DE JULIO DE 1996
DE LAS BONIFICACIONES DE LAS PENSIONES MINIMAS**

	BONIFICACIONES Monto \$
A. BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD	
A.1 Pensiones mínimas artículo 26 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	6.329,78
b) viuda con hijo	6.329,78
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	3.797,88
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	3.797,88
A.2 Pensiones mínimas artículo 27 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	3.164,90
b) viuda con hijo	3.164,90
B. BENEFICIARIOS DE 70 O MAS AÑOS DE EDAD	
B.1 Pensiones mínimas artículo 26 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	6.295,10
b) viuda con hijo	5.451,14
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	4.269,58
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	3.763,20
B.2 Pensiones mínimas artículo 27 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	3.164,90
b) viuda con hijo	3.164,90
2 BONIFICACIONES DE LOS BENEFICIARIOS DE PENSIONES DE MONTOS SUPERIORES A LOS DE LA RESPECTIVA PENSION MINIMA.	

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la ley en análisis, los beneficiarios de las pensiones de viudez y de pensiones a la madre de los hijos naturales del causante, de regímenes previsionales diferentes al del D.L. N° 3.500, de 1980, cuyos montos al 1º de julio de 1996, sean superiores al de la correspondiente pensión mínima, pero inferiores al de la suma del monto de ésta más el de la bonificación respectiva, ya incrementada, tendrán derecho a contar de igual fecha a una bonificación mensual equivalente a la diferencia entre dicha suma y la pensión de que fueren titulares, en reemplazo de la bonificación que eventualmente estuvieren percibiendo. Aquí deben distinguirse dos situaciones:

2.1 Situación 1.

Al 30 de junio de 1996, el beneficiario se encuentra percibiendo una bonificación equivalente a la diferencia entre su pensión y la suma del monto de la pensión mínima pertinente más la bonificación que corresponde a esa mínima, esto es, percibe una bonificación de monto inferior al establecido para el tipo de pensión de que se trate, caso en el cual dicha bonificación deberá incrementarse en el mismo monto en que se incrementará la bonificación asimilada a la pensión mínima correspondiente.

Es decir, el monto de todas las bonificaciones vigentes al 30 de junio de 1996, deberá incrementarse en los siguientes montos según el tipo de pensión de que se trate:

**MONTOS DEL INCREMENTO QUE A CONTAR DEL 1º DE JULIO DE 1996
CORRESPONDE A LAS BONIFICACIONES VIGENTES**

	MONTO INCREMENTO \$
A. BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD	
A.1 Pensiones mínimas artículo 26 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	3.164,89
b) viuda con hijo	3.164,89
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	1.898,94
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	1.898,94
B.2 Pensiones mínimas artículo 27 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	1.582,45
b) viuda con hijo	1.582,45
B. BENEFICIARIOS DE 70 O MAS AÑOS DE EDAD	
B.1 Pensiones mínimas artículo 26 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	3.147,55
b) viuda con hijo	2.725,57
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	2.134,79
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	1.881,60
B.2 Pensiones mínimas artículo 27 Ley N° 15.386	
a) viuda sin hijo	1.582,45
b) viuda con hijo	1.582,45

Ejemplo: doña N.N., pensionada de viudez de la ex-Caja de Previsión de Empleados Particulares con 55 años de edad y sin hijos con derecho a pensión, percibe actualmente una pensión de \$29.000, monto superior al de la pensión mínima de viudez sin hijos para pensionadas menores de 70 años, más una bonificación de \$2.015,97. Corresponde por lo tanto que a contar del 1º de julio su bonificación se incremente en \$3.164,89 con lo que su monto alcanzará a \$5.180,86.

2.2 Situación 2.

Al 30 de junio de 1996, el beneficiario no percibe bonificación, pues se encuentra percibiendo una pensión de monto superior al de la respectiva pensión mínima más la bonificación correspondiente. Sin embargo, producto del incremento de la respectiva bonificación asignada a los beneficiarios de pensión mínima, a partir del 1º de julio de 1996, su pensión queda por debajo del monto mínimo correspondiente más la bonificación incrementada. Procede por lo tanto, que se le conceda una bonificación de monto equivalente a la diferencia entre la suma del monto mínimo de que se trate más la bonificación incrementada y la pensión que percibía en junio del presente año.

Ejemplo: doña N.N., pensionada de viudez de la ex-Caja de Previsión de Empleados Particulares con 72 años de edad y sin hijos con derecho a pensión, percibía al 30 de junio de 1996, una pensión de \$41.300, monto superior al de la pensión mínima de viudez sin hijos para pensionadas de 70 o más años, más la bonificación correspondiente, vigentes al 30 de junio de 1996 (\$36.354,21 + \$3.147,55), luego, no percibía bonificación. Sin embargo, producto del incremento de las referidas bonificaciones, el monto de su pensión queda bajo el monto de la pensión mínima más la bonificación correspondiente (\$36.354,21 + \$6.295,10). Corresponde por lo tanto que a contar del 1º de julio se le conceda una bonificación de \$1.349,31.

3. BONIFICACIONES EN CASO DE PENSIONES CONCEDIDAS CON POSTERIORIDAD AL 1º DE JULIO DE 1996.

Quienes obtengan las pensiones mínimas ya indicadas con posterioridad al 1º de julio de 1996, tendrán derecho, a contar de la fecha de concesión de su pensión, a las respectivas bonificaciones, debidamente reajustadas e incrementadas.

De igual forma, quienes con posterioridad al 1º de julio de 1996, obtengan pensiones de montos superiores a la mínima pero inferiores al de la suma del monto de ésta más el de la bonificación respectiva y cumplan los requisitos para tener derecho a pensión mínima, tendrán derecho a la bonificación necesaria para que la suma de ésta más su pensión sea igual al monto vigente de la pensión mínima correspondiente más la bonificación que a esa fecha correspondía al tipo de pensión de que se trate.

4. BENEFICIARIOS QUE CON POSTERIORIDAD AL 1º DE JULIO DE 1996 CUMPLAN 70 AÑOS DE EDAD O RESPECTO DE LOS CUALES DEJEN DE EXISTIR HIJOS CON DERECHO A PENSION DE ORFANDAD.

Los beneficiarios de pensiones mínimas de viudez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386, y las beneficiarias del artículo 24 de dicha ley cuyas pensiones tengan el carácter de mínimas, que cumplan 70 años de edad con posterioridad al 1º de julio de 1996 tendrán derecho a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan la mencionada edad, a las bonificaciones establecidas para quienes tienen esa edad, en reemplazo de las que eventualmente estuviesen percibiendo.

A su vez, los beneficiarios de pensiones de montos superiores a los mínimos señalados, que cumplan 70 años de edad con posterioridad al 1º de julio de 1996, tendrán derecho a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan la mencionada edad, a las bonificaciones establecidas para los beneficiarios de pensiones mínimas de 70 años de edad o más, o a las diferencias, si la pensión que perciben es superior al monto de la pensión mínima para mayores de 70 años.

Ejemplo: Una pensionada de viudez de 69 años 10 meses de edad y sin hijos con derecho a pensión, que percibe una pensión de \$35.000 deberá, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumpla los 70 años, empezar a percibir una pensión de \$36.354,21 y una bonificación de \$6.295,10.

Ahora, si una pensionada de iguales características percibe una pensión de \$41.300, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumpla los 70 años, deberá empezar a percibir una bonificación de \$1.349,31.

Asimismo, los beneficiarios de las pensiones antes señaladas, respecto de los cuales dejen de existir hijos con derecho a pensión de orfandad después del 1º de julio de 1996 tendrán derecho a que se reemplacen las bonificaciones que estén percibiendo, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cesen las pensiones de orfandad, por las que correspondan a beneficiarios sin hijos con derecho a pensión de orfandad, o a las diferencias si la pensión que perciben es superior al monto de la respectiva pensión mínima para viuda sin hijos con derecho a pensión, pero inferior a la suma de dicho monto mínimo más la bonificación correspondiente.

5. REAJUSTE E IMPONIBILIDAD DE LA BONIFICACION.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 19.403 los montos incrementados de la bonificación se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

El referido artículo 10 dispone además, que las bonificaciones que establece la Ley N° 19.403 serán imponibles en los mismos términos y porcentajes que lo sean las respectivas pensiones.

6. TITULARES DE MAS DE UNA PENSION.

Cabe reiterar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 19.403 no tendrán derecho a las bonificaciones establecidas en dicha ley quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional, incluido el Seguro Social de la Ley N° 16.744.

- 7.** El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

Alvaro Contreras C.

Abogado
Superintendencia de
A.F.P.

J/16, enero de 1996.

Derecho del afiliado a cambiarse de Administradora de Fondos de Pensiones.

Se ha requerido a esta Superintendencia un pronunciamiento en relación a la posibilidad de que los beneficiarios de pensión de sobrevivencia, bajo la modalidad de retiros programados, puedan cambiarse de Administradora cuando lo deseen. Se fundamenta la solicitud en el hecho que el D.L. N° 3.500, de 1980, otorga al afiliado tal derecho y, el mismo debe igualmente corresponderle a la sucesión de aquél, quien lo representa, más aún considerando que los fondos de la Cuenta Individual son de su propiedad.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. El artículo 2º del D.L. N° 3.500, señala que la afiliación es la relación jurídica entre un trabajador y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestaciones y la obligación de cotización.

Asimismo, señala que la afiliación al Sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida del afiliado, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, o que cambie de Institución dentro del Sistema.

2. El artículo 32 del D.L. N° 3.500, dispone que todo afiliado puede transferir el valor de sus cuotas a otra Administradora de Fondos de Pensiones previo aviso dado a la que se encuentre cotizando y a su empleador cuando correspondiere, con treinta días de anticipación a lo menos, a la fecha en que deban enterarse las cotizaciones del mes en que se dé el aviso.
3. En consecuencia, es el afiliado quien tiene la relación jurídica con el Sistema de Pensiones y es titular de la Cuenta de Capitalización Individual, concediéndose a aquél el derecho de cambiarse de Administradora de Fondos de Pensiones en la forma establecida.
4. Por otra parte, de acuerdo al artículo 5º, del citado cuerpo legal, son beneficiarios de pensión de sobrevivencia los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal, él o la cónyuge sobreviviente, los hijos legítimos, naturales o adoptivos, los padres y la madre de los hijos naturales del causante.
5. De lo expuesto en los números precedentes se concluye, por una parte que el legislador distinguió entre las calidades de afiliados y de beneficiario y, por otra, que uno de los principios del Nuevo Sistema de Pensiones es que los fondos acumulados en la Cuenta Individual del afiliado son de su propiedad y tienen como destino el otorgar pensiones.

En efecto, el afiliado es propietario de los fondos que mantiene en su Cuenta de Capitalización Individual, puede cambiarse de Administradora y disponer de ellos únicamente en forma de pensiones. Los beneficiarios de pensión no son dueños de los fondos que a consecuencia de la muerte del afiliado han quedado en su Cuenta Individual y sólo pueden obtener con ellos las respectivas pensiones de sobrevivencia.

6. Una situación distinta es la que ocurre cuando no quedan beneficiarios de pensión de sobrevivencia, en cuyo caso el saldo remanente en la cuenta de capitalización individual del afiliado fallecido incrementará la masa de bienes del difunto y, en consecuencia, constituyen herencia.

De esta forma, sólo cuando dichos fondos constituyen herencia, corresponde aplicar las normas generales del derecho sucesorio.

7. En consecuencia, como en la situación consultada el afiliado falleció, quedando beneficiarios de pensión de sobrevivencia a los que el legislador no les otorgó el derecho de cambiarse a otra Administradora, los fondos acumulados en la Cuenta Individual de aquél no constituyen herencia, resultando improcedente aplicar las normas del derecho sucesorio a que hace referencia a su presentación.

J/28, enero de 1996.

Documentos que constituyen medios de prueba para acreditar el cumplimiento de los requisitos habilitantes, para que las A.F.P. autoricen la devolución de los fondos previsionales a un técnico o profesional extranjero.

Se ha solicitado informe en cuanto a si procedería autorizar el retiro de los fondos previsionales conforme al artículo 7º de la Ley N° 18.156, acreditando el cumplimiento de los requisitos habilitantes establecidos en las letras a) y b) del artículo 1º de la ley en comento, sobre la base de los siguientes documentos:

- 1) Admitir para los efectos de acreditar la afiliación a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, un certificado emitido por el Consulado General del país del afiliado en Chile, y
- 2) Si la manifestación de voluntad del afiliado en orden a mantener su afiliación a un régimen de previsión o de seguridad social en el extranjero, podría constar en el finiquito y no en el contrato de trabajo, como expresamente exige la ley.

Se hace presente que muchos de los afiliados incorporados en cierta Administradora, han acompañado certificados emitidos por los respectivos Consulados y declaraciones contenidas en los finiquitos de sus contratos de trabajo para obtener la devolución de sus fondos previsionales.

En relación con la materia objeto de informe, esta Superintendencia cumple con manifestar lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que para los efectos de que un técnico o profesional extranjero, pueda acceder a la devolución de los fondos previsionales que registre depositados en la calidad de trabajador dependiente en una Administradora de Fondos de Pensiones, debe cumplir con los mismos requisitos establecidos en el artículo 1º de la Ley N° 18.156, para que dicho personal extranjero quede exento para los efectos del contrato, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos.

Como es de conocimiento general, los requisitos de carácter copulativos que esta disposición legal establece son los siguientes:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Este requisito significa que el trabajador debe encontrarse íntegramente cubierto, en el evento de producirse cualquiera de esos siniestros, esté o no cotizando en el sistema al cual se encuentre adscrito.

En estas circunstancias, es necesario que la afiliación indicada, se acredite mediante certificado debidamente legalizado, otorgado por la institución de seguridad social del país en que el técnico o profesional se encuentre afiliado, pues es la única manera que en forma plena y directa, se puede determinar en cada caso en particular, que dicho sistema cubre las prestaciones prescritas por la ley y que el trabajador se encuentra cubierto.

Por lo tanto, los certificados que en tal sentido, pueda otorgar la embajada y/o consulado del país del afiliado en Chile, no constituye un medio de prueba para tales efectos. No obstante, en forma excepcional, podría admitirse, si expresamente consta en dicho aumento, que la respectiva entidad está actuando en la calidad de representante de la institución de seguridad social del país en que el técnico o profesional se encuentre afiliado. Todo ello, en atención a que en esta situación, puede en derecho inferirse que obran en virtud de un mandato válidamente otorgado, y de esta forma, obligan a la institución de seguridad social que certifican representar.

- b) Por su parte, conforme con la letra b) de la disposición legal que se analiza, en el contrato de trabajo respectivo, el trabajador debe expresar su voluntad de mantener la afiliación referida.

De la norma preinserta, se concluye en forma inequívoca, que en el contrato de trabajo debe contenerse una cláusula relativa a la mantención de la afiliación por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

Además, resulta útil señalar que mediante dicha estipulación contenida en el contrato de trabajo, es la única forma en que el empleador puede acreditar que se encuentra liberado de la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo, de deducir de las remuneraciones de un trabajador extranjero, las cotizaciones de seguridad social.

De esta manera, si se considera que el finiquito no libera al empleador de las obligaciones de carácter previsional, puede concluirse que bajo ningún aspecto, resultan admisibles las declaraciones que pueda efectuar un técnico o profesional extranjero en un finiquito de un contrato de trabajo, en orden a mantener su afiliación a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, puesto que dicha convención carece de todo valor probatorio para efectos de carácter previsional.

En consecuencia, sobre la base de la normativa legal reseñada y consideraciones formuladas, esta Superintendencia concluye que los certificados que pueda otorgar la embajada o consulado del país de un afiliado en Chile, respecto de su afiliación a un régimen de seguridad social fuera de Chile, y las declaraciones que dicho afiliado pueda efectuar en un finiquito de un contrato de trabajo, en orden a mantener dicho régimen previsional, no constituyen medios de prueba admisible, para acreditar el cumplimiento de los requisitos habilitantes, a fin de que las Administradoras de Fondos de Pensiones conforme con el artículo 7º de la Ley Nº 18.156, puedan autorizar la devolución de los fondos previsionales a un técnico o profesional extranjero.

J/29, enero de 1996.

Informa respecto de la improcedencia de que pensionados del Nuevo Sistema de Pensiones perciban aguinaldo.

Se solicita que se informe sobre el no pago de aguinaldo a un pensionado por invalidez de cierta A.F.P.

Al respecto, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

1. En primer término, se deben tener presente los principios inspiradores del Nuevo Sistema de Pensiones creado por el D.L. Nº 3.500, de 1980, uno de los cuales consiste precisamente en que sean entes privados quienes administren los fondos previsionales, donde los beneficios que se otorguen, ya sea pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencias, son financiados con los fondos que el afiliado mantenga en su cuenta de Capitalización Individual.

De esta manera, al Estado sólo se le reservan las funciones de dictar las normas que regulan el Sistema y de fiscalizar su funcionamiento; excepcionalmente deberá financiar pensiones en los casos que se haga efectiva la garantía estatal.

2. De lo expresado anteriormente, se desprende que este Sistema de Pensiones es eminentemente privado, en el cual los beneficios que se otorgan son única y exclusivamente producto del ahorro del afiliado.

Por tal razón, las leyes que otorgan aguinaldo sólo consideran a los pensionados del antiguo régimen previsional, el cual en la actualidad depende en gran parte del financiamiento estatal.

3. A mayor abundamiento y en el mismo sentido, cabe señalar que otra importante diferencia entre las pensiones del antiguo régimen previsional y las del Nuevo Sistema de Pensiones, es que estas últimas se expresan en Unidades de Fomento, por lo que se reajustan mes a mes, lo que impide que pierdan su poder adquisitivo, razón por la cual tampoco les son aplicables ni es necesaria la dictación de leyes que las reajusten.

En consecuencia, en virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, a los pensionados del Nuevo Sistema, independientemente de la modalidad de pensión por la que hubiesen optado, no les corresponde recibir los aguinaldos que se otorgan por ley a los pensionados del antiguo régimen previsional.

J/32, enero de 1996.

Por ser incompatible la pensión asistencial D.L. N° 869 con cualquier otra pensión, aun cuando no tenga el carácter de previsional, debe considerarse indebidamente recibida la Garantía Estatal por pensión mínima de sobrevivencia, dentro del período que indica, y procede su reintegro al Estado.

Se ha sometido a conocimiento y consideración la solicitud formulada por cierta A.F.P., por la cual solicita un pronunciamiento respecto de la fecha de inicio de la suspensión de la Garantía Estatal, la forma de efectuar al Estado la devolución de las pensiones mínimas de sobrevivencia pagadas y la fecha de devengamiento del beneficio de Garantía Estatal, en el caso de determinada persona en su calidad de cónyuge sobreviviente de un afiliado fallecido incorporado en la Administradora, conforme a los antecedentes de hecho que se exponen y acreditan, que en síntesis, son los siguientes:

Con fecha octubre de 1993, la beneficiaria solicitó pensión de sobrevivencia por Garantía Estatal, cuyo pago fue aprobado por esta Superintendencia, según resolución exenta de diciembre de 1993, a contar de abril de 1992 y actualizado dicho subsidio estatal, sobre la base de las Declaraciones Juradas Simples efectuadas por la propia beneficiaria, con fechas abril de 1994 y mayo de 1995, respectivamente, y sin haber manifestado en ninguna de estas oportunidades, que era beneficiaria de Pensión Asistencial D.L. N° 869, desde junio de 1986. Por el contrario, según consta de sendas declaraciones firmadas por la señalada beneficiaria en las mismas fechas antes indicadas, expresó que "no percibía ningún tipo de pensión ni ingreso alguno por parte de alguna institución".

A su vez, en mayo de 1995, la beneficiaria suscribió en una Agencia Local del Instituto de Normalización Previsional, una Declaración Jurada de Opción Incompatible de Pensiones, mediante la cual declaró en forma expresa que percibía simultáneamente ambos beneficios, optando por la pensión mínima de sobrevivencia financiada con la Garantía Estatal, y autorizó por una parte, al citado Instituto de Previsión para que informara su opción a la A.F.P. y, por otra, autorizó a la aludida Administradora, para que le descuenta mensualmente de su pensión, las sumas que legalmente correspondieren, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

A su turno, según resolución exenta de julio de 1995 de la Intendencia Regional Tarapacá, se declaró caducada la Pensión Asistencial D.L. N° 869, concedida a la beneficiaria a contar de la misma fecha de la resolución. Dicho acto administrativo, se fundó en el hecho de dejar de concurrir algunos requisitos legales o reglamentarios establecidos para su otorgamiento o mantención.

Finalmente, de acuerdo con el informe de la Administradora, a contar de junio de 1995, se suspendió el pago de la Garantía Estatal a la beneficiaria pero no consta si la suspensión de dicho beneficio, se sujetó a las instrucciones establecidas para tales efectos, en el capítulo IV de la Circular Conjunta N° 661.

En relación con la situación que se analiza, en primer término debe tenerse en consideración que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80 del D.L. N° 3.500, de 1980, ninguna persona podrá percibir subsidio estatal para una pensión cuando la suma de todas las pensiones, rentas y remuneraciones imponibles que esté percibiendo, sea igual o superior a la respectiva pensión mínima.

Enseguida, en lo que guarda relación con la Pensión Asistencial, cabe señalar que conforme con el artículo 5° del D.L. N° 869, de 1975 y artículos 29 y 30 del D.S. N° 1.987, del Ministerio de Hacienda

que contiene el Reglamento para la aplicación del D.L. N° 869, las pensiones asistenciales son incompatibles con cualquiera otra pensión, sea de gracia, de régimen previsional, de contratos de seguros u otras.

No obstante, la persona que goce de otra pensión y que cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a pensión asistencial, podrá obtener esta última, siempre que renuncie a aquélla de que sea beneficiario.

Por el contrario, la persona que estando en goce de pensión asistencial cumpla con los requisitos para obtener pensión en algún sistema previsional, podrá renunciar a la pensión asistencial.

En ambos casos, la opción deberá efectuarse en la respectiva solicitud, debiendo la institución correspondiente poner este hecho en conocimiento de aquélla a quien afecte.

Precisadas las normas de carácter legal y reglamentario, es necesario referirse a la instrucción que sobre esta materia, se establece en la letra b) del N° 1, del capítulo I de la Circular Conjunta N° 661, para tener derecho a la Garantía Estatal por pensión mínima de sobrevivencia, señalándose que en el evento de que el beneficiario estuviera percibiendo una pensión asistencial regulada por el D.L. N° 869, para acceder a la Garantía Estatal, deberá renunciar a la pensión asistencial, a contar de la fecha en que se devengue la Garantía Estatal. De esta forma, el derecho a la Garantía Estatal en estas circunstancias, queda condicionado a la renuncia al beneficio de pensión asistencial.

En consecuencia, sobre la base de los antecedentes de hecho y de acuerdo con toda la normativa precedentemente reseñada, puede concluirse que el beneficio de la Garantía Estatal por pensión mínima de viudez en la situación consultada, debe considerarse indebidamente otorgado en el período comprendido entre la fecha a contar desde la cual se autorizó su pago, esto es, abril de 1992 y julio de 1995, porque la beneficiaria, al requerir y actualizar los antecedentes de dicho beneficio, no declaró que se encontraba en goce de una pensión asistencial D.L. N° 869. Por lo tanto, resultan indebidamente pagadas las pensiones mínimas de sobrevivencia de viudez que mes a mes ésta recibió de la A.F.P. bajo la modalidad de retiro programado con cargo al Estado.

En estas circunstancias, y considerando que en virtud de la Declaración Jurada de Opción Incompatible de Pensiones que efectuó la beneficiaria, recién en mayo de 1995, la Intendencia Regional Tarapacá mediante la resolución ya singularizada, declaró caducada, a contar de julio de 1995, la Pensión Asistencial D.L. N° 869, que ésta recibía desde junio de 1986, puede concluirse que le asiste el derecho a la Garantía Estatal por pensión mínima de sobrevivencia por viudez, sólo a partir desde la última fecha precedentemente señalada. Todo ello, previa presentación por ésta y tramitación formal de la Solicitud de Garantía Estatal - Declaración Jurada Simple.

Ahora bien, en lo que respecta a las pensiones mínimas de viudez financiadas por la Garantía Estatal indebidamente recibidas, por el período comprendido entre el mes de abril de 1992 y el mes de mayo de 1995, cabe expresar que en derecho, la autorización otorgada por ésta en el N° 5 de la Declaración Jurada de Opción Incompatibilidad de Pensiones formalmente efectuada en una Agencia Local del Instituto de Normalización Previsional, en mayo de 1995, faculta expresamente a la A.F.P. para descontar la suma total indebidamente percibida por Garantía Estatal, del valor de la pensión de sobrevivencia mensual financiada por la Garantía Estatal que en definitiva le corresponda recibir.

A su vez, como el derecho a pensión de sobrevivencia queda inserto en el derecho a la seguridad social, garantizado por el N° 18 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y atendido el carácter alimentario que tanto la jurisprudencia administrativa como la jurisprudencia judicial, otorga a

las pensiones, se estima, que para los efectos del reintegro al Estado de la suma total indebidamente recibida por la persona ya individualizada, por concepto de Garantía Estatal, se establezca un descuento equivalente al 20% del valor total de la pensión que mensualmente le corresponda recibir.

J/134, enero de 1996.

Emite pronunciamiento solicitado. No procede que la menor adoptada plenamente con posterioridad al fallecimiento del solicitante sea considerada beneficiaria de pensión de sobrevivencia.

Se ha solicitado emitir un pronunciamiento a efectos de determinar si determinada menor tiene derecho a ser considerada como beneficiaria de pensión de sobrevivencia de cierto afiliado que falleció antes de que la referida menor fuera declarada adoptada plena respecto de él y de su cónyuge.

Al respecto, se informa lo siguiente:

1. De acuerdo a los antecedentes que existen los hechos son los siguientes:
 - a) Que el matrimonio solicitó la adopción plena de la menor con fecha diciembre de 1993, ante el Juzgado de Menores respectivo.
 - b) Que el afiliado de la A.F.P. falleció con fecha mayo de 1994.
 - c) Que por sentencia de fecha diciembre de 1994, se acogió la solicitud de adopción plena de la menor, respecto del matrimonio solicitante, quedando en consecuencia como hija legítima de éste, según consta de su certificado de nacimiento.
2. Como bien se sabe, el principal efecto de la sentencia que acoge una solicitud de adopción plena, es constituir al adoptado en hijo legítimo de los adoptantes, haciendo caducar todo vínculo de la filiación de origen del adoptado, por lo que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5º del D.L. Nº 3.500, un adoptado pleno será beneficiario de pensión en la calidad de hijo legítimo.
3. En efecto, el artículo 5º del D.L. Nº 3.500, de 1980 dispone que serán beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal, él o la cónyuge sobreviviente, los hijos legítimos, naturales o adoptivos, los padres y la madre de los hijos naturales el causante.
4. El artículo 32 de la Ley Nº 18.703 dispone que la sentencia que acoja una adopción plena ordenará que se remita el expediente a la Oficina del Oficial del Registro Civil del domicilio de los adoptantes a fin de que se practique una nueva inscripción de nacimiento del adoptado como hijo legítimo de los adoptantes.
5. Por su parte, el artículo 36 de la citada ley señala que la adopción plena hace caducar los vínculos de la filiación de origen del adoptado en todos sus efectos civiles, con la salvedad de que subsistirán los impedimentos para contraer matrimonio, establecidos en el artículo 5º de la Ley de Matrimonio Civil. A su vez, el artículo 38 dispone que los efectos de la adopción

plena entre adoptantes y adoptados y respecto de terceros se producirán desde la fecha en que se practique la inscripción ordenada en la sentencia que dé lugar a ella.

6. Pues bien, de la relación de los artículos antes citados puede concluirse que la calidad de hijo legítimo del adoptado pleno se perfecciona al momento de practicarse la inscripción que ordena la sentencia que acoge la adopción plena. Desde este punto de vista, es claro que la calidad de hijo legítimo se adquirirá a contar de la inscripción en el Servicio del Registro Civil de la sentencia constitutiva de dicho estado civil. De esta forma se tiene que la referida sentencia produce sus efectos para el futuro y no rige situaciones acaecidas con anterioridad a ella, toda vez que la ley en caso alguno le ha otorgado el carácter de retroactivo. En otras palabras, la sentencia que la acoge no tiene el carácter de declarativa sino de constitutiva de un derecho.
7. Así las cosas, de acuerdo a los antecedentes que se han tenido a la vista es claro que la menor de que se trata adquirió la calidad de hija legítima respecto del afiliado con posterioridad a su fallecimiento, lo cual no la habilita para reclamar derechos previsionales originados con su muerte, por cuanto al momento en que ésta acaeció, la referida menor era jurídicamente un tercero sin relación de parentesco con el causante, por lo que, era imposible que pudiera ser considerada dentro del grupo familiar como beneficiaria de pensión de sobrevivencia en calidad de hija legítima y proceder a efectuar los cálculos de pensión respectivos.
8. Por las razones antes expuestas, no procede considerar a la menor como beneficiaria de pensión de sobrevivencia del afiliado fallecido, por cuanto a la fecha de su fallecimiento no poseía la calidad de hija legítima respecto de él.

J/165, enero de 1996.

Límite máximo de remuneración imponible de 60 U.F., establecido en el inciso 1º del artículo 16 del D.L. Nº 3.500, de 1980, recibe aplicación cualquiera que sea el número de días a que corresponda la remuneración que reciba un trabajador en un mes calendario.

Se ha consultado en síntesis, sobre la interpretación que corresponde efectuar del inciso primero del artículo 16 del D.L. Nº 3.500, de 1980, en el sentido si el límite máximo imponible de 60 U.F., que establece esta disposición legal, rige sólo respecto de remuneraciones que correspondan a un período de un mes, debiendo por lo tanto, aplicarse dicho límite en forma proporcional, en el caso que la remuneración pagada corresponda a una fracción de mes y sea de un valor superior, o si debe aplicarse siempre dicho límite máximo imponible, cualquiera que sea el número de días trabajados en un mes, en el evento de que el trabajador, en una fracción de mes haya recibido una remuneración superior a una calidad equivalente a 60 U.F.

Sobre el particular, se cumple con expresar lo siguiente:

En primer término, resulta útil precisar que conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 16 del D.L. Nº 3.500, de 1980 en relación con el inciso segundo del artículo 7º del D.S. Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social que contiene el Reglamento del texto legal en comento, la remuneración utilizada como base para

determinar las cotizaciones previsionales obligatorias de los trabajadores dependientes afiliados a este Sistema, tendrá un límite máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

A este respecto, cabe agregar que conforme al criterio sostenido uniformemente por esta Superintendencia, el límite máximo de imponibilidad de 60 U.F., es un límite a la remuneración mensual y no es susceptible de aplicarlo en forma proporcional al número de días por el cual se cotice, en el evento de que la remuneración pagada se haya devengado en una fracción de mes.

Además, es necesario tener presente, que en lo que respecta a los trabajadores dependientes, de acuerdo con el inciso primero del artículo 19 del aludido D.L. N° 3.500, las cotizaciones previsionales deben ser declaradas y pagadas por el empleador en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengó la remuneración afecta a aquéllas, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

En consecuencia, en mérito de las disposiciones legales y precepto reglamentario precedentemente reseñados y consideraciones formuladas, esta Superintendencia cumple con informar, que el pago de las cotizaciones previsionales debe efectuarse mensualmente dentro del plazo legal establecido para tales efectos, y la base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias es la remuneración que perciba el trabajador, no pudiendo en todo caso ser ésta superior al monto máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización. Todo ello, independientemente que la remuneración pagada por el empleador a su trabajador corresponda a una fracción de mes o a un mes calendario, sea porque los servicios se hayan pactado en forma diaria, semanal, quincenal o mensual, como en el evento de que por cualquier causal, se haya puesto término al contrato de trabajo antes del último día de un mes calendario.

J/170, enero de 1996.

Beneficiario de pensión de gracia Ley N° 18.056, otorgada antes o después de afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, no tiene derecho a que se tramite su pensión de vejez y eventual derecho a retirar Excedente de Libre Disposición, conforme al artículo 17 transitorio de este mismo decreto ley.

Se ha sometido a conocimiento y consideración la situación previsional de cierto afiliado solicitando que se informe si a la Solicitud de Pensión de Vejez presentada por dicho afiliado corresponde otorgarle el tratamiento de una vejez normal o le es aplicable el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se expresa que el afiliado ya individualizado, con fecha de mayo de 1981, se incorporó al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 en la calidad de trabajador independiente.

Por su parte, mediante D.S. de fecha enero de 1995, del Ministerio de Interior, se le concedió a dicho afiliado por Gracia, una pensión equivalente a un ingreso mínimo mensual. Todo ello, conforme a lo dispuesto en la letra c) del artículo 2° de la Ley N° 18.056. Agrega que septiembre de 1998, solicitó Pensión de Vejez, acogándose al artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500.

Finalmente, se hace presente que en opinión de la Administradora, el caso planteado corresponde que sea tratado como trámite normal de vejez, debido a que la pensión que el afiliado recibe no fue obtenida como consecuencia de haber sido imponente del Antiguo Sistema.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe señalar lo siguiente:

En primer término resulta útil tener presente que de acuerdo con el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500 las personas que se encontrasen pensionadas o que se pensionaren en el futuro en alguna institución del régimen antiguo, podrán afiliarse al sistema de pensiones que establece este texto legal, y se pensionarán conforme a lo que se establece en esta misma disposición legal.

Ahora bien, en relación con la norma precedentemente reseñada, cabe recordar que, dentro del contexto del D.L. N° 3.500, el concepto "institución del régimen antiguo", se encuentra definido en el inciso final del artículo 3° transitorio de este mismo cuerpo legal, que expresa al respecto que, "se entiende por instituciones de previsión del régimen antiguo, aquellas existentes a la fecha de publicación de esta ley"; esto es, el 13 de noviembre de 1980.

Como puede apreciarse, el concepto "institución del régimen antiguo", se encuentra fijado taxativamente en el D.L. N° 3.500, y atendido el tenor literal de la norma que se comenta, sólo alcanza a las ex Cajas de Previsión fusionadas hoy en el Instituto de Normalización Previsional, a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por corresponder a las instituciones de previsión que conformaban el sistema de seguridad social chileno al 13 de noviembre de 1980.

Precisado lo anterior, debe tenerse en consideración que conforme a la Ley N° 18.056, las pensiones de gracia son otorgadas por el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior, mediante un decreto supremo que podrá señalar las condiciones o requisitos especiales de plazo u otras exigencias a que subordine la vigencia del beneficio. De esta forma, dicho beneficio no guarda ninguna relación con las pensiones de jubilación otorgadas a sus imponentes por las instituciones de previsión del régimen antiguo.

De todo lo expuesto en los párrafos precedentes puede concluirse, que para que un afiliado al momento de pensionarse por vejez en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, se le aplique el artículo 17 transitorio, con la finalidad que conforme a esta norma, se tramite su pensión y eventual derecho a retiro de Excedente de Libre Disposición, al momento de su afiliación al Sistema, debe encontrarse ya pensionado por jubilación por haber tenido la calidad de imponente de alguna de las ex Cajas de Previsión hoy fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, puesto que conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 3° transitorio del D.L. N° 3.500, estas entidades son las únicas instituciones de previsión existentes al 13 de noviembre de 1980.

Por lo tanto, sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho y consideraciones formuladas, esta Superintendencia cumple con informar que en la situación consultada, no recibe ninguna aplicación el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, ya que tanto al momento de la afiliación al Sistema como a la fecha en que se ejerció el derecho a pensión por vejez, el afiliado no detentaba la calidad de pensionado de ninguna institución de previsión del régimen antiguo.

J/206, enero de 1996.

Monto a pagar por bonificación Ley N° 19.403, en las pensiones de viudez cuando existen dos o más personas que invocan la calidad de cónyuges o madres de hijos naturales de un causante.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del monto que corresponde pagar por concepto de la bonificación mensual establecida por la Ley N° 19.403, que concedió un aumento extraordinario a las pensiones de viudez, cuando se trate de la situación prevista en el inciso final del artículo 79 del D.L. N° 3.500 y dos o más personas invocaren la calidad de cónyuge o de madre de hijos naturales de un causante.

Al respecto, se puede manifestar lo siguiente:

1. La citada Ley N° 19.403, concedió un aumento extraordinario a las pensiones establecidas en su artículo 1° corresponderán igualmente y a contar de la misma fecha, a los beneficiarios de las pensiones mínimas garantizadas por el Estado a que se refieren las letras a), b), c) y d) del artículo 79 del D.L. N° 3.500, de 1980, por el monto que proceda de acuerdo a las calidades y edades.
2. A su vez, el artículo 8° de la Ley N° 19.403, dispone que el derecho a la bonificación que se otorga a los beneficiarios de pensión de sobrevivencia conforme al D.L. N° 3.500, de 1980, no alterará las normas de este último cuerpo legal en todo lo relativo a requisitos, cálculo y financiamiento de los montos de pensión bajo las diferentes modalidades.
3. Por su parte, el artículo 79 del D.L. N° 3.500, establece que las pensiones mínimas de sobrevivencia serán equivalentes a los porcentajes de la pensión mínima de vejez que indica. A su vez, el inciso final de dicha norma dispone que si dos o más personas invocaren la calidad de cónyuge o de madre de hijos naturales de un causante, a la fecha de fallecimiento de éste, el porcentaje que le correspondiere a cada una de ellas se dividirá por el número de cónyuges o de madres de hijos naturales que hubieren, respectivamente, con derecho a crecer entre ellas.
4. De esta forma, la Ley N° 19.403, concedió un aumento extraordinario a las pensiones de viudez otorgando una bonificación mensual equivalente a los montos que resulten de aplicar los porcentajes que indica sobre las respectivas pensiones mínimas. A su vez, el D.L. N° 3.500 contiene la norma expresa señalada precedentemente, según la cual una pensión de sobrevivencia que le corresponde a dos o más personas que invocaren las referidas calidades, se dividirá por el número de aquéllas.
5. En consecuencia, la Ley N° 19.403 concedió un aumento a las referidas pensiones y, tratándose de aquéllas otorgadas de acuerdo al D.L. N° 3.500, cuando dos o más personas invocan las calidades de cónyuge o madre natural, aquéllas comparten una pensión, la que a contar de dicha ley fue incrementada con la bonificación especial que deberá seguir la misma suerte de la pensión, esto es, ser dividida en la forma que lo dispone el artículo 79 del citado D.L. N° 3.500.

J/227, enero de 1996.

Se pronuncia sobre derechos hereditarios en caso que indica.

Se solicita un pronunciamiento que determine los derechos hereditarios en un caso que se indica.

Al respecto se plantea la situación en que un afiliado hombre, pensionado por invalidez en la modalidad de Retiro Programado, fallece sin que existan herederos, sobreviviéndole por un espacio de sólo seis meses su cónyuge, consultando en definitiva a quién le corresponde la herencia que conforma el saldo de la cuenta de capitalización individual del afiliado difunto.

Sobre esta materia se informa lo siguiente:

Al fallecimiento de un afiliado en las circunstancias indicadas se devengaron, desde ese momento, pensiones de sobrevivencia en favor de su cónyuge, derecho que caducó con el fallecimiento de esta última.

En tal sentido discurre el artículo 67, del D.L. N° 3.500, de 1980, al señalar que en estos casos la Administradora de Fondos de Pensiones debe poner el saldo de la cuenta a disposición de los beneficiarios de pensión a fin de que éstos opten por alguna modalidad de pensión.

Ahora bien, asumiendo que en el caso expuesto la beneficiaria de pensión de sobrevivencia, no contrató una Renta Vitalicia como modalidad de pensión, ya sea porque falleció sin ejercer su derecho a la pensión, o bien por que simplemente su opción fue nuevamente el Retiro Programado, toda vez que en la carta nada se dice en relación a la Renta Vitalicia como modalidad de pensión, cabe puntualizar que sólo ingresó a su patrimonio el monto de las pensiones de sobrevivencia, ya sea que éstas se hubieren cobrado o no, puesto que en relación al saldo remanente de la cuenta de capitalización individual no se generó una herencia en su favor, por el solo hecho de existir uno beneficiario de pensión de sobrevivencia a la fecha del fallecimiento del afiliado causante.

En este contexto, y por aplicación de las normas de derecho común, la masa de bienes de la herencia de la beneficiaria de sobrevivencia fallecida, no estuvo conformada por una herencia relacionada con el saldo de la cuenta de su cónyuge en una Administradora de Fondos de Pensiones, si se considera que esta última nunca ingresó a su patrimonio.

Aclarado lo anterior, y no desconociendo el hecho de que resulta plenamente posible que aún, luego de destinar fondos a pensiones de sobrevivencia, de acuerdo a lo expresado, existan fondos en la cuenta de capitalización individual del inválido fallecido, es preciso acotar que constituyen jurídicamente estos fondos.

En las circunstancias anotadas cabe señalar que resulta aplicable lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 66, del D.L. N° 3.500, de 1980, esto es: "si no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia, el saldo remanente en la cuenta de capitalización individual del afiliado incrementará la masa de bienes del difunto". Lo anterior por cuanto la condición impuesta por la citada disposición legal, en este caso no se produjo simultáneamente con el fallecimiento del causante, como en la generalidad de los casos, sino que se mantuvo en suspenso durante los seis meses en que la beneficiaria de pensión sobrevivió a su marido difunto, encontrándose la señalada condición fallida al momento de la muerte de esta última persona.

En el resto, y no existiendo duda en relación a la existencia de una herencia quedada al fallecimiento del inválido pensionado, las normas del derecho común en materia de sucesiones, relativa a la herencia yacente y la herencia vacante, proporcionan las respuestas, en caso que en efecto no existan personas que acepten la herencia y que ésta corresponda al Fisco, a falta de otros herederos de mejor derecho.

Finalmente, y en relación a esto último, se debe tener presente que la legislación vigente beneficia económicamente aquel que denuncia al Fisco una herencia vacante.

J/240, febrero de 1996.

Procedencia de pagar herencia a heredero universal bajo las condiciones que indica.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia en orden a establecer la procedencia de entregar a título de herencia los fondos previsionales acumulados por cierto afiliado fallecido, a su heredero universal designado por testamento, en perjuicio de los derechos que le corresponden a su madre, en su calidad de asignataria forzosa.

Se agrega que el peticionario de la herencia, obtuvo la posesión de los bienes del afiliado fallecido, por resolución del 24º Juzgado Civil de Santiago.

Al respecto, se debe en primer término hacer presente que los antecedentes aportados son insuficientes, por lo que este Organismo deberá emitir su pronunciamiento en términos generales, y sobre la base de que la información proporcionada ha sido verificada.

Efectivamente como se indica, la madre del afiliado fallecido es asignataria forzosa de sus bienes. En efecto, el artículo 1167 del Código Civil dispone que "Las asignaciones forzosas son las que el testador es obligado a hacer, y que se suplen cuando no las ha hecho, aun con perjuicio de sus disposiciones testamentarias. Asignaciones forzosas son:... número 3º. Las legítimas;...".

Por su parte el artículo 1182 del citado cuerpo legal: señala que: "Son legitimarios:... número 2º los ascendientes legítimos...".

Las disposiciones mencionadas precedentemente, haría concluir aparentemente, que la Administradora estaría impedida de entregar a título de herencia los fondos previsionales del afiliado fallecido a su heredero universal, habida consideración de que existen herederos de mejor derecho.

Sin embargo, debe considerarse también en este análisis lo dispuesto en el párrafo segundo del número 4 del artículo 704 del Código Civil, que señala que el heredero putativo a quien por decreto judicial se haya dado la posesión efectiva, servirá de justo título el decreto.

Por otra parte, se debe tener presente que la Administradora no tiene acción de reforma del referido testamento, la que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1216 del Código Civil, sólo pueden intentar los legitimarios a quienes el testador no haya dejado lo que por ley les corresponde, o las personas a quienes se hubieren transmitidos sus derechos, acción que en todo caso, debe ser ejercida dentro de los cuatro años contados desde el día en que tuvieron conocimiento del testamento y de su calidad de legitimario.

Ahora bien, teniendo en cuenta que a las Administradoras les corresponde otorgar a los afiliados, a sus beneficiarios y a quienes pudieran tener algún legítimo derecho, información completa acerca de los derechos que les asiste, la Administradora deberá enviar dentro del plazo de dos días, contado desde la fecha de recepción del presente oficio, una comunicación a la madre del afiliado fallecido informándosele del derecho que le asiste de pedir la reforma del testamento, y de la obligación que tiene la Administradora de efectuar el pago de la herencia al heredero universal designado, en tanto no se inicien acciones ante los Tribunales Ordinarios de Justicia que pudieran entre otras cosas, disponer se retenga dicho pago.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, la Administradora deberá suspender el pago de la herencia al heredero universal de los bienes quedados al fallecimiento de su afiliado por un plazo máximo de 60 días, permitiéndose con ello que la madre del afiliado pueda iniciar las acciones legales que correspondan.

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

Selección de Dictámenes

1.295, 02.04.96.

El empleador se encuentra obligado a efectuar la cotización adicional de salud de hasta un 2% de la remuneración imponible del trabajador.

Esta Superintendencia recibió su presentación citada en Ant. que usted remitiera a la Dirección del Trabajo, derivada a este Organismo Fiscalizador para emitir un pronunciamiento, respecto de la cotización adicional del 2% que establece el artículo 8° de la Ley N° 18.566.

Sobre el particular, cabe señalar lo siguiente:

1. El empleador se encuentra obligado a efectuar la cotización adicional de salud de hasta un 2% de la remuneración imponible del trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 18.566, y de acuerdo a la jurisprudencia emanada de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, el Oficio N° 10.876, del 28.12.88.
2. La obligación de declarar y pagar esta cotización adicional de salud se hace exigible desde el momento en que al empleador se le notifica del Formulario Unico de Notificación (F.U.N.), correspondiente y lo firma en señal de aceptación, debiendo quedar en su poder una de las copias de dicho instrumento. Es en ese momento, donde se hace necesario que el empleador, antes de suscribir el F.U.N., verifique el monto de la remuneración que quedará afecta a la cotización legal de salud (7%) y de las obligaciones que contrae en virtud de la aplicación del artículo 8° de la Ley N° 18.566.
3. De esta forma, la cotización adicional de salud de hasta un 2% de la remuneración imponible del trabajador, quedará establecida en el F.U.N. de suscripción o modificación del respectivo Contrato de Salud Previsional, y se mantendrá por todos aquellos meses en que éste se encuentre vigente y mientras no se modifique.

Por lo tanto, no resulta procedente que el empleador se libere unilateralmente del entero de estos fondos, por cuanto se trata de una obligación que se mantiene exigible desde el momento que suscribe el respectivo F.U.N. y hasta que no modifique el contrato respectivo.

4. A su vez, toda variación que afecte la remuneración imponible de un trabajador durante la vigencia de los contratos de salud, conlleva necesariamente una variación del monto de la cotización adicional pero no del porcentaje que se definió al momento de suscribir o modificar el precio del plan pactado, el cual se debe mantener inalterable mientras dicho contrato se encuentre vigente y no sea modificado (Dictamen N° 31.481, del 23.11.89, de la Contraloría General de la República).

5. Cabe tener presente que en caso de no declarar y pagar correctamente la cotización adicional del 2%, las ISAPRES están facultadas para cobrar las sumas adeudadas por dicho concepto, debiendo el empleador pagar tales diferencias, no obstante que la cotización legal de salud haya pasado a ser superior al precio del plan de salud pactado, a causa del incremento experimentado en las remuneraciones del trabajador, durante la vigencia del respectivo contrato de salud.
6. Sin perjuicio de todo lo expuesto, cabe señalar finalmente que, una vez que los contratos de que se trate se ajusten a las modificaciones introducidas a la ley de ISAPRE imperativamente en el mes de cumplimiento de la anualidad del contrato respectivo o si las partes así lo acordaren, en forma anticipada, las instituciones deberán ofrecer un nuevo plan, cada vez que sea requerido por el afiliado a causa de una variación permanente de su cotización legal, de la composición del grupo familiar o de cesantía, situaciones que deberá acreditar ante la Institución de Salud Previsional pertinente.

No obstante, si un cotizante tiene pactado con la ISAPRE un plan de salud cuyo precio resulta ser inferior al monto enterado en la ISAPRE, esos excedentes pasan a ser de propiedad del cotizante a través de una cuenta corriente individual, que beneficia al cotizante para los fines que dispone el artículo 32 bis, de la Ley N° 18.933, modificada por la Ley N° 19.381, con vigencia desde el mes de agosto de 1995.

7. En consecuencia, esta Superintendencia concluye que la ISAPRE Master Salud se estaría ajustando a la legislación vigente sobre la materia.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

34.715, 02.11.95.

Se refiere al funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Municipalidades y a la obligación de éstas de efectuar la cotización adicional del artículo 15 letra b) de Ley N° 16.744, después de la entrada en vigencia de Ley N° 19.345.

Con referencia al personal de las municipalidades que, acorde con lo previsto en los artículos 3º transitorio del Decreto Ley N° 1.289, de 1975, y 3º transitorio de la Ley N° 18.695 –Orgánica Constitucional de esas corporaciones– conserva la protección a que alude la Ley N° 16.744 –sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales– la invariable jurisprudencia de esta Contraloría General, emitida incluso a solicitud de la Superintendencia de Seguridad Social recurrente, v. gr. Dictámenes N°s. 4.776, de 1993, y 1.206, de 1995, concluyó que es improcedente que en esas corporaciones se constituyan los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad consultados en el último ordenamiento citado y en el reglamento respectivo, aprobado por Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como asimismo que los municipios no están en el imperativo de pagar la cotización adicional establecida en el artículo 15 letra b) de la mencionada Ley N° 16.744.

Para arribar a tales conclusiones, esta Entidad de Control tuvo presente que este cuerpo legal, al regular las situaciones de la especie, las circunscribió concretamente a las empresas, industrias o faenas, condición que no invisten las municipalidades atendida su naturaleza jurídica, definida expresamente por el legislador, especialmente en el artículo 1º de esa Ley N° 18.695.

La Superintendencia de Seguridad Social, atendido lo preceptuado en la Ley N° 19.345, de reciente vigencia –que dispuso la aplicación de la Ley N° 16.744 a los trabajadores del sector público que indica– ha pedido reconsideración del parecer sustentado en la aludida jurisprudencia argumentando, en síntesis, que de la discusión parlamentaria de este texto se infiere que la adscripción del personal de las entidades estatales a este último ordenamiento debe entenderse en los mismos términos en que se estableció para otros entes afectos a sus disposiciones, de modo que en su virtud existiría la obligación de constituir en ellas tales Comités Paritarios y de pagar la cotización adicional a que se hizo mención, sin perjuicio de reiterar diversas consideraciones también consignadas en anteriores presentaciones que –en su concepto– implicarían la necesidad de modificar el criterio en comento.

Sobre el particular, es menester hacer presente que, efectivamente, a partir de la vigencia de la referida Ley N° 19.345, han quedado obligatoriamente afectos a la Ley N° 16.744 los organismos públicos que señala su artículo 1º, inciso primero, en los términos que aquel texto establece.

En este sentido, corresponde destacar que el artículo 1º de esta Ley N° 19.345, en lo que interesa, previno que "Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las instituciones de Educación Superior del Estado y de las municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el D.F.L N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial y del

Congreso Nacional, a quienes no se aplique en la actualidad la Ley N° 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal".

Es menester agregar que el ordenamiento indica en forma expresa a quienes no les serán aplicables sus disposiciones –funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden, por ejemplo– como igualmente la forma y condiciones en que regirán determinadas modalidades para su aplicación.

Como puede advertirse, del tenor literal de la preceptiva en estudio fluye la intención de afectar integralmente a los personales civiles del sector público a esa Ley N° 16.744 –dentro de los cuales deben incluirse, por cierto, los que integran las dotaciones municipales– más aún si se considera que el legislador establece por vía excepcional los servidores marginados de su texto y los casos específicos que se regularán de una manera especial.

Así pues, el artículo 6° de la normativa en examen precisa que "El reglamento que señala el artículo 66 de la Ley N° 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras señaladas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad", de manera, entonces, que la aplicación de la Ley N° 16.744, junto con considerar tales unidades en el ámbito de su vigencia, supone la observancia de todos los aspectos considerados en ella, por cierto en los términos fijados por la Ley N° 19.345. Siendo ello así, la constitución y funcionamiento de tales Comités Paritarios quedará subordinada, por ende, a lo que establezca el reglamento respectivo.

En estas condiciones, y comoquiera que la jurisprudencia recaída en el tema en comento fue emitida bajo el contexto legal en vigor a la sazón, es menester reiterar los fundamentos que le sirvieron de base, por lo que resulta improcedente reconsiderarla. Con todo, y habida cuenta a los términos de la Ley N° 19.345, es pertinente concluir que desde la data de su entrada en vigor –1° de marzo de 1995– los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad pueden funcionar en las municipalidades en la forma que lo establezca el reglamento correspondiente, como asimismo que éstas se hallan en el imperativo de efectuar la cotización adicional a que alude el artículo 15 letra b) de la citada Ley N° 16.744, todo ello en las condiciones indicadas en ese texto y en la Ley N° 19.345.

34.865, 03.11.95.

Persona que presta servicios en la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios, no puede asumir la defensa de un tercero en proceso por infracciones de Ley sobre Tráfico de Drogas.

Se ha remitido una presentación de doña N.N., mediante la cual ésta manifiesta que don Z.Z. ha asumido la defensa de un tercero en un proceso por infracciones a la Ley N° 19.366, no obstante que, por su condición de empleado estatal, se encontraría impedido para ello.

En relación con la materia, corresponde señalar que según lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas –cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 1995, del Ministerio de Justicia–, "los abogados, estudiantes y egresados habilitados para actuar judicialmente

que se desempeñen como funcionarios o empleados contratados a cualquier título en los servicios de la Administración del Estado o en instituciones o servicios descentralizados, territorial o funcionalmente, no podrán patrocinar ni actuar como apoderado o mandatario de inculpados o procesados por crímenes, simples delitos o faltas a que se refiere esta ley".

Como puede advertirse, de la sola lectura de la norma en cuestión aparece en forma clara la intención del legislador, en orden a darle un carácter amplio a la prohibición que en ella se establece, en cuanto a los sujetos a que la misma se aplica.

En efecto, la prohibición en análisis no sólo rige para los funcionarios de las entidades a que alude, sino que para todos aquellos empleados contratados "a cualquier título", de lo cual se desprende que lo prescrito en el citado artículo 51 de la Ley N° 19.366, resulta plenamente aplicable a las personas que prestan servicios en virtud de un contrato a honorarios en los organismos que indica, ya que el objetivo de dicho precepto es impedir que quienes tengan alguna relación de carácter laboral con una entidad de la Administración del Estado a cualquier título que ésta sea, asuman la defensa de quienes se encuentren inculpados o procesados por crímenes, simples delitos o faltas, a que se refiere ese cuerpo legal.

En este orden de ideas, es necesario anotar que aun cuando los contratados a honorarios no tienen la calidad de funcionarios públicos, lo manifestado con anterioridad les es plenamente aplicable, atendido el carácter amplio de la norma en examen, que permite entender comprendidos en ella a quienes prestan servicios en la Administración del Estado en virtud de un contrato a honorarios.

En consecuencia, resulta forzoso manifestar que el señor Z.Z. se encuentra afecto a la prohibición consagrada en el artículo 51 de la Ley N° 19.366, considerando que presta servicios en la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios.

35.693, 09.11.95.

Se refiere al personal que efectúa visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, específicamente, a la procedencia de otorgarle sólo uno de los siguientes beneficios: medios de transportes o asignación de movilización.

Se ha dirigido a esta Contraloría el Servicio de Salud del Ambiente, Región Metropolitana, consultando si a los funcionarios inspectores de ese Servicio que realizan visitas domiciliarias o desarrollan visitas inspectivas, y que utilizan vehículos de esa repartición por breves períodos de tiempo, se les debe descontar la asignación de movilización que perciben por todo el día.

Al respecto cabe tener presente que el artículo 93 letra b) de la Ley N° 18.834 previene que la asignación de movilización es aquella que se concede "al funcionario que por la naturaleza de su cargo, debe realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de la oficina en que desempeña sus funciones habituales, pero dentro de la misma ciudad, a menos que la institución proporcione los medios correspondientes".

Asimismo, el artículo 4° del Decreto N° 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que aprobó el reglamento sobre pago del estipendio de que se trata, regulado por el D.F.L. N° 338, de 1960, –texto que debe entenderse vigente en la actualidad, en los aspectos que no se contraponga con el nuevo Estatu-

to Administrativo, según se expresara en los Dictámenes N°s. 19.020 y 27.335, de 1990–, dispone que "No tendrán derecho a la asignación de movilización los funcionarios a quienes la institución empleadora proporcione medios para movilizarse".

Por su parte, en atención al carácter indemnizatorio de la asignación en comento –cuya finalidad es la de resarcir los gastos en que incurre un empleado en el desempeño de sus funciones–, mediante los Dictámenes N°s. 39.034, de 1964, 54.141, de 1967 y 5.287, de 1988, entre otros, esta Entidad Fiscalizadora ha informado que las reparticiones que facilitan medios de movilización a sus trabajadores no les pueden pagar la asignación aludida; mientras que en los Oficios N°s. 38.173, de 1960 y 38.591, de 1979, se ha precisado que los funcionarios que perciben asignación de movilización no pueden emplear en el desempeño de las labores que realizan vehículos del Servicio.

En consecuencia, cabe concluir que procede reducir proporcionalmente de la asignación de movilización que perciben los funcionarios que realizan visitas domiciliarias o labores inspectivas, el período en que emplearon vehículos del Servicio al cual pertenecen, sin perjuicio de atenerse en lo sucesivo a lo informado por la jurisprudencia administrativa citada en este oficio.

35.738, 09.11.95.

Se refiere a Director de Asociación de Funcionarios que ocupa toda la jornada semanal en labores gremiales, específicamente, a la designación de otro empleado para que efectúe las tareas del Servicio que dirigente no realiza.

La Dirección del Trabajo ha remitido para el conocimiento y resolución de esta Contraloría General una presentación del Instituto Nacional de Hidráulica a través de la cual éste solicita un pronunciamiento en relación a la situación que indica.

Expresa ese Instituto que el presidente de la asociación de funcionarios de esa repartición, en ejercicio del derecho que le confiere el inciso segundo del artículo 31, de la Ley N° 19.296, ocupa la jornada semanal completa en labores gremiales, situación que ha entorpecido el accionar del Servicio atendida la función específica del Operador de Canal de Calibración de Molinetes que ese funcionario tiene asignada. Lo anterior, agrega, ha obligado a designar a otro Operador, pero que, sin embargo, ese dirigente, basándose en la inamovilidad contemplada en el inciso segundo del artículo 25 de la citada ley, se ha negado reiteradamente a facilitar la oficina que ocupa, en circunstancia que esa dependencia es el lugar específico donde deben realizarse las labores de operador del aludido canal.

En relación con la materia es útil anotar, en primer término, que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del señalado artículo 25 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, los directores de esas agrupaciones "gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales", y que, según el inciso segundo del mismo precepto, durante ese lapso "los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito".

Como puede apreciarse, la inamovilidad a que alude la disposición en comento impide, en lo que importa, a la autoridad administrativa disponer el traslado de localidad o cambio de función de los dirigentes gremiales durante el ejercicio de su mandato y hasta seis meses después, a menos que se obtenga la autorización expresa del afectado.

Precisado lo anterior, y pronunciándose al tenor de lo solicitado, esta Contraloría General cumple con informar que, en su concepto, la situación planteada en la especie no se encuentra comprendida dentro de la regla de inamovilidad anotada, comoquiera que lo resuelto por la autoridad administrativa no ha implicado respecto del dirigente gremial a que se refiere la consulta un traslado de localidad o un cambio de funciones, sino sólo una medida de buen orden administrativo de imperativa necesidad para el cumplimiento de los objetivos del Servicio y de carácter transitorio, derivada de las circunstancias anotadas y del hecho de que ese personero emplea la totalidad de la jornada semanal en labores de representación gremial.

En consecuencia, forzoso resulta concluir que la actitud del dirigente gremial del Instituto Nacional de Hidráulica, en orden a no facilitar la oficina que le ha sido asignada en razón de su cargo de Operador, no se encuentra amparada por la regla de inamovilidad contemplada en el inciso segundo del artículo 25 de la Ley N° 19.296.

38.660, 30.11.95.

Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de los discapacitados, no ha derogado ni orgánica ni tácitamente la Ley N° 18.600, que regula sobre deficientes mentales.

El señor Ministro de Planificación y Cooperación se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de si la entrada en vigencia de la Ley N° 19.284, que "establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad", ha implicado la derogación orgánica o tácita de la Ley N° 18.600, que "establece normas sobre deficientes mentales". Expone, al efecto, que ambas leyes contienen campos de acción coincidentes, siendo el espíritu que las orientó particularmente distinto.

Al respecto, es útil señalar que la Ley N° 18.600 contiene disposiciones que exceden el ámbito de la mera integración social de los deficientes mentales, por lo que no puede entenderse orgánicamente derogada por la Ley N° 19.284. En efecto, aquella ley regula diversas materias que no han sido contempladas en esta última ley, tales como subsidios y subvenciones en favor de los dementes y otras acciones de apoyo que deben efectuar los organismos públicos.

También, cabe consignar que la Ley N° 19.284, ha admitido implícitamente la vigencia de la Ley N° 18.600, al disponer en su artículo 27, inciso final, que el Estado colaborará en la integración –de las personas que tengan necesidades educativas especiales– a los cursos ordinarios o a clases especiales dentro del mismo establecimiento educacional, introduciendo las modificaciones necesarias al sistema de subvenciones educacionales y/o a través de otras medidas conducentes a este fin.

Ahora bien, las subvenciones que se deben adecuar a la nueva realidad normativa no pueden ser sino aquellas existentes a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley, entre las cuales se encontraban las contempladas en diferentes preceptos de la Ley N° 18.600, los que, por lo tanto, no pueden entenderse derogados.

Enseguida, es dable manifestar, que la sola dictación de la Ley N° 19.284, tampoco ha podido significar la derogación tácita de todos los preceptos relacionados con los dementes, ya que al

efecto, sólo ha podido tener lugar en la medida en que las antiguas disposiciones sean inconciliables con las nuevas, lo que no ha sucedido en el caso en comento.

En la especie, a juicio de esta Entidad de Control, únicamente se ha producido la derogación de las disposiciones de la Ley N° 18.600 que se refieren a la certificación de las incapacidades, esto es, los artículos 4º, 5º y 6º de esa ley, pues esas normas son inconciliables con aquellas que contiene el Título II de la Ley N° 19.284, artículos 7º a 12, que dan a la materia un tratamiento manifiestamente diverso.

Cabe hacer presente, finalmente, que la propia Administración ha entendido vigente la tantas veces citada Ley N° 18.600, como se desprende de los vistos del Decreto N° 27, de 1995, del Ministerio de Educación, en que se hace mención, entre otros, a ese cuerpo legal.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cumple esta Contraloría General con informar que, en su concepto, la Ley N° 19.284 no ha derogado ni orgánica ni tácitamente la Ley N° 18.600, sin perjuicio de la derogación de las disposiciones antes señaladas.

40.044, 12.11.95.

Bonificación contemplada en artículo 3º de la Ley N° 19.200, no se incluye en la remuneración adicional a que alude artículo 3º transitorio letra c) de Ley N° 19.070.

Respecto de consulta formulada acerca de si la bonificación señalada en el artículo 3º de la Ley N° 19.200, debe incluirse en la remuneración adicional que se paga con arreglo al artículo 3º transitorio, letra c), de la Ley N° 19.070 –sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación– o, por el contrario, si corresponde considerar en las liquidaciones de sueldo como un rubro separado e independiente de aquélla, esta Contraloría General cumple con informar lo que a continuación se indica.

En primer término, es menester anotar que la remuneración adicional aludida fue establecida en el citado artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, con el objeto de impedir que a contar de la data de su entrada en vigor –1º de julio de 1991– los docentes del sector municipal con rentas superiores a las que se fijan en conformidad con ese Estatuto, las vieran disminuidas como consecuencia de la adecuación de sus estipendios a los rubros remuneratorios en él consultados.

Al efecto, dicho artículo 3º transitorio letra c), previno que en estos casos, si luego de imputar las rentas que estaba percibiendo el funcionario a las asignaciones especiales que indica y que debe percibir estatutariamente el personal docente, "permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional, pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 43, 44, 6º y 7º transitorios por medio de los cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones".

Por su parte, el artículo 3º de la Ley N° 19.200 –que estableció nuevas normas sobre otorgamiento de pensiones a los trabajadores que indica, y dictó otras reglas de carácter previsional– dispuso que a contar del 1º de marzo de 1993, la definición de remuneración contenida en el Código del Trabajo será aplicable en materia previsional al personal traspasado a la Administración Municipal que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público, con lo cual aumentó el monto sobre el que dicho personal estaba efectuando sus imposiciones.

Enseguida, y con el objeto de compensar los efectos de aquella mayor impondibilidad, el inciso segundo de ese mismo artículo otorgó al referido personal, a contar de igual fecha, una bonificación de cargo del empleador, de un monto tal que permitiera no alterar la remuneración líquida que estaba percibiendo el funcionario.

Como puede advertirse, la remuneración adicional y la bonificación compensatoria antes reseñadas fueron establecidas en épocas diversas, y con propósitos distintos, de modo, entonces, que ellas deben ser consideradas como rubros independientes en las liquidaciones de sueldos. Entender lo contrario, esto es, que la bonificación debe incluirse en la remuneración adicional, implicaría efectuar un recálculo de la primera de ellas, lo que el legislador no ha previsto.

Por consiguiente, y en mérito de las razones que anteceden, este Organismo Contralor concluye que el rubro bonificación del artículo 3º de la Ley Nº 19.200, no debe ser incluido dentro de la remuneración adicional a que se hizo referencia.

40.744, 18.12.95.

Los Servicios Públicos no están actualmente obligados a instruir investigación sumaria en los casos en que los funcionarios sufran un accidente laboral.

La Subsecretaría de Hacienda se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si la entrada en vigor de la Ley Nº 19.345 –que dispuso la aplicación de la Ley Nº 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a los trabajadores del sector público que indica– ha implicado la derogación de los artículos 110 y 111 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que reglan la misma materia. La consulta de la especie incide específicamente en la mantención de la obligación de los servicios de instruir una investigación sumaria en los casos en que los funcionarios sufran un accidente laboral.

Al respecto, cabe anotar, en primer término, que la citada Ley Nº 19.345, previene que los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, y de las entidades que indica, "quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto letal", es decir, la Ley Nº 16.744; de modo, entonces, que del tenor literal del ordenamiento fluye la intención clara de afectar imperativamente a los personales pertinentes a la normativa indicada, con exclusión de cualquiera otra que regule la materia en comento.

Enseguida, corresponde señalar que la preceptiva de la Ley Nº 16.744 no consulta la sustanciación de procesos administrativos para establecer la existencia de un accidente del trabajo, siendo dable agregar que es improcedente entender que esta exigencia –establecida en el contexto de las disposiciones estatutarias– pueda tener vigencia supletoria o complementaria en el ámbito de otras normativas que, por lo demás, comprenden integralmente todos los aspectos relativos a la protección y las circunstancias que generan determinadas prestaciones.

Por consiguiente, y sin perjuicio de la observancia de las formalidades contenidas en la Ley Nº 16.744 en relación con los accidentes y enfermedades de que se trata, este Organismo Contralor concluye que los servicios estatales, al amparo de la actual legislación, no están obligados a instruir las investigaciones sumarias correspondientes, por cuanto las reglas estatutarias han perdido su vigor.

DEL DIARIO OFICIAL



- Comisión Clasificadora de Riesgo. Acuerdo de aprobación de instrumentos financieros de oferta pública adoptado por la Comisión Clasificadora de Riesgo.
- Resolución N° E-122-96 y certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Habitat S.A.
- D.S. N° 191, de 10.04.96, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba Reglamento de Instaladores de Gas.
- D.S. N° 97, de 26.02.96, de la Subsecretaría de Pesca. Reglamenta subasta de permisos extraordinarios de pesca.
- Resolución N° 415 exenta de la Secretaría Regional Ministerial, Región Metropolitana del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Fija primer período de capacitación obligatoria del personal de conducción de vehículos de transporte público, urbano y remunerado de pasajeros, en vías concesionadas de la ciudad de Santiago.
- Ley N° 19.461. Crea comuna de Chiguayante.

INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Constitución. Procedencia.	3.385/133	14.06.96	28
Capacitación. Vigilantes privados. Financiamiento. Dirección del Trabajo. Competencia. Uniformes vigilantes privados.	3.429/137	18.06.96	36
Cláusula tácita. Remuneraciones.	3.244/131	05.06.96	24
Contrato individual. Multa. Falta de escrituración. Empleados. Persona natural. Sentencia. Efectos relativos.	3.428/136	18.06.96	34
Empresa. Facultades de administración.	3.441/138	19.06.96	39
Estatuto docente. Actividades curriculares. Recreos.	3.484/140	24.06.96	43
Estatuto docente. Aplicabilidad. Funciones.	3.386/134	14.06.96	29
Feriado progresivo. Cómputo.	3.239/128	05.06.96	16
Fuero sindical. Procedencia. Caducidad. Personalidad jurídica.	3.483/139	24.06.96	41
Gratificación legal. Procedencia actividad agrícola.	3.243/130	05.06.96	21
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.410. Base de cálculo.	3.242/129	05.06.96	18
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	3.427/135	18.06.96	32
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.188/127	03.06.96	14
Organizaciones sindicales. Provisión de vacantes. Procedencia. Organizaciones sindicales. Elección complementaria. Procedencia.	3.621/141	25.06.96	44
Revisión del personal.	3.347/132	13.06.96	25

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Deptos. Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales (S)
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero (S)	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Juan Alveal Arriagada	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	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

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini

Asesora
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

Marcela Gómez Aguirre

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marcó Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

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, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10º piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823.
Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107. Fax: 638 1980.

NOTAS DEL EDITOR

Destacamos en esta edición el artículo sobre Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de Guillermo Campero, asesor del Ministro del Trabajo, el cual podría constituir un marco de referencia para una agenda de análisis a ser desarrollada por trabajadores, empleadores, el Gobierno, los actores políticos y técnicos.

Con motivo de la iniciativa legal que crearía un sistema de protección al trabajador cesante, hemos considerado de interés dar a conocer una experiencia concreta de un caso de indemnización a todo evento que se aplica hace años en Metalúrgica J. Riveros.

Sobre la base de las consultas más frecuentes que se plantean en las Inspecciones del Trabajo, el Informativo del Departamento Jurídico, aborda, esta vez, la temática de protección a la maternidad.

Del amplio material institucional que incluimos en esta edición, destacamos la Orden de servicio que imparte instrucciones en relación con la modificación introducida a los artículos 168, 170 y 480 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.447, de 1996, las cuales dicen relación con la suspensión de los plazos establecidos en dichas disposiciones legales en el evento de que el respectivo trabajador hubiere interpuesto una reclamación administrativa ante los Servicios del Trabajo.

Por último, complementa esta edición una interesante selección de Dictámenes de las Superintendencias de AFP, ISAPRES y de Seguridad Social, y de la Contraloría General de la República.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de los Departamentos de Negociación Colectiva
y de Organizaciones Sindicales (S)

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

	Páginas
RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACION COLECTIVA	1
INDEMNIZACION A TODO EVENTO: UN SISTEMA BIPARTITO QUE DA LIBERTAD AL TRABAJADOR	6
SINTESIS DE PRENSA	8
PROTECCION A LA MATERNIDAD	11
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	14
3.188/127, 03.06.96. Los tripulantes que prestan servicios para Empresa Pesquera ... no tienen derecho al bono contemplado en el punto B.3 del anexo complementario del contrato colectivo suscrito el 14.07.95 en el evento que en el mismo día festivo no domingo se produzcan la recalada y el zarpe de la nave con un período de interrupción entre ambas maniobras de tres a cuatro horas de duración	14
3.239/128, 05.06.96. Para los efectos del cálculo del beneficio de feriado progresivo de los trabajadores de la empresa Fábrica de Envases ... procede considerar la totalidad de los años laborados por éstos a partir de su contratación por Fábrica de Envases ... según corresponda	16
3.242/129, 05.06.96. Las bonificaciones contempladas en los artículos 6º de la Ley Nº 18.566 y 3º de la Ley Nº 19.200 deben ser consideradas como parte del concepto de última remuneración para los efectos del cálculo de las indemnizaciones contenidas en los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410	18
3.243/130, 05.06.96. Tributación del sector agrícola para efectos del pago de gratificaciones	21
3.244/131, 05.06.96. La modalidad reiterada de pagar los valores de los jornales maquinista y parador pactados en el anexo Nº 2 del contrato colectivo de 06.01.95 en los casos en que no hay tratos o el valor de éstos es inferior a dichas remuneraciones, constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores que ... Aglomerados de Hormigón no ha podido modificar unilateralmente. Reconsidera Oficio Nº 16.252, de 09.10.95	24

3.347/132, 13.06.96.	No se encuentra ajustada a derecho la medida que consiste en incluir un registro de peso en el sistema de control de asistencia existente en la Empresa	25
3.385/133, 14.06.96.	No procede que los funcionarios de la Universidad de Chile constituyan asociaciones por facultad, conforme a las normas de la Ley N° 19.296	28
3.386/134, 14.06.96.	Las normas contenidas en la Ley N° 19.070, no resultan aplicables a doña N.N., quien se desempeña como bibliotecaria en el establecimiento educacional "Instituto Comercial de Iquique", dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique.....	29
3.427/135, 18.06.96.	Los trabajadores de la Empresa Comunidad Mercado ... que se desempeñan en el departamento de aseo, a quienes se les han hecho extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo celebrado entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo	32
3.428/136, 18.06.96.	1) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para aplicar multas por infracción al artículo 9° del Código del Trabajo a empleadores que detentan la calidad de personas naturales, respecto de trabajadores de casa particular. 2) Las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio	34
3.429/137, 18.06.96.	1) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7° del D.L. N° 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. N° 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que ésta descunte de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto. 2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para exigir al empleador la entrega del uniforme que deben usar los vigilantes privados en el ejercicio de sus funciones como tales, correspondiendo a Carabineros de Chile el control y fiscalización de dicha obligación	36
3.441/138, 19.06.96.	El Instituto de Investigaciones Agropecuarias, en uso de sus facultades de administración, no se encuentra obligado a realizar el proceso de calificación anual del personal de su dependencia por el período correspondiente al año 1995	39

3.483/139, 24.06.96.	Goza del fuero suplementario de seis meses a que se refiere el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, el dirigente de un sindicato cuya personalidad jurídica caduca por no haberse subsanado dentro del plazo de sesenta días el requisito del quórum que señala la ley para su constitución, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 223 de dicho cuerpo legal	41
3.484/140, 24.06.96.	Niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93, que concluye que "No resulta procedente exigir al personal docente desempeñar durante los recreos actividades curriculares no lectivas ni encargarse de la disciplina de los alumnos"	43
3.621/141, 25.06.96.	1) En el evento que realizada una votación para elegir directorio sindical no se lograra proveer la totalidad de los cargos necesarios para su funcionamiento de acuerdo al artículo 235 del Código del Trabajo, deberá procederse a una nueva elección. 2) Si los estatutos de una organización sindical contemplaren como mecanismo de provisión de vacantes una elección complementaria, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 4º del artículo 237 del Código del Trabajo, en el evento que el director elegido mediante dicho procedimiento fuera posteriormente inhabilitado	44
ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO..		49
1.- Orden de Servicio.		
06, 26.06.96.	Depto. Jurídico Imparte instrucciones en relación con la modificación introducida a los artículos 168, 170 y 480 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.447, de 1996	49
2. Circulares.		
77, 16.06.96.	Depto. Orgs. Sindicales Reitera cumplimiento de Circular N° 122, de 07.09.95	56
79, 21.06.96.	Depto. Fiscalización Instruye sobre materias relacionadas con cobranza de multas	57
JURISPRUDENCIA JUDICIAL		59
	Requisito sindicato interempresa. Directores deberán pertenecer a lo menos a dos empresas distintas. Inhabilidad sindical por no cumplir con esta exigencia. Sentencia soluciona inconveniente por no existir otro candidato que reemplace al Director inhabilitado	59

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes y Circulares	62
1.- Dictámenes.	
11.046, 17.10.95. Deuda por diferencia de tasa impositiva originada por entero erróneo de cotizaciones	62
11.047, 17.10.95. Absuelve consultas relativas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Administración delegada del Seguro Social de la Ley N° 16.744	63
11.127, 20.10.95. Municipalidades. Departamento de prevención de riesgos profesionales y aplicación de multas contenidas en reglamentos internos de seguridad e higiene en el trabajo	64
11.320, 25.10.95. Servicio de bienestar del sector privado. Descuentos por concepto de aportes mensuales o deudas no tienen carácter legal sino convencional	65
11.391, 26.10.95. Base sobre la que se deben efectuar las cotizaciones durante los períodos de incapacidad laboral	67
11.578, 31.10.95. Incompatibilidad de afiliación simultánea ISAPRE - Fondo Nacional de Salud (FONASA)	69
11.731, 03.11.95. Padre puede hacer uso de descanso postnatal o permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, aun cuando la madre sólo hubiese tenido derecho al permiso sin generar el subsidio respectivo por no cumplir requisitos de afiliación y cotización	70
11.813, 08.11.95. Improcedencia de autorizar licencias médicas de origen común iniciadas después del término del contrato de trabajo aun cuando en forma inmediatamente previa haya estado percibiendo subsidio por accidente del trabajo	72
11.883, 10.11.95. Improcedencia de cobrar asignación familiar por menor que se tiene bajo tuición	74
12.028, 14.11.95. Licencia médica otorgada a mujer embarazada para prevenir contagio de rubeola	75
5.679, 08.05.96. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de entidades empleadoras del sector público. Fuero	76
2.- Circular.	
1.501, 27.06.96. Imparte instrucciones para la aplicación del incremento de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante	77

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes	82
J/16, enero 1996. Derecho del afiliado a cambiarse de Administradora de Fondos de Pensiones	82
J/28, enero 1996. Documentos que constituyen medios de prueba para acreditar el cumplimiento de los requisitos habilitantes, para que las A.F.P. autoricen la devolución de los fondos previsionales a un técnico o profesional extranjero	83
J/29, enero 1996. Informa respecto de la improcedencia de que pensionados del Nuevo Sistema de Pensiones perciban aguinaldo	85
J/32, enero 1996. Por ser incompatible la pensión asistencial D.L. N° 869 con cualquier otra pensión, aun cuando no tenga el carácter de previsional, debe considerarse indebidamente recibida la Garantía Estatal por pensión mínima de sobrevivencia, dentro del período que indica, y procede su reintegro al Estado	86
J/134, enero 1996. Emite pronunciamiento solicitado. No procede que la menor adoptada plenamente con posterioridad al fallecimiento del solicitante sea considerada beneficiaria de pensión de sobrevivencia	88
J/165, enero 1996. Límite máximo de remuneración imponible de 60 U.F., establecido en el inciso 1° del artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, recibe aplicación cualquiera que sea el número de días a que corresponda la remuneración que reciba un trabajador en un mes calendario	89
J/170, enero 1996. Beneficiario de pensión de gracia Ley N° 18.056, otorgada antes o después de afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, no tiene derecho a que se tramite su pensión de vejez y eventual derecho a retirar Excedente de Libre Disposición, conforme al artículo 17 transitorio de este mismo decreto ley	90
J/206, enero 1996. Monto a pagar por bonificación Ley N° 19.403, en las pensiones de viudez cuando existen dos o más personas que invocan la calidad de cónyuges o madres de hijos naturales de un causante	92
J/227, enero 1996. Se pronuncia sobre derechos hereditarios en caso que indica	93
J/240, febrero 1996. Procedencia de pagar herencia a heredero universal bajo las condiciones que indica	94

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL.	
Selección de Dictámenes	96
1.295, 02.04.96. El empleador se encuentra obligado a efectuar la cotización adicional de salud de hasta un 2% de la remuneración imponible del trabajador	96
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	98
34.715, 02.11.95. Se refiere al funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Municipalidades y a la obligación de éstas de efectuar la cotización adicional del artículo 15 letra b) de Ley N° 16.744, después de la entrada en vigencia de Ley N° 19.345 ...	98
34.865, 03.11.95. Persona que presta servicios en la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios, no puede asumir la defensa de un tercero en proceso por infracciones de Ley sobre Tráfico de Drogas	99
35.693, 09.11.95. Se refiere al personal que efectúa visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, específicamente, a la procedencia de otorgarle sólo uno de los siguientes beneficios: medios de transportes o asignación de movilización	100
35.738, 09.11.95. Se refiere a Director de Asociación de Funcionarios que ocupa toda la jornada semanal en labores gremiales, específicamente, a la designación de otro empleado para que efectúe las tareas del Servicio que dirigente no realiza	101
38.660, 30.11.95. Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de los discapacitados, no ha derogado ni orgánica ni tácitamente la Ley N° 18.600, que regula sobre deficientes mentales	102
40.044, 12.11.95. Bonificación contemplada en artículo 3° de la Ley N° 19.200, no se incluye en la remuneración adicional a que alude artículo 3° transitorio letra c) de Ley N° 19.070	103
40.744, 18.12.95. Los Servicios Públicos no están actualmente obligados a instruir investigación sumaria en los casos en que los funcionarios sufran un accidente laboral	104
DEL DIARIO OFICIAL	105
INDICE TEMATICO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	106

