

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
CONSEJO REGIONAL
VALPARAISO



SEMINARIO
LEYES LABORALES



OCTUBRE 1969

344.01
CCHC
M729
C1

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
CONSEJO REGIONAL
VALPARAISO

~~Excluido~~

SEMINARIO
LEYES LABORALES

RELATOR: Abogado don CLAUDIO MOLTEDO CASTAÑO
Profesor de Derecho del Trabajo en la
Universidad Católica de Valparaíso
Miembro de la Asociación Ibero-Americana
de Derecho del Trabajo

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
CENTRO DOCUMENTACION
- 946 -

OCTUBRE
1969

CONTRATO DE TRABAJO DE EMPLEADOS Y OBREROS

Pauta de recomendaciones para su celebración:

1.- Debe procederse a la suscripción del contrato inmediatamente que el empleado u obrero asuma sus funciones o, en lo posible, antes que ello ocurra, a fin de evitar sanciones por la omisión de este deber y las eventuales consecuencias de la falta de contrato escrito a que se refieren los art. 6º bis y 119 del Código del Trabajo.

2.- Debe precisarse el lugar de procedencia del trabajador, que será el del lugar en que funciona la empresa o establecimiento, a menos que el propio empleador o patrón haga cambiar de residencia al trabajador para la prestación de los servicios. En este último caso es recomendable agregar una cláusula adicional que deje constancia clara y precisa del nombre de las personas que comprende la familia del trabajador, sin perjuicio de que aumente con los hijos que nazcan mientras dure el contrato.

La ley obliga al pago de los gastos de traslado de la familia que vive con el trabajador; pero no define el concepto "Familia" en disposición alguna. De allí la conveniencia de preconstituir una prueba al respecto para los fines del caso.

3.- Indicación precisa y clara de la naturaleza de los servicios que el trabajador debe prestar.- Esta estipulación del contrato es obligatoria. Así lo señalan los arts. 6, Nº 4 (obreros) y 120, Nº 3 (empleados particulares) del Código del Trabajo.

Sin embargo, corrientemente no se cumple y los contratos contienen referencias imprecisas y vagas por la amplitud de los términos que se emplean: auxiliar, oficinista, etc.

En relación con la ley 16.455 sobre terminación del contrato de trabajo, es conveniente ahora determinar en forma precisa y clara la naturaleza de los servicios que se convienen, a fin de que se reconozcan como causas justificadas de término del contrato las que señalan los Nº 1 - 6, parte final - 7 - 9 - 10 y 11 del art. 2º de la referida ley 16.455.

4.- Duración del contrato.- El contrato puede celebrarse para la ejecución de un trabajo o servicio perfectamente determinado (ej: un albañil para construir una muralla) o bien puede convenirse de plazo indefinido.

Pero no se ve conveniencia alguna en celebrar contratos de plazo fijo, cuya duración no puede ser superior a 6 meses, ya que no es necesario invocar causa justa para terminar el contrato de un obrero o empleado que no tenga 6 meses de antigüedad en la empresa y puede ser despedido con 30 días de aviso o de pago.

En cambio, en los contratos de plazo fijo éste puede limitar a las partes más allá de lo necesario; para ponerle término debe darse aviso al trabajador con 30 días de anticipación, a lo menos; debe darse aviso además, antes de dicho plazo, a la Inspección del Trabajo; el trabajador tiene derecho a recurrir al Juzgado para que se califique el despido con todas las eventuales y ulteriores consecuencias.

En cambio, un contrato indefinido tiene durante los 6 primeros meses el carácter de contrato a prueba, aunque la ley no lo diga, porque en tal período el contrato puede ser terminado cuando el empleador lo estime conveniente sin acreditar causa justificada.

- 5.- Negociaciones prohibidas.- El empleador puede prohibir por escrito en el respectivo contrato que el trabajador ejecute negociaciones comprendidas dentro del giro de sus negocios y la infracción de esta cláusula por parte del trabajador es causa justa de terminación de su contrato.
- 6.- Contratos colectivos e individuales.- La existencia de contrato individual de trabajo es siempre obligatoria, aunque en la empresa se celebren contratos colectivos, convenios colectivos o actas de avenimiento.
- 7.- Modificaciones.- Toda modificación a cualquiera de las cláusulas del contrato de trabajo, como por ejemplo cambio de funciones, traslado, reajustes o aumentos de sueldos y salarios, etc. debe constar por escrito, firmada por ambas partes, al dorso del contrato o en documento anexo especial.
- 8.- Cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.- Como la ley es muy vaga en esta materia que tiene importancia para los fines de la terminación del contrato y sólo establece en caso de duda al respecto resolverá la Inspección del Trabajo, es recomendable para facilitar esta decisión en caso necesario, que se deje constancia en una cláusula del respectivo contrato de los trabajadores que desempeñen puestos de exclusiva confianza del empleador, del carácter de éstos reconocidos por ambas partes y señalándose someramente las razones que sirven de base para tal apreciación.
- 9.- Fecha de iniciación de las labores contratadas.- Es indispensable que el contrato deje constancia de la fecha a partir de la cual el trabajador empieza a prestar sus servicios, para los fines de probar la antigüedad en el caso de despido dentro de los primeros 6 meses.
- Es indispensable también para determinar la procedencia de los reajustes o de los o de los aumentos legales.
- 10.- Trabajadores menores de 18 años.- Debe exigirse la autorización expresa del padre o madre y en su defecto, del abuelo paterno o materno y a falta de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor.
- Los contratos serán firmados por el menor y además por la persona que represente al menor, de acuerdo con lo expresado anteriormente.
- En esta materia hay que tener presente además que hay ciertos trabajos o labores que no pueden desempeñarse por menores (arts. 46 - 47 - 48 y 50 del Código del Trabajo).
- 11.- Jornada de trabajo.- En los casos en que rija la jornada única hay que establecerla en el contrato de trabajo, indicando las horas a que se inicia, se interrumpe para la colación y termina.
- Si la empresa trabaja solamente cinco días de la semana, es indispensable también dejar constancia que esta distribución de la jornada semanal se hace de común acuerdo entre el empleador y sus trabajadores.
- 12.- Contratos anteriores.- Siempre que se extiende un nuevo contrato de trabajo es conveniente incluir una cláusula según la que el nuevo contrato reemplaza, deja sin efecto o anula a cualquier otro contrato anterior.
- 13.- Remuneraciones.- En el caso de los obreros es conveniente fijar un salario por hora tanto para los que trabajan por tiempo como para los obreros a trato, a fin de pagar ese salario en los casos en que no haya trabajo a trato por cualquier causa.

Si las tarifas de los tratos son muy numerosas bastará señalar que ellas están establecidas en el contrato colectivo o en el documento especial a que se haga referencia.

14.- Reglamento Interno.- Conviene incluir una cláusula que deje constancia que el obrero conoce el Reglamento Interno vigente y que ha recibido la libreta con su texto (art. 94 del Código del Trabajo).

CONTRATO DE TRABAJO

En , a de de 19...., entre don
..... , en su calidad de de
..... , domiciliado en , calle
..... N° y don
de años de edad, de estado civil , procedente de
y domiciliado en , calle N° se ha
convenido en el siguiente CONTRATO DE TRABAJO, para cuyo efecto las partes convie
nen en denominarse, respectivamente, EMPLEADOR Y EMPLEADO .-

PATRON Y OBRERO

1.- El empleado
obrero se compromete a ejecutar el trabajo de ...
..... en la sección del establecimiento de
..... , ubicado en
.....

2.- El trabajo se ejecutará por

3.- Por la prestación de sus servicios, el empleado
obrero percibirá la suma de
..... por
..... pagaderos en dinero efectivo,
y de cuyo monto el empleador
patron deducirá las sumas prescritas por las leyes perti
nentes.

4.- La jornada de trabajo será la siguiente:

5.- El presente contrato durará
y cualquiera de las partes podrá ponerle término conforme a la ley.

6.- Se deja constancia de que el presente contrato anula los celebrados con ante
rioridad y de que el empleado
obrero conoce el Reglamento Interno vigente y ha recibi
do una copia de él.

7.- El empleado
obrero empezó a prestar servicios al empleador
patron el de
de-

8.- Otras estipulaciones:

Para constancia firman las partes en dos ejemplares del mismo tenor.

.....

.....

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El propósito del Poder Ejecutivo, claramente manifestado en el Mensaje que dió lugar a la dictación de la Ley Nº 16.455, de fecha 6 de Abril de 1966, es el de asegurar al trabajador la mayor estabilidad posible en sus funciones, mediante el establecimiento de normas que guarden armonía con la Recomendación Nº 119, aprobada por la 47a. Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1963, que el Supremo Gobierno invoca como demostración de una tendencia universal a integrar efectivamente al trabajador en la empresa, ya que la seguridad del empleo constituye la base de la vida económica y familiar del trabajador y es condición indispensable para convertir en realidad el derecho al trabajo.

Con miras a lograr estos resultados, la ley introduce modificaciones substanciales al régimen jurídico aplicable a la terminación del contrato de trabajo de empleados y obreros.

NORMAS GENERALES DE LA LEY 16.455.-

a) Alcance de la ley.- La ley refunde en un solo grupo de disposiciones del mismo tenor los diversos preceptos del Código del Trabajo sobre terminación del contrato, que contenían normas diferentes, sea que se tratara de obreros en general, obreros agrícolas o empleados particulares.

Por lo tanto, cuando esta ley usa los términos "empleador" y "trabajador", debe entenderse que se refiere a "empleadores y patronos" y a "empleados y obreros", respectivamente.

b) Pago de gastos de ida y vuelta.- La ley uniforma también, los términos de la obligación relativa al pago de gastos razonables de ida o vuelta, en casos de cambio de residencia para la prestación de los servicios. (Art. 14).

La norma que se establece sobre esta materia está concedida en los mismos términos que aquélla que regía para los obreros, ampliándose, pues, el derecho de los empleados particulares sobre la materia, que era más restringido.

En consecuencia, el nuevo precepto vigente sobre la materia es el siguiente:

"Todo empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.

Si el trabajador prefiriera radicarse en otro punto, el empleador le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él.

El trabajador con familia tendrá, además, derecho a un día de remuneración por cada día de viaje, por vía terrestre, que hubiere de efectuar hasta llegar al lugar de su anterior residencia.

No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

No obstante, aunque el contrato termine por culpa del trabajador y siempre que este tenga más de un año de servicio, tendrá derecho al beneficio que le acuerda este artículo si, inscrito en el registro de colocaciones de la Inspección del Trabajo de la localidad, no encontrare ocupación en un plazo no mayor de treinta días."

c) Certificado.- Se mantiene la obligación del empleador de otorgar al trabajador un certificado a la expiración del contrato (art. 15), que exprese, únicamente, la fecha de entrada, la

de salida y la clase de trabajo ejecutado.

d) Avisos. - Se establece como obligación general, la de dar un aviso a la respectiva Inspección del Trabajo y a la institución previsional a que esté afiliado el trabajador, en todos los casos de terminación del contrato de trabajo. (Art. 16).

e) Infracciones. - Las que no tengan una sanción especial serán castigadas con multas hasta de 10 sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago, a beneficio fiscal (Art. 17).

f) Prescripción. - Los derechos que se derivan de esta ley prescribirán de acuerdo con las reglas generales del Código del Trabajo (Art. 18).

g) Derogación. - Se derogan los arts. 7º, inciso primero; 8º; 9º; 10º; 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 67º, 68º, inciso primero; 82º, 163º, 164º, 165º, 166º, 167º y 168º del Código del Trabajo y toda otra norma contraria a esta ley.

MODIFICACIONES AL REGIMEN DE TERMINACION DEL CONTRATO.

A. Regla general sobre la materia. - Por regla general, desaparece el concepto de "desahucio del patrón o empleador", entendiéndose por tal la facultad de éstos para dar por terminados los contratos de plazo indefinido por su sola voluntad y sin necesidad de expresar o justificar causa alguna. El empleador sólo podrá terminar los contratos por causa justificada (Art. 1º).

B. - Causas justificadas. - El artículo 2º señala taxativamente las causas justificadas de terminación del contrato de trabajo en una enumeración que refunde las anteriores causales de caducidad contenidas en los Arts. 9º y 164º del Código del Trabajo, tratándose de obreros y empleados, respectivamente, lo que por sí ya constituye una ampliación de las circunstancias que permiten la terminación justificada del contrato, ya que anteriormente existían causales aplicables a los obreros que no regían para los empleados y viceversa.

Además, se agregan tres nuevas causas que el Código del Trabajo no contemplaba, a saber:

Nº 9.- La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento que deberá dictarse.

Nº 10.- Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Es perfectamente razonable que se agregue "la falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador" como causal suficiente de terminación de contrato, ya que la ley, como regla general, suprime el desahucio patronal sin expresión de causa justificada.

Con el establecimiento de la causal genérica derivada de las necesidades del funcionamiento de la empresa, la ley parece atender los casos de reducción del personal, supresión de cargos, etc.; pero cabe señalar que no se innova en los preceptos relativos al despido colectivo, que es objeto actualmente de algunas iniciativas parlamentarias para hacerlo más estricto y operante.

Nº 13.- Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez. En este caso, el empleador podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá autorizar la separación del trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

C. - Otras causales. - El mantenimiento de la causal de terminación relacionada con el incumplimiento grave de las

obligaciones impuestas por el contrato, como la introducción de la nueva causal fundada en las necesidades de la empresa, le otorgan al art. 2 de la ley, el carácter de genéricamente taxativo.

La ley consulta también, como causa justificada, "la conclusión del trabajo o servicio que dió origen al contrato, como sería el caso del trabajador que fue contratado para reemplazar a otro o para la ejecución, en general, de una labor perfectamente determinada que concluye. En estos casos, aconsejamos precisar el objeto de la contratación, cuanto sea posible, al momento de celebrar el contrato, a fin de justificar su terminación, debidamente, en su oportunidad.

D.- Contratos de plazo fijo.- Dentro del articulado de la ley, se consulta la celebración del contrato de plazo fijo, cuya expiración constituye causa justificada para ponerle término.

La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses.

La anterior prórroga tácita que se producía por el hecho de que el trabajador continuara prestando sus servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo estipulado, pierde este carácter en la nueva ley y de acuerdo con ella, las mismas circunstancias indicadas transforman el contrato a plazo fijo en un contrato de plazo indefinido.

E.- Supresión de Causales.- La ley no contempla las siguientes causales que, en cambio, estaban previstas en el Código del Trabajo:

- 1) La ausencia por enfermedad, por más de cuatro meses, dentro del período de un año. (Art. 164, Nº 2, hoy derogado, que se aplicaba a los empleados).

Consideramos que la derogación de esta causal produce un vacío legal de gravedad que puede dar origen a dificultades de interpretación de los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, que se refieren a los casos de enfermedad comprobada de los empleados particulares que no den derecho a acogerse a los beneficios de la Medicina Preventiva.

A nuestro juicio, tales disposiciones deben entenderse modificadas sólo en cuanto el empleado conserva su puesto; pero percibiendo su sueldo o la fracción de su sueldo en los términos que dichos preceptos contienen, por el plazo que corresponda según la antigüedad del trabajador.

El problema planteado no se produce, en cambio, respecto de los obreros, porque ellos gozan de los beneficios de la Medicina Curativa.

La introducción de la nueva causal de separación del empleo, relacionada con el cumplimiento de los requisitos para jubilar por invalidez, no soluciona los inconvenientes anteriormente señalados, ya que puede ocurrir que el empleado enfermo no cumpla con las exigencias que establece la ley 10.475 para la jubilación por invalidez, en relación con el número de años de imposiciones y de edad.

- 2) Otras causales no contempladas en la declaración de quiebra del empleador, la terminación del negocio o empresa a causa del fallecimiento del empleador y los actos de fraude o de abuso de confianza. Sin embargo, creemos que en estas situaciones podrían invocarse otras causales que la ley contempla en términos más generales, como la que se funda en las necesidades del funcionamiento de la empresa, el caso fortuito y la falta de probidad, respectivamente.

En todo caso, habría sido preferible que la ley mantuviera estas causales para evitar los problemas que su ausencia podría originar.

F.- Modificaciones de los Reglamentos Internos.- (Art. 2, incisos finales). La ley ordena que en los reglamentos internos de las empresas o establecimientos se contemple "el procedimiento conducente a solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación de los contratos de trabajo".

"Este procedimiento deberá convenirse entre las partes y, a falta de acuerdo, corresponderá determinarlo a la respectiva Inspección del Trabajo, conforme a las normas que establezca el Reglamento de la presente ley."

De acuerdo al art. 1º transitorio de la ley, mientras no rijan en las empresas los reglamentos internos que contemplen los procedimientos indicados y no se dicte el reglamento a que el mismo precepto se refiere, regirá el procedimiento que señale la Dirección del Trabajo.

G.- Texto del Art. 2º que establece las causas justificadas de terminación del contrato de Trabajo.- Para una mejor información, reproducimos a continuación el texto íntegro del artículo 2º, por el particular interés que presenta:

"Art. 2º.- Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:

- 1.- La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;
- 2.- La falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave, debidamente comprobada.
- 3.- Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;
- 4.- Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;
- 5.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;
- 6.- La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;
- 7.- El abandono del trabajo por parte del trabajador.
Se entiende por abandono del trabajo:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 8.- El caso fortuito o fuerza mayor;
- 9.- La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento. Este Reglamento deberá ser dictado previo informe favorable del Servicio Nacional de Salud y de la Superintendencia de Seguridad Social.
- 10.- Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- 11.- El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;
- 12.- La expiración del plazo del contrato.
La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servi-

- 12.- cios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida, y
- 13.- Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso, el empleador podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá autorizar la separación del trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

Deberá contemplarse en los reglamentos internos de las empresas o establecimientos, el procedimiento conducente a solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación de los contratos de trabajo.

Este procedimiento deberá convenirse entre las partes y, a falta de acuerdo, corresponderá determinarlo a la respectiva Inspección del Trabajo, conforme a las normas que establezca el Reglamento de la presente ley".

H.- Retiro Voluntario del Trabajador.- El trabajador podrá poner término al contrato de trabajo, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación.

La ley es particularmente exigente para asegurar o garantizar la demostración de la voluntad del trabajador en el sentido de poner término a su contrato.

Al efecto, dispone que "el aviso que no fuere firmado por el interesado y el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o que no fuere ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador". (Art. 9º, inc. 1º y 2º)

"Esta disposición se aplicará también a los finiquitos".

De consiguiente, en lo sucesivo, el empleador debe exigir al trabajador que se retira, que su aviso por escrito y firmado contenga además la firma del Presidente del Sindicato o delegado del Personal, o sea ratificado ante la Inspección del Trabajo, ya que en caso contrario, el empleador no podría invocar con posterioridad tal renuncia y correría el riesgo de verse expuesto a una demanda judicial por despido injustificado, siempre que, naturalmente, no esté prescrita la acción.

Será, pues, necesario observar estrictamente estas nuevas exigencias en las circunstancias propuestas y en caso de negativa del trabajador a cumplirlos o de negativa del dirigente sindical o delegado del personal a suscribir la renuncia, deberá darse inmediato aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, recabando la ratificación de ésta, a fin de prevenir eventuales dificultades posteriores.

Finiquitos.- En la misma forma debe procederse al momento de la suscripción de los finiquitos, ya que en caso contrario carecerán de todo valor (Art. 9º inc. 3º).

I.- Causales justificadas de terminación del Contrato, imputables al empleador.- El empleador puede, también, incurrir en hechos u omisiones que dan derecho al trabajador a dar por terminado su contrato.

Estas causales son las mismas señaladas en el art. 2º, anteriormente transcrito, en lo que sean aplicables.

Por ejemplo, el empleador no paga las remuneraciones convenidas o lo hace extemporáneamente, injuria al trabajador o incurre en vías de hecho o incurre en actos y omisiones e imprudencia temerarias que afectan a la seguridad de los trabajadores o en la salud de éstos, etc.

En estas circunstancias, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado para que éste, de acuerdo con el procedimiento que establece el art. 7º de la ley, fije las indemnizaciones contempladas en el art. 3º que procedan, sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del empleador (art. 9º).

Más adelante analizaremos los arts. 7º y 8º.

J.- Procedimientos aplicables a los desahucios justificados que ejerza el empleador.- De acuerdo con la ley (Art. 4º) el empleador que invoque una o más de las causales legales de desahucio señaladas en el art. 2º, deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la separación del trabajador, haciendo una relación de los fundamentos de hecho y de derecho que, a juicio del empleador, justifiquen la terminación del contrato de trabajo.

Este aviso podrá ser remitido por carta certificada.

Si las causales de terminación fueran: Nº 10: las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio y Nº 12: la expiración del plazo del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos y deberá, además, antes de dicho plazo, dar a la Inspección del Trabajo que corresponda, el aviso ya indicado, con la relación de los fundamentos de hecho y de derecho.

K.- Sanción.- La infracción de las disposiciones del Art. 4º será sancionada con una multa de hasta 10 sueldos vitales mensuales escala a) del Departamento de Santiago, que se duplicará en caso de reincidencia y que será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo o por el juez que conozca de la causa.

L.- Derecho de reclamo del trabajador.- Si el trabajador considera que el despido es injustificado, tiene derecho a recurrir ante el juzgado competente dentro de 30 días hábiles contados desde su separación, a fin de que éste resuelva si el despido ha estado ajustado o no a las disposiciones de esta ley (art. 5º).

M.- Tribunal competente.- Es competente el Juez Especial del Trabajo con asiento en la Comuna donde el trabajador presta sus servicios.

Si en la Comuna no hay Juez Especial del Trabajo, es competente el Juez de Policía Local si fuese abogado; en caso contrario, lo será en caso contrario, lo será el Juez Especial del Trabajo o en su defecto, el Juez de Policía Local de la ciudad cabecera del departamento a que corresponda la Comuna (Art. 6º),

N.- Procedimiento Judicial.- El procedimiento es de única instancia sin forma de juicio, previa audiencia de las partes y de sus medios de prueba, que se celebrará con la parte que asista.

En seguida, se establecen normas especiales para las notificaciones y disposiciones que eximen de patrocinio de abogado y de los impuestos de la Ley de Timbres y Papel Sellado.

El procedimiento durará 15 días hábiles como máximo, contados desde la notificación a las partes de la reclamación interpuesta.

El juez apreciará la prueba y fallará en conciencia. Las resoluciones que se dicten en los trámites del proceso no serán susceptibles de recurso alguno (art. 7º).

Ñ.- Fallo del Tribunal.- Despido injustificado: reincorporación. "Cuando el Juzgado resuelva que la terminación del contrato ha sido injustificada, ordenará, a petición de parte o de ofi-

cio, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales, con derecho al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que estuvo separado de sus funciones, considerándose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales".

"Si el empleador se negare a reincorporar al trabajador dentro del plazo de dos días hábiles, el juez fijará de oficio o a petición de parte y por vía incidental, la respectiva indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses. Esta indemnización es sin perjuicio de cualesquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador."

"El empleador enterará, además, a la respectiva institución de previsión una suma equivalente a la totalidad de las cantidades que hubiere debido recibir el trabajador por subsidio de cesantía."

En el texto transcrito llama la atención que el legislador no haya establecido normas precisas acerca de las formalidades que debe cumplir el empleador para dejar en claro si acepta o no la reincorporación ordenada por el Tribunal, especialmente si se considera que para tal determinación se fija un plazo fatal de dos días hábiles.

Para prevenir posibles dificultades al respecto estimamos que el empleador deberá dejar constancia en el proceso, dentro del plazo legal, que acepta la reincorporación si así lo ha resuelto.

Por otra parte, estimamos muy inconveniente que la ley sólo fije el mínimo de la indemnización (un mes por año de servicio, etc.) que deberá regular el Tribunal, en el caso de que el empleador rechazara la reincorporación.

Por el contrario, la ley habría debido señalar el máximo de la indemnización o ambos límites de ella, dentro de los cuales el Tribunal hubiera regulado su monto.

La amplitud del precepto legal que comentamos deja entregada la regulación del monto de la indemnización al criterio del Tribunal, cuya resolución no es susceptible de recursos.

En estas circunstancias, no cabe duda que el riesgo que sufrirá el empleador al rechazar la reincorporación ordenada por el Tribunal es muy grave.

O.- Preferencia en la tramitación y fallo de estos juicios.- "El juez de la causa tramitará y fallará preferentemente los juicios contemplados en la presente ley, incurriendo en falta grave si así no lo hicieren".

En seguida se establecen normas que tienden a asegurar la celeridad de estos juicios y la conducta ministerial de los jueces, mediante la obligación de que éstos remitan mensualmente a los Tribunales Superiores que correspondan los estados de los pleitos de esta naturaleza.

F.- Situaciones excepcionales en las que no se aplican las normas anteriores sobre terminación del contrato de trabajo en virtud de causa justificada.- El artículo 3º de la ley contiene los casos de excepción a las reglas generales anteriores y establece el derecho de los empleadores para desahuciar el contrato de trabajo, cuando lo estimare conveniente, esto es, sin necesidad de invocar causa justificada.

Los casos contemplados por la ley son los siguientes:

- a) Empleados que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes o apoderados,
- b) Empleados domésticos,
- c) Trabajadores con antigüedad inferior a seis meses en la empresa, establecimiento o faena.
- d) Cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

En todos estos casos, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, dando al trabajador un aviso con treinta días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a treinta de remuneración.

Merecen especial comentario los casos signados con las letras c) y d).

Al exceptuar de la regla general sobre despido justificado a los trabajadores que tengan una antigüedad en el empleo INFERIOR A SEIS MESES, la ley está consagrando un verdadero período de prueba, dentro del cual el empleador debe calificar la idoneidad del trabajador contratado.

Por lo tanto, en los casos en que el empleador estime que debe prescindir de un trabajador, no podrá retardar su decisión de despedirlo, a fin de evitar que éste entere los seis meses de antigüedad que le conferirán todos los derechos derivados de la ley 16.455, esto es, justificación del despido, derecho de reincorporación o indemnizaciones, en su caso.

En cuanto a los cargos o empleo de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos, se comprenderá fácilmente que esta determinación podrá ser siempre un tema de controversia entre empleadores y trabajadores, ya que éstos últimos, paradójicamente, no desearán que se les considere como trabajadores de la exclusiva confianza de sus empleadores.

En efecto, la ley ordena que se considere como empleo de exclusiva confianza del empleador aquél cuyo carácter de tal emane de la naturaleza del mismo.

Se trata, ciertamente, de una disposición de gran amplitud, ya que, en virtud de ella, se podrá estimar de confianza, tanto un cargo de Jefe de Departamento o de Sección, como el de un mayordomo o un portero, con toda la gama intermedia de empleos.

De allí que la ley haya establecido la siguiente disposición en el inciso 4º del art. 3º:

"En caso de dudas acerca de si el cargo o empleo es de exclusiva confianza del empleador, resolverá el Inspector del Trabajo, oyendo a los interesados y procediéndose, en lo demás, conforme a lo dispuesto en los artículos 2º y 3º de la ley 14.972, 8º de la ley 15.358 y su reglamentación".

A nuestro juicio, la referencia a los preceptos legales señalados no es clara; pero podemos estimar que su alcance es el de que la resolución del Inspector del Trabajo es reclamable ante el Juez del Trabajo, dentro de 15 días de notificada por un funcionario de los Servicios del Trabajo, o del Cuerpo de Carabineros; que los Juzgados del Trabajo conocerán en única instancia de estas reclamaciones; que la prueba sólo podrá rendirse en un plazo fatal comprendido entre la fecha del primer comparendo y los treinta días siguientes y que, vencido dicho término, el Tribunal declarará cerrado el proceso de oficio y dictará sentencia sin más trámite.

En tal caso, estimamos conveniente preconstituir una prueba sobre el asunto de la posible controversia, dejando constancia en los respectivos contratos de los trabajadores que desempeñen puestos de exclusiva confianza, del carácter de éstos reconocido por ambas partes y señalándose someramente las razones que sirven de base para tal apreciación.

A nuestro juicio, la ley debería haber dispuesto que se consideraría empleo de confianza, para estos efectos, aquél cuyo carácter de tal emanara del respectivo contrato de trabajo, aunque se hubiera exigido la visación del Inspector del Trabajo, ya que así se habrían prevenido las eventuales dificultades que generarán los términos de la ley, sólo al momento de resolver sobre la separación de un trabajador de su empleo.

Pareciera pues, con los inconvenientes del caso, que será necesario, ante la duda, plantear el asunto del carácter de confianza de los servicios de un trabajador, con anterioridad a la decisión del término de su contrato, para saber así el camino que debe seguirse.

Si no se procediere en la forma indicada, estimamos que bastaría que el empleador desahuciara a un trabajador de su exclusiva confianza, dando el aviso de 30 días o pagando la remuneración correspondiente, para que éste formulara su reclamo ante la Inspección del Trabajo, invocando que su puesto no era de la exclusiva confianza del empleador.

Q.- Observaciones Generales.- El nuevo sistema legal de terminación del contrato de trabajo no exige pues, como las leyes de inamovilidad que nos rigieron hasta el 28 de Febrero de 1966, que los despidos sean previamente calificados por la Inspección del Trabajo, la que los autorizaba o rechazaba.

En la nueva ley, el empleador debe adoptar su determinación de despedir sin que sea necesario el visto bueno de los Servicios del Trabajo.

Sin embargo, el empleador debe ponderar debidamente las causas que fundamenten un despido y estar en condiciones de probar las circunstancias que invoque, antes de resolver la terminación de un contrato, ya que una decisión precipitada o irreflexiva puede comportarle consecuencias inconvenientes como la de verse obligado a reincorporar a un trabajador, pagar sus remuneraciones desde la separación del empleo y auxilios de cesantía, en su caso, o soportar el pago de importantes indemnizaciones si se negare a reincorporarlo, si los resultados del juicio le son adversos.

Debemos advertir, además, que el transcurso prolongado del tiempo antes de imputar al trabajador la existencia de una causa justificada de terminación de su contrato (antiguas causales de caducidad) importa una renuncia del empleador a invocarla con posterioridad, según lo ha determinado la jurisprudencia de nuestros Tribunales.

De allí que, producida una causal justificada de las que señala el art. 2º de la ley que comentamos, el empleador deberá dar por terminado inmediatamente el contrato de trabajo del afectado, o en todo caso, en un plazo prudencialmente breve, cumpliendo las formalidades que hemos explicado en los párrafos pertinentes, ya que de lo contrario no podrá invocarla con posterioridad por estimarse que ha renunciado a ejercer su derecho.

R.- Normas sobre candidatos, directores de sindicatos y delegados del personal.- Los nuevos preceptos sobre la materia son los siguientes:

"Art. 10.- Quienes, como los delegados del personal, directores sindicales y candidatos a esos cargos, gocen de inamovilidad, no podrán ser exonerados por el empleador sino con previa autorización del Juzgado, la que éste podrá conceder en los casos indicados en el artículo 2º de esta ley, con excepción de los números 1, 10 y 12.

En cualquier estado del juicio o como medida prejudicial, el Juez, excepcionalmente, y por causa muy grave, podrá decretar la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Esta medida será susceptible de modificarse."

"Art. 11.- Si el Juzgado no diere lugar a la exoneración de algún trabajador que se hallare en algunas de las situaciones previstas en el art. 10º de esta ley, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones y el pago de las remuneraciones completas correspondientes al período de suspensión, así como también las indemnizaciones que procedieren de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 8º de esta ley.

Excepcionalmente, si las circunstancias lo aconsejaren, el Juzgado podrá autorizar la separación definitiva del trabajador, previo pago

de las prestaciones establecidas en el inciso anterior y en los incisos segundo y tercero del artículo 8º de la presente ley, hasta la terminación del período de inamovilidad.

La negativa de parte del empleador a cumplir la sentencia que ordene la reincorporación del candidato, director sindical o del delegado del personal, será sancionada por el mismo Juez que dictó la sentencia, de oficio o a petición de parte, con multa de hasta cincuenta sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, la que podrá repetirse hasta el cumplimiento de la sentencia."

Estas nuevas disposiciones nos merecen los comentarios siguientes:

a) La ley soluciona diversos problemas de procedimiento que dejan margen a interpretaciones diversas en los textos vigentes sobre la materia, como por ejemplo, si la autorización del Juzgado para separar a un dirigente sindical debía o no ser previa a su remoción.

Por otra parte, se establece ahora la posibilidad de una separación provisional mientras se tramita el juicio respectivo.

b) El inciso 2º del art. 11 autoriza al Tribunal para ordenar, excepcionalmente si las circunstancias lo aconsejaren, el pago de las indemnizaciones que el inciso 1º de la misma disposición contempla, a pesar de que se autorice la separación definitiva del dirigente.

Estimamos difícil que pueda presentarse tal situación, ya que si el Tribunal autoriza la separación definitiva del dirigente es porque hay causas debidamente justificadas para ello y, por lo tanto, carecería de base todo pago de indemnizaciones.

Por estas circunstancias, parece poco aconsejable que se faculte al Tribunal, aún excepcionalmente, para disponer el pago de indemnizaciones en el caso señalado.

c) Las sanciones de la ley para el empleador que se negare a la reincorporación de un dirigente, a pesar de la sentencia judicial que así lo ordene, son de tal magnitud y gravedad que, en la práctica, el empleador no podrá, razonablemente, resistir la decisión judicial.

En efecto, la sanción es una multa hasta de cincuenta sueldos vitales mensuales, que podrá repetirse hasta el cumplimiento de la sentencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

1.- Reglamento.- El Presidente de la R. pública deberá dictar el reglamento de la presente ley dentro de sesenta días, contados desde la fecha de su publicación. (Art. 4º transitorio).

2.- Despidos anteriores a esta ley.- El art. 6º transitorio establece lo siguiente:

"Todo despido que ocurra entre el 28 de Febrero de 1966 y la fecha de promulgación de esta ley, si fuere posterior a ese día, dará derecho al trabajador a una indemnización extraordinaria de un mes de remuneraciones por año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa, a menos que haya sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo o por el juez en su caso, sin perjuicio de la sanción contemplada en el inciso cuarto del artículo 4º de la presente ley."

A nuestro juicio, esta disposición no sólo es inconveniente por razones legales y de orden práctico, sino que es inconstitucional.

En efecto, la autorización previa de la Inspección del Trabajo o del Juzgado, que ahora se establece retroactivamente, no era exigida por la ley después del 28 de Febrero de 1966, en que expiró la vigencia de las leyes de inamovilidad.

En consecuencia, no podía recurrirse ante tales organismos para solicitar una autorización que la ley no exigía y, más aún, tanto la

Inspección como el Juzgado del Trabajo podían con toda razón negarse a oír siquiera tal solicitud, toda vez que carecían de facultades legales para ello.

Por lo demás, hay un principio jurídico según el cual en derecho público sólo puede hacerse lo que la ley permite y las normas de competencia de los funcionarios públicos son de derecho público.

La disposición que comentamos es inconstitucional.

En efecto, el art. 11 de nuestra Carta Fundamental establece que "nadie puede ser condenado si no es juzgado legalmente y en virtud de una ley promulgada antes del hecho sobre que recae el juicio."

Es evidente que la negativa del empleador a pagar las indemnizaciones y sanciones que establece el art. 6º transitorio conduciría a un proceso judicial del que podría derivarse una condena para el empleador que, en el caso propuesto, sería juzgado por una ley promulgada con posterioridad al hecho sobre que recae el juicio.

Este problema es particularmente grave si se considera que la inaplicabilidad de una ley por inconstitucional debe declararla la Corte Suprema en cada caso particular, previa la interposición del recurso correspondiente, lo que implica gastos y pérdidas de tiempo.

Afortunadamente, ya existe el precedente de un fallo de la Corte Suprema, con motivo de un recurso entablado para solicitar la inaplicabilidad de una disposición retroactiva semejante contenida en la ley 16.250 que estableció, por primera vez, la inamovilidad de los trabajadores.

VIGENCIA DE LA LEY.-

La Ley 16.455 entró en vigencia el Miércoles 6 de Abril de 1966, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

DECRETO SUPREMO N° 464.- APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE
LA LEY n° 16.455 SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-
(D.O. n° 26.667 del 13.2.67)

El 6 de Abril de 1966 se publicó en el Diario Oficial la ley n° 16.455 que estableció normas para la terminación del contrato de trabajo de empleados y obreros.

Se ha publicado ahora el Decreto Supremo de la referencia, -que reglamenta la aplicación de la ley.

La mayoría de sus preceptos sólo reproduce el texto legal y no requiere por lo tanto, nuevos comentarios.

De consiguiente, nos limitamos a señalar a continuación aquellos aspectos verdaderamente reglamentarios, incluidos en el Decreto que comentamos:

Procedimiento conducente a solucionar reclamos de los trabajadores que tengan su origen en la terminación de los contratos de trabajo.

La ley 16.455 en los incisos 2° y 3° del art. 2° dispuso:

"Deberá contemplarse en los reglamentos internos de las empresas o establecimientos, el procedimiento conducente a solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación de los contratos de trabajo.

Este procedimiento deberá convenirse entre las partes y a falta de acuerdo corresponderá determinarlo a la respectiva Inspección del Trabajo, conforme a las normas que establezca el Reglamento de la presente ley".

El artículo 1° transitorio de la misma ley dispuso:

"Mientras no rijan en las empresas los reglamentos internos que contemplen los procedimientos indicados en los incisos 2° y 3° del art. 2° y no se dicte el reglamento a que el mismo precepto se refiere, regirá el procedimiento que señale la Dirección del Trabajo!"

En cumplimiento de este artículo, la Dirección del Trabajo dictó la Resolución N° 59, publicada el el D.O. de 10 de Mayo de 1966,

Pues bien, ahora se ha dictado el Reglamento a que se refieren los preceptos anteriormente transcritos y contempla el procedimiento que debe determinar el Inspector del Trabajo, a falta de acuerdo entre las partes, para que sea incluido en los Reglamentos Internos.

Todo aconseja modificar los Reglamentos Internos vigentes incluyendo el mismo procedimiento contemplado en el D.S. 464, a fin de evitar las dificultades que podrían surgir entre la empresa y los trabajadores en el caso de que se intentara convenir un procedimiento distinto, ya que en tal situación el Inspector del Trabajo, necesariamente, tendría que determinar la inclusión del procedimiento del D.S. 464 a que nos venimos refiriendo.

El procedimiento que conviene contemplar es el siguiente:

a) El empleador deberá comunicar por escrito al interesado el término de su contrato, las causales en virtud de las cuales ha adoptado tal determinación y sus fundamentos de hecho y de derecho, procediendo con la anticipación debida en los casos de los N°s 10 y 12 del artículo 2° de la ley 16.455.

b) El interesado y a su requerimiento el sindicato respectivo o en su defecto, el delegado del personal tendrán derecho para reclamar ante el empleador de la decisión a que se refiere la letra precedente;

- c) El empleador deberá recibir al reclamante, o a su representante, dentro del plazo de 48 horas, contado desde la fecha de la reclamación;
- d) Habrá un plazo de 6 días hábiles, contado también desde la fecha de la reclamación; para dar por stidfecha o por fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podrá ser ampliado de común acuerdo entre el reclamante y el empleador, hasta por otros 6 días.
- e) Ninguna solución a que se llegue entre empleador y sindicato o delegado podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador ni que permitan al empleador omitir trámites de los señalados en la ley 16.455.
- f) En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento cuando hayan fracasado las partes en la gestión directa.

Vigencia.- Este procedimiento regirá una vez que la Dirección del Trabajo apruebe las modificaciones introducidas a los Reglamentos Internos de empleados y obreros de cada empresa o establecimiento.

Antes que ello ocurra, seguirá rigiendo el procedimiento previsto en la Resolución N° 59 de la Dirección del Trabajo.

Sanción.- Está contemplada en el artículo 7° del Decreto 464 que dice lo siguiente:

" El empleador que no se someta al procedimiento señalado conforme a los números precedentes incurrirá en infracción que será sancionada por el respectivo Inspector del Trabajo con multa de hasta diez sueldos vitales mensuales, escala A) del deparatamento de Santiago, aplicada conforme al procedimiento establecido en la ley N° 14.972, de 21 de Noviembre de 1962 y sus modificaciones posteriores."

Despidos por voluntad del empleador en que no es necesario invocar causas justificadas.- Como se sabe, el empleador sólo puede poner término al contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, dando un aviso con treinta días de anticipación al trabajador o abonándole una cantidad equivalente a 30 días de remuneración, en los siguientes casos:

- 1.- Empleados que tengan poder para representar al empleador, tales como gorentes, agentes, apoderados, etc.;
- 2.- Empleados domésticos;
- 3.- Trabajadores cuya antigüedad en la empresa, establecimiento, faena o servicio sea inferior a 6 meses y
- 4.- Cuando es trate de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

El D.S. 464 reglamenta en sus arts. 13, 14 y 15 los casos signados con los N°s 1 - 3 y 4, que explicaremos a continuación:

Caso de los apoderados.-

Para que el trabajador se encuentre en este caso de excepción, esto es, al margen de la llamada inamovilidad, el poder para representar al empleador debe ser aceptado por el mandatario (gerente, agente, apoderado, etc.) y debe contener, a lo menos, las facultades señaladas por el artículo 2132 del C.C., que son aquellas ordinarias o naturales del mandato, para efectuar los actos de administración como son pagar las deudas y cobrar los créditos del mandante, perteneciendo unos y otros al giro administrativo ordinario, perseguir en juicio a los deudores, intentar las acciones posesorias e interrumpir las

prescripciones, en lo tocante a dicho giro, contratar las reparaciones de las cosas que administra y comprar los materiales necesarios para el cultivo o beneficio de las tierras, minas, fábricas u otros objetos de industria que se le hayan encomendado.

Es evidente que el propósito del Ejecutivo, al reglamentar la situación de los apoderados frente a la terminación de sus contratos de trabajo, ha sido el de evitar los posibles abusos que podrían cometerse por algunos empleadores al designar apoderados con mínimas facultades a determinadas personas, con el sólo objeto de poder renovarlas sin necesidad de justificar causa legal.

En cambio, el precepto reglamentario restringe los casos de los apoderados que quedan al margen de la inamovilidad, sólo a aquellos que conducen poderes con las facultades generales de administración, que serán siempre los menos.

A nuestro juicio, el Reglamento es ilegal en esta materia ya que excede ampliamente los términos de la ley 16.455, que se refiere sólo a los casos de empleados que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes y apoderados, sin señalar los límites de sus poderes.

Más adelante, el inciso 2º del art. 13 del Reglamento agrega que: "En consecuencia, no quedan comprendidos dentro de la excepción a que se refiere el artículo 3º, inciso 1º de la ley, cualquiera que sea la denominación que se le dé en el contrato, en la resolución o en el acuerdo respectivo del empleador, los trabajadores que no acepten el mandato que reuna las exigencias indicadas en el inciso 1º de este artículo. (Poder de Administración)

Hacemos presente que según el art. 2124 del Código Civil, el contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación del mandatarario. La aceptación puede ser expresa o tácita. Aceptación tácita es todo acto en ejecución del mandato.

Trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a 6 meses.-

Sobre este caso, el art. 14 dispone que: "las contrataciones sucesivas o continuas de un mismo trabajador por plazos fijos que sobrepasen en conjunto los seis meses, dan al contrato el carácter de plazo indefinido."

Se ha establecido esta norma a fin de evitar que por los medios señalados se infrinja la letra y el espíritu de la ley, cual es el de reconocer un período de prueba de sólo 6 meses, durante el cual el trabajador puede ser removido sin necesidad de justificar causa legal; pero que una vez vencido dicho período, el trabajador quede inamovible a menos que se produzca alguna de las causas legales.

Cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.- El art. 15 del Reglamento repite la norma legal en el sentido de que en caso de dudas acerca de si el cargo o empleo es de la exclusiva confianza del empleador, debe resolver el Inspector del Trabajo, oyendo a los interesados.

El Reglamento agrega ahora que el Inspector del Trabajo tendrá especialmente en cuenta la descripción que de las funciones del trabajador se establezca en el contrato de trabajo y la forma como éste se ha aplicado en la práctica, pudiendo complementar su información mediante visita ocular al establecimiento u otros medios de prueba.

Esta disposición reglamentaria viene a confirmar el criterio sustentado por nosotros desde la dictación de la ley 16.455, en el sentido de que para facilitar la prueba, en caso de duda acerca de la naturaleza del cargo o empleo, es conveniente que en el contrato de trabajo

se deje constancia de que el trabajador desempeña un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, en su caso, señalándose someramente las razones que sirven de base para tal apreciación

Así se pueden prevenir las eventuales dificultades que pueden generar los términos tan amplios que usa la ley en esta materia, como ya lo señalamos.

Recurso de reclamo.- De la resolución del Inspector del Trabajo sobre la calificación de un trabajador como de confianza exclusiva del empleador o no, podrá reclamarse ante el Juez del Trabajo, dentro de 15 días de notificada por un funcionario de los Servicios del Trabajo o del Cuerpo de Carabineros.

Normas aplicables al reclamo judicial por despido y a la reincorporación del trabajador en su caso.- El Reglamento se limita a reproducir las disposiciones legales pertinentes. Sólo cabe destacar, entre ellas, el art. 20 del Reglamento que precisa el concepto de remuneración y que tiene importancia para los efectos de practicar la liquidación correspondiente en el caso de que prospere el reclamo judicial que puede ejercer el trabajador afectado por la terminación de su contrato.

El texto del art. 20 es el siguiente:

" Se entiende por remuneración, para los fines señalados en el art. 8º de la ley y art. 19º del presente Reglamento, toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios, incluyendo sueldo o salario, en su caso, regalías en dinero o en especie y, cualquier otro beneficio legal o contractual y la asignación familiar.

La asignación familiar, sea que deba ser pagada por el tiempo que haya durado la suspensión de labores, en el caso del inciso 1º del art. 8º de la ley; sea que deba serlo a título de indemnización, en el caso del inciso 2º del mismo art. 8º, será siempre de cargo del empleador, aunque no pueda compensarla en el instituto previsional que corresponda."

Normas sobre trabajadores que gozan de inamovilidad, como directores de sindicatos, delegados del personal, etc.- Debemos destacar solamente el inciso 2º del art. 21 del Reglamento, conforme al cual, el empleador que invoque alguna causal legal de terminación del contrato de trabajo de un director sindicalizado o de otro trabajador que goce de inamovilidad, debe someter el caso al mismo procedimiento aplicable al reclamo de cualquier trabajador despedido, que debe estar incluido en el Reglamento Interno, como ya se ha explicado anteriormente en este informe.

Este procedimiento deberá seguirse antes de que se formalice la demanda judicial de desafuero.

Conviene tener presente que hay un fundamental diferencia entre el despido de las personas que gocen de inamovilidad, como los directores sindicales, delegados del personal, etc. y los trabajadores sujetos al régimen general.

En efecto, respecto de estos últimos, el empleador procede lisa y llanamente al despido, cumple con los avisos legales fundamentales y si se presenta el reclamo internamente, puede acogerlo o no; pero el trabajador ya está despedido.

En cambio, tratándose de los trabajadores que gozan de fuero, el empleador debe solicitar previamente la autorización del Juzgado del Trabajo, conforme a las normas de la ley ya explicadas, y sólo puede proceder al despido una vez que obtenga dicha autorización,

sin perjuicio de la separación provisional del trabajador, con o sin derecho a remuneración, a la que puede acceder el juez en cualquier estado del juicio o como medida prejudicial.

De consiguiente, la nueva exigencia del Reglamento que comentamos, en orden a que antes de formalizar la demanda judicial, debe someterse el caso al procedimiento común aplicable a los reclamos internos por despido, debe entenderse en el sentido de que lo que se somete a dicho procedimiento interno es el ánimo o propósito de despedir, pero no el despido mismo, ya que éste no puede decidirse hasta que se obtenga la autorización judicial, bajo severas sanciones.

FINIQUITOS

De conformidad a la Ley Nº 16.455, sobre término del contrato, se ha modificado el estatuto legal de los finiquitos.

A fin de poner término con los finiquitos firmados en blanco por los trabajadores y que después se llenaban por el patrón, la ley indicada ha hecho exigible las siguientes condiciones para la validez del finiquito:

- 1º Debe ser dado una vez terminado el contrato de trabajo.
- 2º Debe ser firmado por ambas partes contratantes.
- 3º Debe ser firmado por el Presidente del Sindicato, si se trata de un obrero; por el Delegado del Personal, si se refiere a un empleado o, finalmente, frente a un Inspector del Trabajo.

Si el finiquito no cumple con estas formalidades, no podrá esgrimirse por el patrón, y aunque sea firmado por el obrero, no se darán por solucionados los puntos que se finiquitan.

De esta manera que, siendo la ley exigente de requisitos muy señalados, deberán estos cumplirse

Fundamentalmente se reduce a la firma del Presidente del Sindicato, o del Delegado del Personal o del Inspector del Trabajo.

Se sugiere, en todo caso, sea firmado o timbrado por este último funcionario.

ALGUNOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

FERIADO LEGAL PROGRESIVO

En esta materia rige la Ley 15.475, de 24 de enero de 1964, que reformó los arts. 65, 98 y 158 del Código del Trabajo, modificada y complementada por la Ley 16.424, de 8 de Febrero de 1966.

Cómputo de los años que dan derecho al feriado adicional.- La Ley N° 15.475 se

ñala que los obreros y empleados, después de diez años de trabajo, continuos o no, tendrán derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados.

Conforme a la nueva ley 16.424, para los efectos del feriado adicional o progresivo se computarán los años trabajados como dependiente en cualquier calidad jurídica, sea como empleado particular, obrero, empleado público, semifiscal, municipal, etc. Así por ejemplo si se trata de determinar el número de días adicionales de feriado que le correspondan a un empleado particular, hay que computarle no sólo los años trabajados como empleado para el actual o para los anteriores empleadores, sino también sus años como obrero o empleado público, etc.

Derogación.- La ley 16.424 deroga el art. 91 de la ley 16.250 (D.O. de 21 de Abril de 1965) que contenía normas sobre el cómputo de los años trabajados.

Comprobación de los años trabajados.- De acuerdo con la ley 16.424, "los años trabajados se acreditarán por medio de certificados expedidos por los respectivos institutos de previsión en los que conste el tiempo de afiliación o por los demás medios probatorios que franquea la ley. En aquellos casos de trabajadores que hayan prestado servicios en una misma institución, empresa, establecimiento o faena, se estará al reconocimiento que se practique por el patrón o empleador, de acuerdo con el contrato de trabajo y demás antecedentes que acrediten la fecha del ingreso del trabajador.

A falta de todo medio de prueba, podrán acreditarse hasta doce años de tiempo servido mediante información de perpetua memoria, rendida en conformidad a lo preceptuado por los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobada por el Tribunal competente. Para estos efectos, los peticionarios gozarán del privilegio de pobreza".

Situación de los trabajadores cuyo horario semanal está distribuido en cinco días.- El feriado de los trabajadores, empleados u obreros, "que cumplan un horario semanal de trabajo distribuido en cinco días, comprenderá además de los respectivos días hábiles y festivos, el día que no se trabaje en la semana de acuerdo con esta distribución del horario".

En otras palabras, a juicio nuestro, en el caso de las empresas que no trabajan un día de la semana (de preferencia el día Sábado, en muchas empresas) no se considera ese día para el cómputo de los 15 días de vacaciones.

Disposición especial aplicable a los obreros.- El artículo 98 del Código del Trabajo establece: "Los obreros que hayan trabajado 288 días en el año, en la empresa o faena, tendrán anualmente un feriado de 15 días con derecho a salario íntegro. Este feriado será de siete, para los que hayan trabajado más de 220 y menos de 288 días.

La ley 16.424 dispone ahora que para los efectos establecidos en el artículo 98 del Código del Trabajo, se considerará como efectivamente trabajado el sexto día de la semana cuando el horario semanal esté distribuido en cinco días.

Subsistencia de regímenes convencionales más favorables.- Todos los derechos relativos al feriado que deriven de convenios colectivos se mantienen vigentes siempre que sean superiores a los que conceden las leyes.

A contrario sensu, la ley predomina sobre cualquier régimen convencional de feriado menos favorable.

Disposiciones especiales para los trabajadores mayores de sesenta años de edad.- "El empleado u obrero con más de quince años trabajados y sesenta o más de edad, tendrá derecho a un feriado legal que no podrá ser inferior a 25 días."

"El empleado u obrero tendrá derecho, además, a un día de feriado legal por cada año de servicio sobre los quince establecidos en el inciso anterior".

De esta nueva disposición, se desprenden, a juicio nuestro, las siguientes conclusiones:

a) Se trata de un régimen de feriado especial, aplicable sólo a aquellos trabajadores que cumplan copulativamente los dos requisitos indicados: 15 años trabajados y 60 años o más de edad.

Si el trabajador sólo cumple uno de los requisitos no goza de este derecho especial.

b) Si el trabajador cumple ambos requisitos, su feriado legal no será inferior a 25 días y tiene derecho, además, a un día de feriado legal por cada año de servicio que exceda de los primeros quince días trabajados.

De consiguiente, a estos empleados y obreros no se les aplicará, una vez cumplidos los dos requisitos anteriores, la escala de un día más por cada tres años trabajados sobre los primeros días, sino la nueva escala de un día más por cada tres años que exceda de los primeros quince años trabajados, contando con 60 o más años de edad.

c) Aunque la ley no lo dice, debe entenderse que el feriado adicional es de días hábiles, aplicando las reglas generales.

Feriado para los obreros despedidos antes de cumplir un año al servicio del patrón.- Del artículo 98 del Código del Trabajo se desprenden dos requisitos para que el obrero tenga derecho a feriado legal: a) que cumpla un año al servicio de un mismo patrón y b) que haya trabajado el número de días que la ley establece (288 o 220).

Pues bien, la ley 16.424 establece ahora que el obrero que haya trabajado en forma continuada en las industrias o empresas 220 o 288 días tendrá derecho a las vacaciones que correspondan a los días trabajados en el caso de ser despedido, aún cuando no hayan cumplido un año de trabajo.

Feriado proporcional para los obreros despedidos o que se retiren voluntariamente antes de cumplir 220 días trabajados.- En el caso indicado en el rubro, los obreros tendrán derecho a percibir su feriado proporcionalmente a los días trabajados.

La modificación consiste en que con la sola vigencia del Código del Trabajo, el obrero con menos de 220 días trabajados, no tenía derecho a feriado alguno.

LEY Nº 16.744.- ESTABLECE NORMAS SOBRE
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
(Diario Oficial de 1º de Febrero de 1968)

VIGENCIA.- La presente ley entrará en vigencia dentro del plazo de tres meses contados desde su publicación en el Diario Oficial. (art. 91).

Por tanto, la ley regirá a partir del 1º de Mayo de 1968.

OBLIGATORIEDAD.- El artículo 1º declara obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales en la forma y condiciones que la misma ley establece.

PERSONAS PROTEGIDAS.- Conforme al artículo 2º, "estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quién trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices".

De consiguiente, el seguro alcanza a todos los empleados y obreros de la empresa.

b) Los funcionarios públicos de la Administración civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizados del Estado.

Asimismo, las personas que desempeñen cargos de representación popular y las que sean dirigentes de federaciones sindicales y de la Central Unica de Trabajadores";

En las letras c) y d) la ley se refiere a los "estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel (c); y "los trabajadores independientes y los trabajadores familiares "(d).

Sin embargo, la ley regirá desde su vigencia sólo para las personas comprendidas en la letra a) esto es, los trabajadores por cuenta ajena del sector privado.

Respecto de las demás personas, esto es, la incluídas en las letras b) c) y d) el Presidente de la República reglamentará su ingreso al seguro con posterioridad.

En la misma forma se procederá con "todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educativa" ya que los estudiantes estarán protegidos también por un seguro escolar.

AFILIACION.- La afiliación de un trabajador al seguro social se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, simultáneamente con su afiliación a una Caja de Previsión para los demás efectos previsionales. (art. 4º, inc. 1º)

Hacen excepción a esta norma las entidades empleadoras que se encuentren adheridas a alguna Mutualidad (Ej. Instituto de Seguridad "ASIVA")

CASO DE LOS TRABAJADORES DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS.-

En este caso, "el dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores.

Igual responsabilidad afectara al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas". (art. 4º, inciso 2º).

De consiguiente, las empresas que se encuentren en este caso, deberán velar que sus contratistas afilien a su personal a la Caja de Previsión correspondiente, que mantengan al día sus cotizaciones, a fin de evitar las consecuencias de la acción subsidiaria que la ley otorga a los trabajadores en contra del dueño de la obra, empresa o faena, en caso de que el contratista no responda a las obligaciones que lo afectan.

Se trata de una responsabilidad subsidiaria y no solidaria.

CONTINGENCIAS CUBIERTAS.-

Las contingencias cubiertas son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

ACCIDENTES DEL TRABAJO.-

El artículo 5º de la ley formula una nueva noción de accidente del trabajo, evidentemente más amplia que la contenida en el artículo 254 del Código del Trabajo.

Dada la importancia del concepto, reproducimos a continuación su texto:

"Para los efectos de esta Ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

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

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

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

Pues bien, el inciso 1º reproduce, en general, el concepto legal anterior, reemplazando las expresiones "que el obrero o empleado sufra" por "que una persona sufra" en atención a que como hemos señalado anteriormente, el seguro obligatorio de accidentes del trabajo favorece hoy día no sólo a los trabajadores sino a otras personas ya detalladas (personas que desempeñan cargos de representación popular, estudiantes en prácticas, etc.).

Es importante insistir en que se entiende por accidente del trabajo toda lesión sufrida "a causa o con ocasión del trabajo". No son conceptos sinónimos.

La jurisprudencia de los Tribunales ha señalado que son accidentes sufridos a causa del trabajo, aquéllos en los cuales existe una relación directa de causalidad entre el trabajo y la lesión. (Ej.: un obrero se accidenta en el lugar y en horas de trabajo mientras desarrolla su labor).

En cambio, son accidentes sufridos con ocasión del trabajo aquéllos en los cuales existe una relación indirecta de causalidad entre el trabajo y la lesión. (Existe un ejemplo en la jurisprudencia, en el caso del empleado que fué asaltado mientras realizaba sus funciones de empleado de una pulpería cuya caja procuró defender: en definitiva, fué calificado de accidente del trabajo producido con ocasión de él).

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

Este precepto viene a zanjar la antigua controversia que existía acerca de si dichas lesiones debían considerarse o no como accidentes del trabajo, por aquello de que el trayecto de ida y regreso tenía una relación con el trabajo.

La jurisprudencia de los tribunales, especialmente en los últimos años fué vacilante y se dictaron fallos muy contradictorios entre sí, estimando algunos de ellos que los accidentes producidos fuera de los recintos de la empresa no eran accidentes del trabajo y otras sentencias judiciales concluyeron lo contrario en ciertos casos, por existir, a lo menos, una relación indirecta de causalidad entre la lesión y el trabajo.

Hoy día, la ley considera accidentes del trabajo a aquellos producidos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

A no dudar, esta disposición determinará en la práctica numerosas controversias derivadas de la necesaria prueba que deberá rendirse sobre la circunstancia de que la lesión se habría producido o no en el trayecto directo entre los lugares mencionados.

En todo caso, estas controversias no recaerán sobre los empresarios sino sobre el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo.

Constituye también una novedad en la ley, la ampliación del concepto de accidente del trabajo a aquellas lesiones sufridas por dirigentes sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus funciones gremiales.

En cambio, no se consideran accidentes del trabajo los debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por las víctimas.

Estas dos limitaciones a la responsabilidad del organismo administrador, la fuerza mayor extraña y el dolo de la víctima (autolesionismo) estaban ya consideradas en el Código del Trabajo como eximentes de responsabilidad patronal o del asegurador, en su caso y se mantiene también la norma de que la prueba de las excepciones corresponderá a quien la invoca, esto es, hoy día, al organismo administrador del seguro.

Volviendo al caso de los accidentes producidos por fuerza mayor extraña no relacionada con el trabajo queda en claro, entonces, que no se consideran accidentes del trabajo y por lo tanto el afectado no tiene derecho a gozar de las prestaciones correspondientes, salvo las de carácter médico.

Sin embargo, la ley otorga a los Consejo de los organismos administradores del seguro una facultad, no una obligación, al disponer que ellos "podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley, en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectare al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro".

En todo caso, estos acuerdos deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

Se nos ocurre que un ejemplo muy gráfico de esta disposición podría ser la tragedia producida en el mineral "El Cobre" por el desplazamiento de relaves inmediatamente de producido el sismo de Marzo de 1965.

No lo afirmamos categóricamente, ya que como se sabe, se ha sostenido ante los Tribunales de Justicia que, en tal caso, a la fuerza mayor se habría sumado una cierta culpabilidad derivada de la ubicación de los relaves.

Otro ejemplo podría ser el caso de los obreros y empleados del Mineral "El Teniente", heridos o fallecidos con motivo del alud sobrevenido en el campamento Sewell el 8 de Agosto de 1944, que motivó la dictación de una ley especial.

Para contribuir al financiamiento de las prestaciones, la ley dispone que en el caso de que se trata, deberán integrarse en el fondo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales correspondiente, las sumas equivalentes a los beneficios por enfermedad, medicina curativa

jubilación por invalidéz no profesional, etc. que los afectados habrían debido percibir, según las normas generales de previsión social. Estos fondos serían traspasados, por lo tanto, por las Cajas de Previsión correspondientes al organismo administrador del seguro de accidentes, en su caso.

CONCEPTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

"Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y le produzca incapacidad o muerte.

No hay variación conceptual respecto de lo previsto en el art. 258 del Código del Trabajo, que definía la enfermedad profesional en términos casi idénticos.

Las enfermedades que deberán considerarse como profesionales serán las que enumerará un Reglamento, que deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

En consecuencia, no se soluciona un antiguo problema derivado de disposiciones similares del Código del Trabajo que han determinado en la práctica, que aunque se pruebe que una persona ha contraído una enfermedad causada de manera directa por el ejercicio de un trabajo, dicha enfermedad no se ha considerado profesional por el sólo hecho de que no está incluida en la enumeración reglamentaria, lo que ha provocado innegables injusticias.

Quizá a ello se debe ahora la ley contemple para casos similares, un procedimiento muy reglamentario.

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

LA ADMINISTRACION DE SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

Hasta la dictación de esta ley, el seguro de accidentes no tenía el carácter de obligatorio.

El artículo 294 del Código del Trabajo establecía: "Las obligaciones que este título impone a los patrones, quedarán cumplidas por éstos, mientras se instituye el seguro social de accidentes, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en instituciones autorizadas legalmente para este fin". Agregaba la ley que "por el seguro regularmente efectuado, el patrón queda exento de toda responsabilidad.

Conforme a estas disposiciones, podían contratar seguros de accidentes del trabajo las sociedades chilenas a prima fija, la Caja de Accidentes del Trabajo y las Mutualidades de patrones o empleadores constituidas sobre la base de la responsabilidad solidaria de los patrones asociados.

Ahora, la ley que comentamos establece que la administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de la Caja de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores en conformidad a las siguientes reglas:

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

El Servicio Nacional de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda la presente Ley. Un comité

asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos.

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

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

Art. 10º. - respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados.

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

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones opten por instalar sus propios Servicios Médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre escensos contiene el Estatuto Administrativo.

Art. 11º. - El seguro podrán ser administrado, también, por las Mutualidades de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

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

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

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

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

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

Las mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformi

dad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

Art. 13º.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regir estas Mutualidades.

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

Art. 14º.- Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro.

COTIZACION Y FINANCIAMIENTO.-

El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

e) Con una cotización básica general del 1% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.

De acuerdo con el art. 17 de la ley las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Estas cotizaciones se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías y el incumplimiento en el pago de aquéllas tendrán las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 16º.

Por su parte, el artículo 16, dispone que las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

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

De consiguiente, la cotización adicional podría alcanzar hasta un 8% de las remuneraciones imponibles que sumada a la cotización básica general del 1%, representaría un 9% en el caso de aquellas empresas que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene.

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

Como se ve, la ley establece un sistema que procura favorecer al máximo la seguridad industrial que pasa a constituir uno de los asuntos importantes en la administración de la empresa ya que la eficiencia o ineficiencia al respecto estarán directamente vinculados a los desembolsos derivados de las imposiciones de este Seguro obligatorio, especialmente si se considera la cuantía de los aportes adicionales.

c), d) y e).- El Seguro se financiará además con otros ingresos eventuales como el producto de las multas que se apliquen de acuerdo con la ley y otros rubros, que analizaremos más adelante en este informe.

Hemos indicado ya que las cotizaciones se considerarán parte integrante del sistema impositivo.

En el caso de los empleadores afectos a una Mutualidad, el incumplimiento de la obligación de cotizar determinará la aplicación de las normas siguientes:

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

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

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

OTRAS NORMAS FINANCIERAS.-

El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual.

Las Mutualidades deberán contemplar en sus estatutos orgánicos la formación de una reserva adicional para atender al pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

Luego de otras disposiciones que se refieren a la distribución del producto de las cotizaciones y de los excedentes de cada ejercicio, se crea un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud, que se formará con el 10% de los excedentes de los organismos administradores y con el 10% de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad a esta ley.

DEFINICIONES.-

"Entidad empleadora".- Para los efectos de esta ley se entenderá por tal a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.

"Trabajador".- Toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Sueldo base mensual.- Para los efectos del cálculo de las pensiones, se entiende por tal, el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

Si no hubiera cotizaciones por ese período, el sueldo base será el promedio de las remuneraciones por las cuales se han efectuado imposiciones.

Derecho del trabajador.- La Ley se coloca en el caso de que el trabajador hubiere percibido una remuneración superior a la imponible y le otorga el derecho de acreditar ese hecho.

Si así fuere, el sueldo base se calculará sobre la base de la remuneración efectivamente percibida y la respectiva Institución de previsión podrá perseguir el pago de las imposiciones adeudadas con sus intereses y multas por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales, sin perjuicio de la sanción máxima que corresponda. Más adelante, nos referiremos a las sanciones.

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

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

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

Para los fines relacionados a las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasificarán, según los efectos que produzcan en las categorías siguientes:

- 1.- Incapacidad temporal.
- 2.- Invalidéz parcial.
- 3.- Invalidéz total.
- 4.- Gran invalidéz.
- 5.- La muerte.

LAS PRESTACIONES O BENEFICIOS QUE LA LEY RECONOCE.-

Estas prestaciones se otorgarán tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

Las prestaciones son las siguientes:

- 1.- Prestaciones médicas.
- 2.- Prestaciones por incapacidad temporal.
- 3.- Prestaciones por invalidéz.
- 4.- Prestaciones por supervivencia
- 5.- Cuota mortuoria.

1.- Prestaciones médicas.-

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

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

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

La referencia al inciso final del art. 5º significa que gozarán de las prestaciones médicas, aún aquéllos afiliados que sufran accidentes de bido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producidos intencionalmente por la víctima.

Para los demás efectos, los casos señalados no se consideran accidentes del trabajo.

2.- Prestaciones por incapacidad temporal.-

"Art. 30º.- La incapacidad temporal dá derecho al accidentado o enfermo a un subsidio diario equivalente al 85% de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, que esté percibiendo o haya percibido en el último período de pago.

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

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

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

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

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

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

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

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Arca respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

3.- Prestaciones por invalidéz.-

La ley consulta una clasificación de la invalidéz en:

- a) Invalidéz parcial.
- b) Mutilación importante o deformación notoria.
- c) Invalidéz total.
- d) Gran invalidéz.

Nos ocuparemos, en particular, de cada una de estas formas de invalidéz:

a) La invalidéz parcial.-

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

La invalidéz parcial admite una clasificación, según el grado de ella, para los fines de la determinación del monto y la forma del pago de la indemnización legal.

En efecto:

1º.- Art. 35.- Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual

o superior a un 15% pero inferior a un 40% , el trabajador tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base (promedio de la remuneración imponible de los últimos seis meses, como regla general. Ver explicaciones anteriores de este informe sobre el concepto de sueldo base). De consiguiente, el sueldo base multiplicado por 15 constituye el tope o monto máximo de la indemnización.

Ahora bien, en cada caso, el monto de la indemnización " se determinará" en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento.

Por ejemplo, si el Reglamento asigna como valor a una incapacidad de terminada el 20%, ello significará que deberá calcularse, como indemnización, el 20% del sueldo base multiplicado por 15.

En ningún caso, la indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del Depto. de Santiago.

Forma de pago de la indemnización global.- Regla General.-

Si el monto de ella, determinado de acuerdo con las reglas anteriores excede de 6 sueldos vitales mensuales, escala a) del Depto. de Santiago, se pagará en cuotas mensuales iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a 30 veces el subsidio diario que se determina en conformidad al art. 30 de la ley (esto es, el subsidio diario es equivalente al 85% de la remuneración imponible correspondiente al último período de pago, debidamente reajustado en su caso).

Obviamente, las cuotas mensuales serán pagadas hasta enterarse el valor de la indemnización global.

A contrario sensum, si la indemnización es inferior o igual a 6 sueldos vitales mensuales (escala A) del Depto. de Santiago), se pagará al contado.

Casos especiales.- El organismo administrador podrá autorizar (es una facultad) el pago total de la prestación de una sola vez, cuando se acredite que se la invertirá en uno cualquiera de los siguientes objetivos:

- a) Compra de un inmueble;
- b) Adquisición de cuotas de ahorro para la vivienda en la Corporación de la Vivienda o en depósitos en alguna Asociación de Ahorro y Prestamos, de acuerdo a la reglamentación de la respectiva institución administradora;
- c) Pago de deudas hipotecarias derivadas de la adquisición de una propiedad;
- d) Instalación de un taller, industria o comercio; y
- e) En general, en cualquier objetivo, que, a juicio de la institución administradora, sea justificado.

Anteriormente, en el Código del Trabajo, existía un derecho semilar que debía ejercerse ante los Tribunales del Trabajo, en virtud de causales más restringidas.

Desde la vigencia de esta ley le corresponderá resolver sobre el particular a la institución administradora del seguro, que corresponda, según las normas anteriormente explicadas.

2º.- Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base. (promedio de remuneraciones percibidas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores).

b) Mutilación importante o deformación notoria.-

Art. 37º.- El asegurado que sufiere un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación impor

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

Los hijos.-

Art. 47º.- Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de 23 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquier edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

A falta de cónyuge, hijos, tendrán derecho a pensiones cada uno de los ascendientes y descendientes que le causaban asignación familiar, en los términos que la ley señala, que por su carácter excesivamente reglamentario, sólo revisten real interés frente a los casos particulares de que se trate.

LA CUOTA MORTUORIA.-

Art. 51º.- La persona o institución que compruebe haberse hecho cargo de los funerales de la víctima, recibirá como cuota mortuoria, con el fin de cubrir el valor de ellos, una suma equivalente a dos sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago.

El cónyuge que vivía a expensas del fallecido, recibirá, además, cuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, sin perjuicio de la pensión de supervivencia que le correspondiere.

En caso de que no hubiere habido cónyuge, la suma anterior corresponderá a los descendientes y ascendientes que vivían a expensas del fallecido y que tuviesen derecho a pensión de supervivencia y sin perjuicio de percibir también estas últimas.

Estas prestaciones no estarán afectas a ningún impuesto o imposición.

NORMAS GENERALES.-

Incompatibilidad y opción.-

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

Substitución de pensión.-

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

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

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

Imposiciones previsionales de cargo de los pensionados.-

Art. 54º.- Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales

deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentran afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

Reajuste, revalorización y montos mínimos de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.-

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

Retardo del empleador en el pago de las imposiciones.-

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

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

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

Este precepto legal está en estrecha relación con el artículo 4º de la misma ley, que establece que la afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo tanto, el retardo del empleador en la afiliación respectiva y en el pago de las imposiciones, lógicamente, no puede perjudicar al trabajador afectado por un accidente, cuyos derechos derivados del accidente, nacen de todas maneras.

Llamamos la atención en lo relacionado con la gravedad de las sanciones que podría acarrear al empleador el hecho de que un accidente afecte a un trabajador que no se encuentre debidamente afiliado.

Concurrencia al pago de pensiones por enfermedad profesional.-

Art. 57º.- El Reglamento determinará la forma y proporciones en que habrán de concurrir al pago de las pensiones causadas por enfermedades profesionales, los distintos organismos administradores en que estuvo afiliado el enfermo.

En todo caso, el organismo a que estaba afiliado cuando se declaró el derecho a pensión, deberá pagar la totalidad de la misma y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que corresponda.

EVALUACION, REEVALUACION Y REVISION DE LAS INCAPACIDADES.-

Los nuevos preceptos sobre la materia se explican por sí solos. Sólo deseamos hacer presente que, de acuerdo con esta ley, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia del Servicio Nacional de Salud (Art. 58º) y no de los Tribunales del Trabajo, como lo disponía el Código del ramo.

Las nuevas normas son las siguientes:

Art. 59º.- Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado

El legislador, por primera vez, promueve abierta y decididamente la pre ven ción de los riesgos profesionales.

Por lo demás, el sólo sistema de cotizaciones adicionales diferencia das que establece la ley en los artículos 15 y siguientes, ya comenta dos, en relación con la actividad y riesgo de cada empresa o actividad, constituye en sí un incentivo importante para que las empresas otorguen a la prevención de riesgos profesionales, una preocupación preferente.

Al referido estímulo, que deriva lógica y naturalmente del nuevo sis tema de cotizaciones de un seguro obligatorio, se suman otras disposici ones cuya finalidad es también fomentar la inquietud y preocupación de las empresas y de los trabajadores por la seguridad industrial.

En efecto, los artículos 65º a 71º contienen las siguientes normas:

a) Competencia fiscalizadora del Servicio Nacional de Salud.-

Art. 65º.- Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cuales quiera que sean las actividades que en ellas se realicen.

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

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones cómo tales organismos otorguen las prestacio nes médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que rea lizen.

b) Obligaciones de crear Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las industrias o faenas en que trabajen más de 25 personas.-

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

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

El representante o los representantes de los trabajadores serán desig nados por los propios trabajadores.

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

c) Obligación de crear un Depto. de Prevención de Riesgos Profesiona les, en las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores.-

Art. 66º (Continuación).- En aquellas empresas mineras, induatriales o comerciales que ocupen a más de 100 traba jadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en pre vención, el cual formará parte, por derecho propio de los Comités Pari tarios.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medi das de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o

el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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

d) Reglamentos Internos de higiene y seguridad.-

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

e) Obligación de implantar las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o el respectivo organismo administrador.-

Art. 68º.- (Incisos 1º y 2º).- Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicárselas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

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

f) Equipos e implementos de seguridad.-

Art. 68º (Inciso 3º).- Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor, Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

g) Clausura.-

Art. 68º (Inciso final).- El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

h) Accidentes o enfermedades producidos por culpa o dolo del empleador o de un tercero.-

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

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

Estos derechos y obligaciones nacen de una actuación dolosa o culpable del empleador.

Difícilmente podrá ocurrir el caso de que un empleador produzca un accidente del trabajo o enfermedad profesional en forma dolosa, esto es, con la intención positiva de inferir daño a uno o más de sus trabajadores.

Sin embargo, esta disposición tiene un alcance mayor: se refiere también a la culpa del empleador, esto es, a la negligencia, a la falta del cuidado, debido del empleador, que determina un accidente del trabajo. Ello sí que es perfectamente posible por la despreocupación o falta de interés de un empleador en solucionar las condiciones inseguras del trabajo.

La sanción es grave ya que el organismo administrador tendrá derecho a acciones en contra del empleador, exigiéndole el pago de todas las prestaciones que ha debido o deba pagar esa institución administradora como consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional.

En otras palabras, el empleador no se libera de responsabilidad por el solo hecho de pagar cotizaciones al organismo administrador, como ocurría anteriormente.

Además de la acción del organismo administrador, el empleador culpable deberá hacer frente, además, eventualmente, a la acción, legal de la víctima y demás personas dañadas, que persiga las indemnizaciones civiles derivadas de la culpa, incluso el daño moral.

i) Accidentes o enfermedades producidos por negligencia inexcusable del trabajador.-

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

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

j) Trabajadores afectados por una enfermedad profesional.-

Art. 71º (inciso 1º).- Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde prestan sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

k) Citaciones para exámenes de control.-

Art. 71º.- (inciso 2º).- Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajo para todos los efectos legales.

l) Riesgo de neumoconiosis.-

Art. 71º (inciso final).- Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

ADMINISTRACION DELEGADA DEL SEGURO.-

La ley contempla, excepcionalmente para empresas de grandes proporciones en nuestro medio, un sistema de administración delegada del seguro, que constituye una forma de auto-seguro para el otorgamiento de todas las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con excepción de las pensiones.

Las normas son las siguientes:

Art. 72º.- Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a

que se les confiara la calidad de administradoras delegadas del seguro respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

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

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

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTOS RECURSOS.-

a) Obligación de denunciar todo accidente del trabajo o enfermedad profesional.-

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

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

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

b) Derecho de reclamo en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico.-

Art. 77º.- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo

de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución de la cual se reclama.

c) Integración de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales.-

Art. 78º.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

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

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

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

PRESCRIPCIÓN Y SANCIONES.-

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

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años, Esto significa que la prescripción se suspende en favor de estos menores y los plazos respectivos sólo se cuentan desde los 16 años. (Art. 79º).

Sanciones.- Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a 24 sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta. (Art. 80º).

La ley no consulta un derecho de reclamo o de apelación contra estas resoluciones.

CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO .-

Estos derechos son personalísimos e irrenunciables. (Art. 88º).

Derogación.-

El artículo 90º deroga el Título II del Libro II del Código del Trabajo que se refiere a los Accidentes del Trabajo, ya que la ley que comentamos se ocupa orgánicamente de esta materia.

Se deroga asimismo la ley 15.477 que otorgaba pensión vitalicia para los incapacitados permanentemente por enfermedad profesional.

Finalmente, se derogan también todas las normas legales o reglamentarias contrarias a las disposiciones contenidas en la presente ley.

OTRAS DISPOSICIONES.-

La ley fusiona la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que será su continuador legal, y adopta todas las medidas necesarias relacionadas con la destinación de su personal.

Otro tanto ocurre con la situación del personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo de las Compañías de Seguro, que será absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

Trabajadores que hubieren sufrido accidente del trabajo o contraído enfermedad profesional antes de esta ley y cumplan ciertos requisitos.-

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

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

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

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

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad y se encuentren, a la fecha de la publicación de la presente ley, como activos en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la ley Nº 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base.

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

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

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

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

Seguros vigentes.-

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

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

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

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

7.-
PRORROGA DE PLAZO PARA REBAJAS DE IMPOSICION
ADICIONAL DE LA LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

"La ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales estableció una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora determinada por el Presidente de la República.

El art. 16 de la misma ley dispuso que "las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad".

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

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

Por su parte, el art. 7º transitorio de la misma ley dispuso: "Las rebajas a que se refiere el art. 16 (recién transcrito) sólo podrán comenzar o otorgarse después de un año contado desde la promulgación de la presente ley" (1º de Febrero de 1968).

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

Pues bien, el Decreto Supremo Nº 44 del Min. del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11 de Febrero de 1969, publicado en el D.O. Nº 27.343, del 14 de Mayo de 1969, ha prorrogado por un año el plazo señalado por el inciso 1º del art. 7º transitorio de la ley 16.744, para que operen las rebajas de la cotización adicional a que se refiere el art. 16º de la misma ley."

Feriado de los trabajadores con 60 o más años de edad y más de 15 de servicios.- La Dirección del Trabajo ha emitido el dictamen Nº 6675 de 9.X.1968, sobre la materia del rubro.

El mencionado pronunciamiento reviste extraordinario interés ya que ha venido a modificar la interpretación generalmente atribuida al art. 2º de la ley 16.424, cuyo texto es el siguiente:

"El empleado u obrero con más de 15 años de trabajo y 60 o más años de edad, tendrá derecho a un feriado legal que no podrá ser inferior a 25 días."

"El empleado u obrero tendrá derecho, además, a un día de feriado legal por cada año de servicios sobre los 15 establecidos en el inciso anterior."

Según el dictamen es incuestionable que del tenor literal del precepto transcrito se desprende que el trabajador que tiene más de 15 años de servicios y 60 o más años de edad tiene derechos un feriado mínimo de 25 días.

Luego de diversas consideraciones acerca de las normas que rigen la interpretación de las leyes y sobre la historia de la ley de que se trata, el dictamen concluye que el trabajador que reúna copulativamente los requisitos de contar con 60 o más años de edad y más de 15 años de servicios goza de un día más por cada año de servicio

///

sobre los 15 ya señalados, esto es., de los 15 años de trabajo contando el dependiente con 60 o más años de edad, puesto que esos fueron los 15 años de labor establecidos en el inc. 1º del artículo en referencia.

De suerte que, un trabajador que tiene 60 años de edad a la fecha y, por ejemplo, 20 años de servicios, tendrá un feriado de 25 días. Este feriado se aumentará el próximo año a 26 días si cumple 21 años de trabajo; el año siguiente, con 22 años de labor, tendrá 27 días de feriado y de esta forma, cada nuevo año de trabajo lo significará un día más de feriado.

Consideramos que el dictamen tiene mucho fundamento y debe sentar verdadera jurisprudencia administrativa sobre el particular.

Su aplicación limitará la extensión del feriado de las personas que cumplen los requisitos copulativos mencionados, en relación con la general interpretación anterior de este texto legal, de la que derivaban, en verdad, vacaciones desproporcionadas.

Por consiguiente, los empleadores podrán basarse en lo sucesivo en el referido dictamen de la Dirección del Trabajo para el otorgamiento del feriado a los trabajadores en referencia, pese a que con anterioridad, hubieren aplicado el criterio del que resultaba un feriado mayor para su personal.

Cómputo del feriado legal de los empleados u obreros cuya jornada está distribuida en seis días a la semana, no obstante que el sexto día lo trabajen en turnos rotativos.- La ley 16.424 modificó el inciso 1º del art. 5º de la ley 15.475, quedando el texto de esta disposición de la siguiente forma:

"El feriado correspondiente a las vacaciones anuales de los trabajadores, cualquiera que sea su régimen jurídico y que cumplan un horario semanal de trabajo distribuido en cinco días, comprenderá además de los respectivos días hábiles y festivos el día que no se trabaje en la semana, de acuerdo con la distribución del horario."

El precepto legal anterior, como puede apreciarse, no consideró la situación del empleado u obrero que cumple la jornada semanal de trabajo en cinco días, laborando en forma rotativa el sexto día, situación que se produce en numerosas empresas, que distribuyen de este modo el trabajo en la semana.

El Depto. Jurídico de la Dirección del Trabajo, frente a la consulta formulada respecto a si debe considerarse para el cómputo del feriado o no el sexto día referido, en el caso de empresas cuyos empleados particulares cumplen su jornada semanal en cinco días más un sexto día alternado, dictaminó por Oficio N° 599, de 30 de enero del presente año, que ellos gozan de un feriado anual de quince días hábiles incluyéndose el sexto día en cuestión, ya que el tenor de la disposición antes transcrita de la Ley N° 15.475, impedía arribar a otra conclusión.

De este modo, entonces, los establecimientos industriales o comerciales que tengan distribuida la jornada semanal de trabajo en la forma que se ha indicado, deben otorgar a sus empleados u obreros anualmente un feriado de quince días hábiles, comprendiéndose entre éstos los días que van de lunes a sábado y adicionándose ese feriado con sólo los días que correspondan por antigüedad del trabajador según las otras normas legales pertinentes.

El criterio anterior, lo comparto plenamente, dado que visto el tenor de la disposición modificada de la Ley N° 15.475 y tal como se expresa en el Dictamen citado, no puede llegarse a otra conclusión.

COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El Departamento Jurídico de la Asociación Chilena de Seguridad, mutual patronal de Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo creada bajo el patrocinio de la Sociedad de Fomento Fabril, preparó un informe especial para "Noticia Legal" (Publicación de S.F.F.).

Por estimarlo de utilidad práctica, reproducimos los capítulos relacionados con las Normas Permanentes que rigen estos Comités y las Normas Actuales que deben cumplirse dentro de plazos muy próximos.

A.- NORMAS ACTUALES QUE DEBEN APLICARSE

Para la creación de estos comités paritarios, el Reglamento establece las siguientes obligaciones, que deben cumplirse dentro de los plazos que se señalan:

- 1ª.- La designación de representantes de la Empresa para integrar los Comités deberá hacerse antes del 9 de Julio próximo;
- 2ª.- La convocatoria a elecciones para designar representantes de los trabajadores podrá hacerse por el delegado del personal, por el presidente del Sindicato Industrial o por el Presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a través de trabajadores de la empresa; la elección deberá efectuarse también a más tardar el 9 de Junio de 1969.
- 3ª.- Si dentro del plazo señalado no se efectuaran las designaciones y elecciones señaladas, corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a tales designaciones.

B.- NORMAS PERMANENTES POR LAS CUALES DEBEN REGIRSE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

1ª) Empresas que deben tener Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:
Todas aquellas en que trabajen más de 25 personas. Dados los términos de la disposición reglamentaria, para el cálculo de estas 26 o más personas, se deben considerar todos los trabajadores, sin distinción alguna, lo que incluye aprendices, obreros, empleados y ejecutivos; el personal que se desempeñe a honorarios y que no reúna las características de empleado puede no ser considerada para estos efectos.

Si la empresa tuviera faenas distintas, sea en el mismo o en diversos lugares, deberá organizarse un Comité Paritario en cada una de ellas. En este caso, el Reglamento no exige un número mínimo de trabajadores en cada faena, a pesar de lo cual nos parece que puede sostenerse que el requisito de más de 25 personas también puede ser aplicable a cada una de ellas.

En caso de dudas en cuanto a si procede o no la constitución de Comités Paritarios, sea en empresas con una sola faena o con varias, corresponderá al Inspector Departamental del Trabajo decidir sobre la materia.

En los casos en que un mismo empleador tenga diversas faenas y en ellas se hayan constituido Comités Paritarios, podrá formarse un Comité Paritario Permanente de toda la Empresa, el que se regirá por las mismas disposiciones bajo comentario. A este respecto cabe hacer presente que esta norma es una facultad y no una obligación.

2ª) Integración de los Comités Paritarios.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por 3 representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores, que tendrán la calidad de titulares. Además habrán tres suplentes

por cada parte.

Designará, de entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario. Si no se produce acuerdo para la designación, se procederá por sorteo.

Si en empresa existe un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el experto en prevención que lo dirige, formará parte por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existen, en calidad de asesor sin derecho a voto, este experto puede delegar sus funciones en otra persona para que integre en su nombre el o los Comités, con sus mismas facultades.

Designación de representantes patronales: Los representantes del empleador, tanto los tres titulares como los tres suplentes, serán designados por éste con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario que deba renovarse. Estos nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo mediante carta certificada y a los trabajadores de la empresa o de la faena, por avisos colocados en el lugar de trabajo (se requiere a lo menos 2 avisos, en lugares diversos).

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo periodo termina.

Los representantes patronales deberán preferentemente ser personas vinculadas a las actividades que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario.

Elección de los representantes de trabajadores: La designación de estos representantes, tanto los tres titulares como los tres suplentes deberá hacerse mediante elección que se efectuará ante el Inspector del Trabajo correspondiente. Esta votación será secreta y podrán tomar parte en ella todos los trabajadores de la Empresa o de la respectiva faena, en su caso, si hay varios Comités Paritarios por existir diversas faenas. Los trabajadores que desempeñen parte de su jornada en una faena y parte en otra podrán votar en las elecciones que se realicen en cada una de ellas.

Corresponderá al Presidente del Comité Paritario que termina su período convocar a la elección de representantes de los trabajadores y deberá hacerlo con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que se vaya a realizar, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena (se requiere a lo menos 2 avisos, en lugares diversos).

La elección de estos delegados deberá efectuarse dentro de los días anteriores a la fecha en que debe cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar. Aunque el Reglamento no lo dice, debe entenderse que el Presidente del Comité Paritario deberá ponerse de acuerdo con la Inspección del Trabajo respectiva para la fijación de la fecha de la votación.

Si la elección no se efectuara por cualesquiera causa en la oportunidad correspondiente, el Inspector del Trabajo convocará a los trabajadores para la nueva fecha que él indique.

En estas elecciones el voto será escrito y en él deberán anotarse tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes (6 personas en total).

Se considerarán elegidos como representantes titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes, los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate, éste se decidirá por sorteo.

Para ser elegido representante de los trabajadores se requiere:

- a) tener más de 18 años de edad,
- b) saber leer y escribir,
- c) encontrarse actualmente trabajando en la empresa, o en la faena en su caso.
- d) haber pertenecido a la Empresa un año como mínimo, y
- e) acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales, dictado por el Servicio Nacional de Salud, la Asociación Chilena de Seguridad u otro u otro organismo administrador.

Se entenderá cumplido este requisito en caso que el trabajador preste o haya prestado servicio en el Departamento de Prevención de riesgos Profesionales de la Empresa, en faenas relacionadas con dicha prevención por lo menos durante un año.

El requisito indicado en la letra e) precedente solo se exigirá después de el 11 de Marzo de 1971.

De la elección, se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del número de representantes que se elegían, de la nómina de los candidatos según el orden decreciente de los votos que obtuvieron y la lista de los que resultaron elegidos, en el mismo orden. Esta acta será firmada por el Inspector del Trabajo y por las personas elegidas que deseen hacerlo. De los ejemplares, uno se enviará a la Inspección del Trabajo otro quedará en la Empresa y el tercero será archivado en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Los miembros de los Comités Paritarios (tanto representantes del empleador como de los trabajadores) cesarán en sus cargos si dejan de prestar servicios en la Empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

En caso de empresas con Comités en diversas faenas, el cambio de faena de un representante no constituye causal de cesación en el cargo.

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de estos o por vacancia del cargo. Para estos reemplazos, los representantes suplentes de la Empresa serán llamados a integrar y los de los trabajadores, por el orden decreciente del número de votos que hubieren obtenido.

32.- Constitución y Funcionamiento de los " Comites Paritarios de Higiene y Seguridad ".-

El Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones deberá declarar constituido al nuevo Comité una vez que se encuentren designados los representantes patronales y elegidos los de trabajadores. El nuevo Comité iniciará funciones al día siguiente hábil al que termina su periodo el anterior Comité. En caso de que no fuera constituido oportunamente, corresponderá al Inspector del Trabajo hacerlo.

La Empresa deberá otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para el adecuado funcionamiento del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a que se refiere el reglamento. Toda duda o desacuerdo sobre la materia será resuelto sin más trámite por el respectivo Inspector Departamental del Trabajo.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes y podrán hacerlos extraordinariamente a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de la empresa. Además deberá reunirse cada vez que se produzca un accidente del trabajo que cause muerte o que a juicio del Presidente pudieran acarrear a uno o más trabajadores una disminución permanente de su capacidad de ganancia a 40% (esta última atribución del Presidente

justificaría la necesidad de que éste contara con la preparación suficiente para discernir sobre esta materia).

El tiempo ocupado por los representantes en las reuniones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se considerará como tiempo trabajado. Normalmente deberán efectuarse las sesiones en horario, en cuyo caso el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de las remuneraciones.

Por disposición del reglamento, los miembros suplentes de los Comités sólo podrán concurrir a las sesiones cuando los corresponda reemplazar a los titulares, disposición que tiene importancia por la remuneración que tienen derecho.

El quórum para funcionar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad será de un representante patronal y uno de los trabajadores a lo menos; se entiende que los que asisten tendrán la totalidad de los votos que correspondan a su respectiva representación. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría y en caso de empate serán resueltos por los Servicios Técnicos de Prevención del Organismo Asegurador (Asociación Chilena de Seguridad, Caja de Prevención de Empleados Particulares, Etc.,). En caso que un Organismo Administrador no tuviera servicio de Prevención, decidirá el Servicio Nacional de Salud.

En las Empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (aquellas que ocupan más de los trabajadores) el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán actuar en forma coordinada con dicho Departamento. Aquellas que no estén obligada a contar con ese servicio, deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o sus Comités de los Organismos especializados de las Mutuales de Empleadores (Asociación Chilena de Seguridad), del Servicio Nacional de Salud o de otras organizaciones privadas o personas naturales debidamente facultadas por éste último servicio, como experto en la materia.

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran, relacionadas con las funciones que los corresponde desempeñar.

Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las Empresas con varias faenas, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios en ellas establecidos y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones encomendadas a éstos.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dure la faena o la empresa respectiva y en caso de dudas acerca de tal terminación, decidirá el Inspector Departamental del trabajo.

4º.- Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

1º.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Se consideran instrumentos de protección: los elementos de protección personal y todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidente o enfermedades en el ambiente de ejemplos: protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

Para desempeñar esta función podrán usar de los siguientes medios:

- a) visitas periódicas a los lugares de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;

- b) utilizando los recursos, asesorías o colaboración que pueda obtener de los organismos administrativos;
- c) organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2º.- Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención Higiene y Seguridad; tanto por parte de las Empresas como de los trabajadores. Para estos efectos el Comité desarrollará una labor permanente y además, elaborará programas al respecto.

Para la formación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimientos de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal, de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, y, en general de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b) Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) De laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador. (Asociación Chilena de Seguridad, Servicio de Seguro Social, Caja de Previsión de Empleados Particulares)
- d) Fijar una pauta de prioridad de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica;
- e) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

El programa no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3º.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieron con indicación a lo menos de los siguientes datos:

- a) Nombre del accidentado y su trabajo;
- b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días y horas;
- c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencia permanente si las hubiere;
- d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;
- e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente; el segundo cuando sea solicitado pero en ningún caso por período superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Podrán si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa como tasa promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquella proporcionarla.

4º.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

5º.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales, y

6º.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

TASAS PARA IMPOSICIONES PREVISIONALES

A.- SUELDOS (empleados): Caja de Previsión de Empleados Particulares.

Fondo de:	Empleador %	Empleado %	Total %	Máximo o tope imponible
Retiro	5	5	10	6 s.v.
Indemnización	8,33	-	8,33	3 s.v. Stgo.
Reconstrucción	0,50	0,50	1	6 s.v.
Asignación familiar	21,50	2	23,50	Sin tope
Cesantía	-	1	1	Sin tope
Jubilación	3	3	6	6 s.v.
Revalorización de pensiones	0,50	0,50	1	Sin tope
Desahucio	0,50	0,50	1	Sin tope
Dirección del Trabajo	0,40	-	0,40	Sin tope
Medicina Preventiva	1,50	-	1,50	Sin tope
Establec. Educativos	0,75	-	-	Sin tope
Establec. Educativos	-	0,25	1	6 s.v.
Accidentes del Trabajo y (1)	-	-	-	-
Enfermedades Profesionales	1	-	1	6 s.v.
Medicina Curativa	1	1	2	Sin tope
Subtotales	43,98	13,75	57,73	
Comisión Mixta (Enero de cada año)	0,15	0,15	0,30	Sin tope
Totales	44,13 %	13,90 %	58,03 %	

- (1) Más la tasa adicional diferenciada según el riesgo de la empresa, de cargo del empleador.
- (2) Numerosos abogados han sostenido que las imposiciones derivadas de la ley de Medicina Curativa deben aplicarse con el tope máximo de 6 sueldos vitales. La Superintendencia de Seguridad Social y la Caja de Empleados Particulares han dictaminado que estas imposiciones no tienen tope máximo imponible.

B. SALARIOS (Obreros): Servicio de Seguro Social.

	Patrón	Obrero	Total
Ley 10.383 (Seguro de enfermedad, invalidez, vejez y muerte)	12 %	5,5 %	17,5 %
D.F.L. 243 (Indemnización por años de servicios y subsidios de cesantía)	2	-	2 %
D.F.L. 245 (Asignación familiar obrera)	22	2	24 %
Ley 11.766 (Construcción Establecimientos Educativos)	0,75 %	0,25 %	1 %
Ley 15.358 (Servicios del Trabajo)	0,40 %	-	0,40 %
Ley 15.386 (Fondo de Revalorización de Pensiones y Fdo. Asistencia social).	0,50 %	0,50 %	1 %
Ley 15.561 (Plan Habitacional Corvi)	0,50 %	0,50 %	1 %
Ley 16.744 (Seguro de Accidentes del Trabajo y Enferm. Profesionales) (1)	1 %	-	1 %
	39,15 %	8,75 %	47,90 %

- (1) Más la cotización adicional diferenciada que corresponda.

C. TASA PARA COMISIONES (Empleados).

La tasa de cargo del empleador es 43,23%, es decir, corresponde a la suma de los aportes aplicables a los sueldos con la sola excepción del 0,75% del Fondo de Establecimientos Educativos.

Las comisiones no están afectas al aporte para Comisiones Mixtas en el mes de Enero de cada año.

La tasa de cargo del empleado es la misma que corresponde a los sueldos, es decir, 13,75%.

Ambos aportes totalizan 56,98 %.

D. TASA PARA HORAS EXTRAORDINARIAS (Sobresueldos) (Empleados)

Fondo de:	Empleador %	Empleado %	Total %	Tope o máxi- mo imponible
Indemnización	8,33	-	8,33	3 s.v.
Reconstrucción	0,50	0,50	1	3 s.v. Stgo.
Asignación Familiar	21,50	2	23,50	Sin tope
Cesantía	-	1	1	Sin tope
Revalorización de pensiones	0,50	0,50	1	3 s.v.
Desahucio	0,50	0,50	1	Sin tope
Medicina Curativa	1	1	2	Sin tope
Dirección del Trabajo	0,40	-	0,40	Sin tope
Establecimientos Educativos	-	0,25	0,25	3 s.v.
Totales	32,73 %	5,75 %	38,48 %	

E. LIQUIDACIONES CONJUNTAS DE SUELDOS O COMISIONES Y SOBRESUELDOS

La liquidación conjunta mensual de sueldos o comisiones y sobresueldos está sujeta a los topes imposables señalados, considerándose en conjunto los valores brutos de estas remuneraciones acumuladas, si proceden.

F. TASA PARA GRATIFICACION LEGAL (Empleados)

Fondo de:	Empleador %	Empleado %	Total %	Máximo o to- pe imponible
Retiro	-	10	10	6 s.v.
Reconstrucción	0,50	0,50	1	6 s.v.
Revalorización de pensiones	0,50	0,50	1	6 s.v.
Desahucio	0,50	0,50	1	Sin tope
Dirección del Trabajo	0,40	-	0,40	Sin tope
Establecimientos Educativos	-	0,25	0,25	Seis S.v.
¿Ley de Medicina Curativa? (¡Discutible!)				
Totales	1,90 %	11,75 %	13,65 %	

REGLAMENTO SOBRE LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES

El Diario Oficial de 5 de Septiembre en curso publica el D.S. N° 375 que reglamenta la aplicación del art. 98 de la ley 16.840.

El D.S. N° 375 tiene fecha 30 de Mayo de 1969.

ANTECEDENTES

La ley 16.840 (ley de Reajustes de 1968) estableció la obligación, para todo patrón o empleador que tenga cinco o más trabajadores a su servicio, de llevar un Libro Auxiliar de Remuneraciones.

"El art. 98 de esta ley establece una obligación para todo patrón o empleador que tenga o más trabajadores a su servicio, en el sentido de que deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, timbrado por el Servicio de Impuestos Internos y por la Dirección del Trabajo.

Las remuneraciones que figuren en el Libro mencionado serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad.

Los inspectores de las Cajas de Previsión y del Servicio de Seguro Social tendrán acceso al libro "para el solo efecto de comprobar que las imposiciones han sido determinadas correctamente.

El Presidente de la República, dentro del plazo de 180 días de la vigencia de esta ley, reglamentará la aplicación de este artículo.

En cumplimiento de la ley, se dictó el Decreto N° 606 (D.O. de 12 de Diciembre de 1968) cuyas disposiciones más sobresalientes son las siguientes:

- 1.- Personas obligadas a llevar el Libro Auxiliar de Remuneraciones.- Todos los patrones o empleadores que tengan cinco o más trabajadores a su servicio, están obligados a llevar el Libro Auxiliar de Remuneraciones, el cual deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos. y por la Dirección del Trabajo.
- 2.- Efectos de las anotaciones registradas en el Libro Auxiliar de Remuneraciones.
 - a) Las remuneraciones que figuren en el Libro antes señalado, serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad.
 - b) Los Inspectores de las Cajas de Previsión y del Servicio de Seguro Social tendrán acceso al mencionado Libro para el solo efecto de comprobar que las imposiciones han sido determinadas correctamente.

3.- Formalidades del Libro Auxiliar de Remuneraciones.-

- a) Dicho Libro deberá contemplar el nombre y los apellidos del trabajador y las remuneraciones que percibe.
- b) Este Libro será simple, no debiendo cumplir con otras formalidades sino que con aquellas señaladas en la ley 16.840 y en este Reglamento.
- c) Los empleadores que ocupen empleados y obreros deberán llevar Libros separados por unos y otros.

4.- Formas de fiscalización.- La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones que emanan de este reglamento, corresponde a los Inspectores del Trabajo."

De la lectura de estos antecedentes se desprende que el Reglamento repitió los conceptos legales a la letra, sin dar solución a diversos problemas de orden práctico derivados de esta nueva obligación legal.

El Supremo Gobierno ha considerado ahora tales inconveniencias en el nuevo Reglamento N° 375 publicado en el D.O. de 5 de Septiembre de 1969.

Antes de analizar su contenido, estimamos oportuno destacar que el evidente objetivo de este Libro Auxiliar es el de limitar o mejor, impedir el pago de aquellas remuneraciones que, usualmente, se entregaban bajo disfraces diversos con miras a la evasión de imposiciones e impuestos a la renta.

Con todo reiteramos que las nuevas limitaciones legales que derivan de la implantación de este Libro Auxiliar, se refieren específicamente a las "remuneraciones" propiamente tales y no a las compensaciones o reintegros de gastos por causas diversas (viáticos, gastos de movilización, gastos de representación) todos los que debían contabilizarse en las cuentas de gastos respectivas y no en las cuentas de remuneraciones.

Estos reintegros de gastos siguen regidos por las normas contenidas en la ley de la Renta y en las instrucciones de la Dirección de Impuestos Internos, en cuanto a la regulación de su monto, rendición de cuentas, condición de razonables, etc..

Además, en general, hay que tener presente que todas las remuneraciones pagadas a los obreros, cualquiera que sea el carácter de aquellas, están afectas a los aportes o cotizaciones de las leyes sociales. (Al presente, sólo están exceptuados los viáticos otorgados a obreros que eventualmente deben prestar sus servicios en lugares distintos al lugar de trabajo habitual, asignaciones por uso de herramientas propias al servicio del patrón, y alimentos otorgados por el patrón para ser consumidos en el lugar de trabajo).

La situación es todavía algo distinta en el caso de los empleados particulares, cuyas remuneraciones están afectas a imposiciones previsionales por regla general, existiendo excepciones en el caso de determinadas remuneraciones que están afectas sólo a algunas imposiciones o impuestos y beneficios exentos de ellas.

Volviendo al nuevo Reglamento, es preciso destacar, como se verá más adelante, que junto con solucionar diversos problemas de orden práctico, contiene algunas disposiciones de dudosa interpretación de su sentido.

Desde luego, se deroga el anterior Reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 606 y todas las disposiciones reglamentarias sobre la materia quedan incluidas en el proyecto que comentamos.

Patrones o empleadores obligados

"Todo patrón o empleador que tenga cinco o más trabajadores a su servicio deberá llevar un Libro...."

Formalidades

El Libro Auxiliar de Remuneraciones, deberá ser timbrado por la Inspección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos, correspondientes al lugar de funcionamiento de la empresa, establecimiento, faena o de ubicación del predio agrícola respectivo.

Empresas autorizadas para llevar Contabilidad Centralizada.

"Las empresas o establecimientos que tengan diversas oficinas o sucursales y que estén autorizadas por el Servicio de Impuestos internos para llevar contabilidad centralizada, podrán llevar el Libro Auxiliar de Remuneraciones en la oficina en que lleven aquélla, previa resolución de la Dirección del Trabajo que indique las oficinas o sucursales que ella comprende. Concedida esta autorización, las oficinas o sucursales comprendidas en ella deberán tener copia de esta resolución."

"En todo caso, el timbre se hará en la Inspección del Trabajo y en la oficina del Servicio de Impuestos Internos que corresponda al lugar en que funciona la oficina donde se lleva la contabilidad de la empresa o establecimiento."

En nuestro concepto, no se advierte la necesidad de establecer la exigencia reglamentaria de obtener la autorización de la Dirección del Trabajo a que se refieren estas disposiciones, que dará lugar a un trámite burocrático más, ya que bastaría acreditar ante las Inspecciones del Trabajo, la autorización de Impuestos Internos para llevar contabilidad centralizada, evitando el nuevo trámite que se crea.

Según el artículo 6º, el Libro deberá presentarse antes de su iniciación a la oficina de Impuestos Internos que corresponda, foliado correlativamente, para su timbraje.

Una vez timbrado por el Servicio de Impuestos Internos se presentará a la Inspección del Trabajo que corresponda para su timbraje el que se estampará en la primera hoja, indicando el nombre de la empresa, establecimiento, faena o predio agrícola, la circunstancia de tratarse del Libro auxiliar de remuneraciones, la fecha y el número de hojas que comprende:

El art. 7º dispone:

"Se entenderá que las empresas, establecimientos, faenas y predios agrícolas cumplen con la obligación de llevar el Libro Auxiliar de remuneraciones, consignando las menciones del artículo 3º de este Reglamento en hojas sueltas que deberán ser foliadas y presentadas a la Oficina de Impuestos Internos que corresponda para el timbraje, previamente a ser usadas. El Servicio de Impuestos Internos determinará la forma de cumplir los requisitos indicados en este inciso.

Posteriormente, las hojas referidas deberán encuadernarse, a lo menos, cada seis meses y en ningún caso el Libro así formado podrá tener más de trescientas hojas. Este libro deberá presentarse a la Inspección del Trabajo correspondiente para su timbraje, sin lo cual no se entenderá cumplida la obligación establecida en el artículo 1º de este Reglamento.

La Inspección del Trabajo timbrará el Libro en conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo anterior."

Empleadores con obreros y empleados (Art. 2º)

Podrán llevar un Libro auxiliar para obreros y otro para empleados, es una facultad y no una obligación.

El Reglamento que se deroga obligaba a llevar libros separados para unos y otros.

Menciones del Libro.

El art. 3º dispone que "el Libro contendrá, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1º) Nombre y apellido del trabajador, y
- 2º) Remuneración imponible, no imponible y remuneración total."

"Los empleadores podrán consignar otros antecedentes, como asimismo las remuneraciones desglosadas por rubros, items, o partidas más detalladas, debiendo, en todo caso, asentarse en forma separada las remuneraciones imponibles de las que no lo sean y la remuneración total."

Efectivamente, hay remuneraciones que no sean imponibles o que lo son en pequeña medida. La Caja de Empleados Particulares ha dictaminado que los "premios" no son imponibles; las gratificaciones voluntarias no están afectas a los aportes principales; el beneficio de casa-habitación se ha fallado por los tribunales que no es imponible, etc.

Sin embargo, es importante tener presente que las remuneraciones no imponibles son la excepción.

Definición de remuneración

"Para los efectos de este Reglamento, se entiende por remuneración, el sueldo o salario efectivamente percibido por el trabajador en dinero, especies determinadas o regalías contractuales, por trabajo a destajo, horas extraordinarias, gratificaciones, participación en los beneficios, bonificaciones o cualesquiera retribuciones accesorias, con excepción de las asignaciones acogidas al D.F.L. 245 de 23 de Julio de 1953 del Ministerio de Hacienda y del artículo 27 de la ley 7.295." (inc. 1º del art. 5º).

Nótese que es una definición de remuneración, esto es, de un concepto amplio, no definido por la ley.

La ley ha definido el sueldo, el sobresueldo, la gratificación legal, la participación, el salario para determinados efectos.

La definición de "remuneración" que da el Reglamento sólo surte efectos para el propio Reglamento y no constituye, por tanto, una variación en el aspecto previsional de las remuneraciones, las que seguirán siendo imponibles o no imponibles, de acuerdo a los textos legales que a ellas se refieren.

Como el Reglamento se refiere sin embargo, a remuneraciones imponibles y no imponibles, la definición importa la obligación de asentar en el Libro, todas las formas de remuneración comprendidas en el concepto reglamentario y constituirá, un paso más, para facilitar la revisión por las Cajas del carácter de dichas remuneraciones en relación con las obligaciones previsionales.

Personas que no tengan la calidad de empleados y obreros.

El Reglamento contempla el caso de estipendios pagados a estas personas.

Estos estipendios no se anotarán en el Libro, sin perjuicio de ser aceptados como gastos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la ley de la Rentat (disposiciones que establecen los gastos necesarios para producir la renta.)

Forma de las anotaciones

" Las anotaciones en el Libro se harán por cada período de pago o por períodos mensuales, indicándose claramente el período que comprenden" (art. 8º)

"Al término de cada ejercicio financiero, los patrones o empleadores deberán sumar lo pagado cada año a los trabajadores incluidos en el Libro Auxiliar de Remuneraciones" (Art. 9º)

Trabajador

Según el art. 10º, el término "trabajador" usado en este Reglamento comprende sólo a aquellos que tengan la calidad jurídica de obreros o empleados.

Gastos por remuneraciones

Sólo se considerará como gastos para los fines del Impuesto a la Renta que afecta al respectivo patrón o empleador, el monto de las remuneraciones que se registren en el Libro Auxiliar de Remuneraciones, siempre que éstos reúnan los requisitos establecidos en la Ley de la Renta, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2º del artículo 5º respecto de los estipendios pagados a personas que no tengan la calidad de empleados u obreros. (art. 11)

Las anotaciones consignadas en el Libro no constituirán prueba de que las remuneraciones a que ellas se refieren hayan sido pagadas y/o percibidas, a menos que el recibo de ellas conste en el mismo Libro, bajo la firma del beneficiario (art. 12).

Artículo transitorio

Las remuneraciones correspondientes al período comprendido entre el 12 de Diciembre de 1968 y la fecha de publicación de este Reglamento podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad, por la anotación global en el Libro Auxiliar de Remuneraciones de las menciones señaladas en el artículo 3º.

TARIFADO NACIONAL DE LA CONSTRUCCION

En el Diario Oficial de fecha 14 de enero de 1969 se publica el nuevo tarifado Nacional para las actividades de la construcción con vigencia a contar del 1º de enero del año en curso.

El Texto completo del referido tarifado es el siguiente:

"La Comisión permanente del Tarifado Nacional de la Construcción, creada por ley Nº 16.840 de 20 de Mayo de 1968, ha determinado, de acuerdo a los estudios realizados, que las condiciones mínimas de trabajo y de remuneraciones que regirán para los obreros de la construcción durante el año 1969, serán las siguientes:

A.- Salario diario en la zona comprendida entre las provincias de Tarapacá y Concepción inclusive, y en la provincia de Magallanes:

1º Maestro de Primera.....	Eº 21,24
2º Maestro de Segunda.....	Eº 18,72
3º Ayudante.....	Eº 15,04
4º Jornalero.....	Eº 12,48

B.- Salario diario en la zona comprendida entre las provincias de Arauco y Aysén ambas inclusive:

1º Maestro de Primera.....	Eº 19,12
2º Maestro de Segunda.....	Eº 16,88
3º Ayudante.....	Eº 13,52
4º Jornalero.....	E 11,28

C.- Asignación diaria por movilización.

Si la obra se encuentra ubicada en el sector urbano, deberán cancelarse al trabajador el valor real que representa el importe de cuatro pasajes urbanos.

En caso de que la empresa tenga movilización propia cuyo lugar de partida esté en un lugar del sector urbano, el trabajador tendrá derecho solamente a la asignación correspondiente a dos pasajes urbanos, considerándose, en consecuencia, que la movilización propia de la empresa representa dos pasajes urbanos o rurales, según el caso.

El pago que corresponde, según las normas anteriores, se devengará por los días en que el obrero concurra efectivamente a la obra.

Esta asignación no se pagará en aquellos lugares en que no haya movilización colectiva ni cuando el traslado de los trabajadores desde sus hogares al lugar de las faenas se realice en vehículos de la empresa, o cuando los dependientes vivan en campamentos cercanos a la obra.

D.- Asignación por desgaste de herramientas.

Los maestros de primera y segunda categoría que trabajen con herramientas propias tienen derecho a una asignación de Eº 0,68 por día trabajado.

Si la empresa proporciona las herramientas, los trabajadores no tendrán derecho a esta asignación.

E.- Pago de días no trabajados por causas climáticas.

El obrero tendrá derecho al pago del 75% del salario contractual

por los días en que por impedimentos climáticos no puede ejecutar sus trabajos habituales u otros similares, debidamente protegido y siempre que se presente ante el patrón, administrador o encargado de la obra, en el lugar de las faenas.

F.- Pago de los días no trabajados por causas imputables al patrón.

En aquellos casos en que el obrero, concurriendo a la obra, no puede ejecutar sus labores habituales por causas imputables al patrón como falta de materiales, herramientas u otras, este último estará obligado a cancelar a su dependiente el 100% del salario contractual.

G.- Feriado

El obrero que cumpla un año de servicios en la empresa tendrá derecho a feriado en la forma establecida en el artículo 98 del Código del Trabajo, de acuerdo con el salario vigente al momento de hacer uso de dicho derecho, aumentada para estos efectos en un 50%.

Los obreros que no alcancen a cumplir en la empresa un año de trabajo, percibirán por concepto de feriado, el equivalente a un día de salario contractual por cada 16 días trabajados, que se pagarán al término de los servicios.

NORMAS PARA LA APLICACION DEL PRESENTE TARIFADO

1º.- Tendrán derecho a las remuneraciones mínimas y a los beneficios precedentemente señalados, los dependientes que tengan el carácter de obreros de la construcción, entendiéndose por tales, los que desarrollan su actividad directamente en la construcción de cualquier obra material inmueble, sea ésta de edificación o ingeniería.

2º.- Para los efectos de este Tarifado, se entiende por:

a) Maestro de Primera: aquél que está desarrollando una labor delicada, para la cual necesita gran experiencia y conocimientos especiales, sea capaz de dirigir faenas y de interpretar planos. Estos requisitos no significan exigir condiciones de jefe de obra;

b) Maestro de Segunda: Aquél que está desarrollando, dentro de su especialidad, labores para las cuales necesita, también experiencia y conocimientos y que, en su especialidad, es capaz de interpretar o desarrollar croquis, detalles de construcción o instrucciones verbales relativas a la labor que está ejecutando.

c) Ayudante: Aquellos que colaboran con un Maestro de Primera o Segunda, de manera de aprender el oficio que están desarrollando, habiendo adquirido ciertos conocimientos elementales del mismo. Para la mayor claridad, se deja constancia que tendrán la calidad de "Ayudantes" solamente los operarios que están colaborando en forma inmediata con el Maestro en hacer una parte de la obra. No tendrán esta calidad los que solamente mueven los distintos materiales;

d) Jornaleros: Aquellos que no están comprendidos en las tres categorías anteriores, como por ejemplo, los que acarrean o trasladan los materiales que emplean directamente los Maestros.

En todo caso la remuneración de un trabajador corresponderá a cada una de las categorías antes descritas, siempre que verdaderamente esté desarrollando una labor determinada que tipifique la categoría que corresponde, aún cuando esté calificado para otra categoría.

En relación con aquellas profesiones y categorías de las mismas en que sea procedente el uso de Carnet Profesional en virtud de Reglamentos dictados por la Autoridad Competente, se deberá estar en posesión del mismo.

3º.- El encasillamiento de los trabajadores en la categoría del Tarifado Nacional que les corresponde se practicará de común acuerdo entre las partes, dejándose constancia expresa de la misma en el respectivo contrato de trabajo. Si no hubiere acuerdo, cualquiera de los interesados podrán reclamar administrativamente ante la respectiva Inspección del Trabajo y judicialmente ante el Juez del Trabajo competente.

4º.- En los casos de trabajadores remunerados exclusivamente a base de tratos u otra forma de remuneración variable, no se podrá compensar con los excedentes sobre las remuneraciones mínimas legales que se obtengan en un período diario de la labor, el déficit que bajo las mismas ocurriera en otro.

5º Procede considerar para enterar los salarios diarios fijados en las letra A y B, tanto los tratos en jornada ordinaria, como las bonificaciones, beneficios o regalías que perciba el obrero, que deriven del contrato de trabajo y que no sean de las señaladas en las letras C. D. E. F. y G.

6º.- La aplicación del presente Tarifado no implicará rebaja de la categoría actualmente asignada al trabajador, ni disminución de las remuneraciones de que disfrute.

7º.- El presente Reglamento se entenderá incorporado a los contratos individuales de trabajo actualmente existentes o que se celebren en el futuro.

REGLAMENTOS INTERNOS.

Conforme al artículo 92 del Código del Trabajo "todo patrón o administrador estará obligado a confeccionar y presentar para la visación de la Dirección del Trabajo, los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en las faenas, que contengan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los obreros de la respectiva industria, en relación con su trabajo, permanencia y vida en las dependencias del establecimiento."

De acuerdo al artículo 154 del mismo Código, "los establecimientos que ocupen cinco o más empleados, deberán fijar en sitios visibles un reglamento interno aprobado por la respectiva Inspección del Trabajo, que contendrá las enunciaciones que determine el reglamento."

En orden al cumplimiento de las disposiciones antes transcritas, se incluyen un proyecto de Reglamento Interno para obreros y otro para empleados, a fin de que sirvan como modelo sobre el cual se harán las modificaciones necesarias para adaptarlo a las circunstancias o necesidades propias de cada empresa, en lo que se refiere a condiciones de ingreso, horarios de trabajo, obligaciones, prohibiciones, etc.

En la redacción de estos proyectos se ha considerado los antiguos formularios preparados por los Servicios del Trabajo, las innumerables modificaciones a los preceptos del Código del Trabajo y leyes complementarias que se han dictado en los últimos años y muy especialmente, las nuevas normas sobre terminación del Contrato de Trabajo.

Los Reglamentos Internos deben enviarse, por triplicado, a la Inspección del Trabajo de la localidad, la que oirá al Presidente del Sindicato de la respectiva empresa, cuando lo hubiere constituido (caso de los obreros) y al delegado del personal (caso de los empleados). Luego lo remitirá a la Dirección del Trabajo, con su informe, para la visación.

La Inspección debe fijar un plazo prudencial al Presidente del Sindicato o al delegado del personal, en su caso, para que formule sus observaciones.

Los Reglamentos Internos rigen por períodos sucesivos de un año y el patrón o el Sindicato pueden solicitar la revisión del respectivo Reglamento a la correspondiente Inspección del Trabajo; pero, si no se formularen observaciones antes de finalizar el año, el Reglamento se entenderá renovado por el año subsiguiente.

Para la modificación o reforma de los reglamentos internos, se aplican las mismas normas señaladas.

1).- INDIVIDUALIZACION Y CONDICIONES DE INGRESO.-

Todo empleado al ingresar a este establecimiento deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula de identidad personal en actual vigencia;
- b) Si fuere varón mayor de 19 años de edad, certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutas y Reemplazos;
- c) Certificado de cesación de servicios otorgado por su anterior empleador;
- d) Los menores de 18 años deberán presentar autorización expresa de su representante legal y, en su defecto, de la madre, del abuelo paterno o materno, o de las personas que lo tengan a su cuidado; los menores de 14 años deberán acreditar que han cumplido con la obligación escolar;
- e) En casos especiales, certificados que acrediten la competencia profesional o el título correspondiente;
- f) Los demás antecedentes necesarios para redactar el correspondiente Contrato de Trabajo y hacer las anotaciones pertinentes en el Registro de Nacionalidad del Personal.

El Empleador se reserva el derecho de pedir a los postulantes un certificado de salud, extendido por el médico de la firma.

2.- DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

Cumplidos los requisitos anteriores y antes de que el empleado comience a trabajar, se celebrará por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en dos ejemplares, quedando uno en poder del empleado y otro en poder del empleador. Los contratos serán firmados por el empleador y el empleado y en su caso, además, por el representante del empleado menor de 18 años o por la persona que lo tuviere a su cuidado.

El contrato de trabajo contendrá, por lo menos, las estipulaciones contempladas en el Art. 120 del Código del Trabajo.

Tanto las obligaciones como las prohibiciones y en general, todas las cláusulas del presente Reglamento se considerarán involucradas en los Contratos de Trabajo respectivos.

3.- DE LA DURACION DE LA JORNADA.- HORARIOS DE TRABAJO.-

La jornada ordinaria de trabajo será de 48 horas semanales, distribuidas en la forma que se indica más adelante y se dividirá en dos partes dejando entre ellas, a lo menos, un espacio de dos horas para el almuerzo.

La distribución es la siguiente:

OFICINAS:	Lunes a Viernes:	Mañana de	a	horas
		Tarde de	a	horas
	Sábado	de	a	"
FABRICA:	Lunes a Viernes:	Mañana de	a	horas
		Tarde de	a	"
	Sábado	de	a	"
MAYORDOMOS:	Todos los días:			
		1er. Turno de a	horas
		2do. Turno de a	"
		3er. Turno de a	"

Previo acuerdo celebrado entre la firma y sus empleados, se podrá establecer el descanso de un medio día en la semana; en este caso podrá excederse en una hora el límite de las ocho horas en los demás días hasta enterar el total de las 48 horas semanales.

La distribución de la jornada ordinaria a que se refiere el presente Reglamento Interno se entenderá modificada por las disposiciones sobre jornada única o continuada de trabajo que se encuentren vigentes, o que en el futuro se establezcan en lo que sean aplicables a esta empresa.

Se deja constancia que el trabajo de los mayordomos -exclusivamente de vigilancia- está exceptuado del descanso dominical, de acuerdo con lo prevenido en el Art. 326, N^o 2 del Código del Trabajo y N^o 10 de la 4a. Categoría del Reglamento N^o 101 de 1918,

El empleador otorgará un día de descanso en cada semana a los mayordomos, los que serán señalados todos los meses, junto con los turnos.

Los turnos serán desempeñados alternadamente cada semana, debiendo los mayordomos trabajar una semana en cada uno de ellos.

Se Prohíbe el trabajo fuera de las horas indicadas precedentemente, salvo lo que se previene en el Art. 4^o de este Reglamento Interno.

Los Gerentes, Administradores, Apoderados, los empleados que por la naturaleza misma del puesto que desempeñan no tengan fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas, corredores y demás empleados que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, que darán excluidos de la limitación de la jornada del trabajo.

4.- DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de los máximos establecidos en el N^o 3 de este Reglamento.

Se convendrá por escrito el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el personal. No obstante lo anterior, en ningún caso, la jornada diaria podrá exceder de diez horas de trabajo. No se considerarán como horas extraordinarias las que el empleado ocupe en subsanar los errores cometidos por él, durante las horas ordinarias.

El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50 por ciento calculado en la forma que determina el Reglamento.

La liquidación y cancelación de las horas extraordinarias se hará con juntamente con el pago del respectivo sueldo y el derecho a reclamar de ellas prescribirá en 180 días contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias, sino que éstas serán canceladas estrictamente de acuerdo con los totales que acusen las tarjetas de asistencia.

5.- DEL CONTROL DE ASISTENCIA.-

Diariamente los empleados tendrán la obligación de firmar el registro de asistencia o de marcar su correspondiente tarjeta en el Reloj Control. Esta marca se hará a las horas de entrada y salida.

Semanalmente los empleados firmarán el registro o la tarjeta después de haberse hecho el cómputo de las horas trabajadas en la semana.

6.- REMUNERACIONES.-

Los empleados percibirán el sueldo que se haya convenido en el contrato de trabajo respectivo, cuyo monto no podrá ser inferior al sueldo vital fijado conforme a la Ley, salvo las excepciones que contempla la Ley 7295. Los sueldos serán reajustados y aumentados de acuerdo con las disposiciones de la Ley.

El pago de los sueldos, sobresueldos y comisiones, si los hubiere, se efectuará dentro de los últimos cinco días de cada mes en las oficinas del empleador dentro de las horas de trabajo, debiendo cada empleado otorgar recibo de la cantidad percibida.

El empleador deducirá de la remuneración del empleado las sumas correspondientes a Imposiciones de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, Impuesto a la Renta, pagos de primas de seguros de vida, reintegro de préstamos que los empleados adeuden a la Caja de Previsión, descuentos de Cooperativas y demás que determinen las leyes.

Los empleados percibirán las gratificaciones de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo.

7.- OBLIGACIONES.-

Son obligaciones principales de los empleados el cumplimiento estricto de las estipulaciones de su respectivo contrato de trabajo y la fiel observancia de las disposiciones del presente Reglamento. Serán además obligaciones de los empleados, las siguientes:

- a) Diariamente firmar el registro de asistencia o marcar en el Reloj Control su tarjeta de asistencia;
- b) Cumplir con la debida diligencia y en la mejor forma posible las órdenes que reciban tanto de sus jefes inmediatos como las de los superiores, siempre que estén de acuerdo con el Contrato;
- c) Guardar estricta reserva de los detalles de los negocios que desarrolla el empleador y que conozcan en el desempeño de su trabajo;
- d) Cuidar y proteger el material de trabajo y útiles, procurando en general la mayor economía en su uso;
- e) Dar aviso dentro de las 24 horas al empleador en caso de inasistencia por enfermedad o la causa por la cual no puede concurrir transitoriamente a su trabajo.

En los casos de enfermedad, que necesiten para su curación más de tres días, el afectado deberá enviar el certificado médico al empleador en el que conste al diagnóstico y la duración probable de la enfermedad. El empleador podrá en cualquier momento constatar la enfermedad a través del médico de la firma;

- f) Comunicar oportunamente todo antecedente que altere los datos ya consignados en su respectivo contrato de trabajo, registro de nacionalidad o los proporcionados para los efectos de la asignación familiar, como cambio de estado civil, domicilio, nacimiento o fallecimiento de hijos, etc.
- g) Los empleados deberán solicitar los permisos para faltar a su trabajo con 24 horas de anticipación, a lo menos, indicando los motivos. El empleador resolverá en cada caso sobre su concesión.
- h) Los empleados tienen la obligación de ser atentos con los clientes y deberán facilitar en lo posible la realización de las operaciones que deseen hacer;
- i) El empleado observará dentro y fuera del establecimiento una conducta correcta;
- j) El empleado deberá presentarse a su trabajo correctamente vestido y aseado.

8.- PROHIBICIONES.-

Se prohíbe a los empleados:

- a) Preocuparse dentro de las horas de trabajo de negocios o asuntos personales, y atender personas extrañas al establecimiento;
- b) Firmar el registro de asistencia o timbrar la tarjeta de Reloj Control por otros empleados u obreros;
- c) Ausentarse durante las horas de trabajo sin permiso del Jefe o quién lo represente;
- d) Ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio que le hubieren sido prohibidas por escrito en su respectivo Contrato de Trabajo;
- e) Usar material de la oficina en asuntos particulares;
- f) Formar corrillos, leer diarios o revistas y ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo;
- g) En el caso de los mayordomos, les queda prohibido variar los turnos

que les corresponde;

- h) Firmar documentos del empleados sin poder especial o autorización expresa;
- i) Fumar dentro de los recintos industriales;
- j) Introducir personas extrañas a la Oficina y Establecimiento, y
- k) Atender labores sindicales en horas de trabajo.

9.- SANCIONES Y MULTAS.-

Cualquiera infracción a este Reglamento Interno se sancionará con una multa no superior al veinticinco por ciento del sueldo diario del empleado infractor. El producto de estas multas se depositará en una cuenta especial. Las faltas leves serán sancionadas con amonestaciones verbales por parte del empleador de las cuales se dejará constancia en la hoja de vida del empleado.

Las faltas que constituyan causas justificadas de terminación de contrato de trabajo según la ley, serán sancionadas precisamente con el despido inmediato del empleado infractor. Todas estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de perseguir, en conformidad a la Ley, la responsabilidad civil o criminal del empleado cuando la falta por él cometida así lo determine, como en el caso de daños intencionales, fraude, etc.

No podrán aplicarse a los empleados otras multas que las contempladas en este Reglamento Interno.

10.- BENEFICIOS Y FACILIDADES.-

Los empleados que hayan servido más de un año en el establecimiento, tendrán derecho a un feriado de 15 días hábiles, con goce de sueldo íntegro.

Todo empleado, después de 10 años de trabajo, continuos o no, en cualquier calidad jurídica en esta empresa o para otros empleadores, tendrá derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados. Para los efectos de este beneficio, se computará el tiempo durante el cual el contrato ha estado vigente, aún cuando no se hubiere trabajado, como ocurre en los casos de reposo preventivo, licencia por enfermedad, etc.

El beneficio de mayor feriado se otorgará sólo a aquellos empleados que hayan acreditado los años de trabajo, y desde el momento que lo hagan, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4º de la Ley 16.424, que modificó la Ley 15.475.

El empleado con más de 15 años trabajados y sesenta o más años de edad tendrá derecho a un feriado legal de 25 días y, además, a un día de feriado legal por cada año de servicios sobre los 15 mencionados, contando con 60 o más años de edad.

Si la firma, de común acuerdo con los empleados, distribuyeran el horario semanal de trabajo en cinco días, las vacaciones anuales de los empleados comprenderán además de los respectivos días hábiles y festivos, el día que no se trabaje en la semana, de acuerdo con esa distribución del horario.

El feriado se otorgará preferentemente en Primavera o Verano, conforme a las listas que se confeccionen, oyendo al Delegado del Personal. El feriado deberá ser solicitado por escrito con un mes de anticipación a lo menos y podrá acumularse hasta por dos períodos, mediante un acuerdo entre empleador y empleado, debiendo dejarse testimonio de dicho acuerdo ante la Inspección del Trabajo.

El empleador otorgará los feriados de acuerdo con las listas o calendario que confeccionen con el Delegado del Personal, en forma que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la firma.

El feriado no es compensable en dinero para los empleados en servicio; pero, si teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de él, deja

de pertenecer a la firma por cualquier causa, el empleador deberá pagarle el tiempo que por concepto de feriados o de su acumulación le corresponde dentro de los límites legales y sin perjuicio de sus demás derechos.

Anualmente se remitirá a la Inspección del Trabajo una relación de la forma en que se ha concedido el feriado, firmado por los empleados o por el Delegado del Personal.

En los casos de Servicio Militar, se reservará al empleado la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración hasta un mes después de la fecha de su respectivo licenciamiento. El tiempo que el empleado permanezca ausente por esta causa no interrumpirá su antigüedad para los efectos legales. Las mujeres tendrán derecho a una licencia con sueldo íntegro que comprenderá a seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento y a las licencias extraordinarias que correspondan durante el embarazo o después del parto, con reserva de la propiedad de su puesto. Este derecho es irrenunciable y para hacer uso de él, la empleada deberá solicitar por escrito la correspondiente licencia, acompañando certificado médico o de matrona que acredite la fecha probable del parto o el reposo extraordinario que se requiera, dentro de los límites de la ley.

11.- INFORMACION Y RECLAMOS.-

Las informaciones que deseen tener los empleados en materias relacionadas con sus derechos, obligaciones, etc., deberán ser solicitadas directamente al empleador o a quién lo represente. Las peticiones y reclamos de carácter individual serán hechas directamente por el interesado ante el empleador o sus Gerentes o por intermedio del Delegado del Personal o Directorio del Sindicato Profesional de Empleados, si el caso lo requiere.

Cuando se deban formular reclamos de carácter colectivo, se tramitarán por intermedio del Delegado del Personal y, en el caso de producirse cuestiones susceptibles de provocar un conflicto colectivo, la delegación de que trata el Art. 511 del Código del Trabajo, estará también a cargo de dicho delegado. Si por cualquiera circunstancia éste no hubiere sido elegido, los empleados interesados constituirán una delegación de cinco miembros, que presentará el reclamo por escrito. Estos reclamos serán contestados por escrito por la firma, dentro del plazo máximo de cinco días.

12.- DELEGADO DEL PERSONAL.-

Anualmente los empleados deberán elegir a uno de ellos como Delegado del Personal para que los represente ante las Autoridades del Trabajo y ante el empleador, quién dará las facilidades del caso para el objeto anterior, debiendo los empleados avisarle con cinco días de anticipación la fecha y hora en que se efectuará la elección.

13.- TERMINO DEL CONTRATO.-

El empleador no podrá poner término al Contrato de Trabajo sino en virtud de causa justificada.

Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:

- 1) La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;
- 2) La falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;
- 3) Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;
- 4) Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;

- 5) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;
- 6) La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;
- 7) El abandono del trabajo por parte del trabajador.
Se entiende por abandono del trabajo:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
- 8) El caso fortuito o fuerza mayor;
- 9) La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento que dicte el Supremo Gobierno.
- 10) Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- 11) El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- 12) La expiración del plazo del contrato.
La duración del contrato a plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida, y
- 13) Reunir el trabajador los requisitos exigidos por los respectivos sistemas de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso el empleador podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá separar al trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

En los casos de empleados que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes, apoderados, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estimare conveniente, dando a la otra parte un aviso con treinta días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a treinta días de remuneración.

El empleador también podrá poner término al contrato del trabajador cuya antigüedad en la empresa, establecimiento, faena o servicio, sea inferior a seis meses, mediante un aviso con treinta días de anticipación, a lo menos, o el pago de una indemnización equivalente a treinta días de remuneración.

En igual forma se procederá, tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

En caso de dudas acerca de si el cargo o empleo es de exclusiva confianza del empleador, resolverá el Inspector del Trabajo, oyendo a los interesados y procediéndose, en lo demás, conforme a lo dispuesto en los arts. 2º y 3º de la ley 14.972, 8º de la ley 15.358 y su reglamentación.

Si el empleador invoca, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.455, una o más de las causales señaladas en el art. 2º de la misma, para poner término al contrato de trabajo, con excepción de las establecidas en los números 10 y 12, dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la separación del trabajador.

El aviso contendrá una relación de los fundamentos de hecho y de derecho que, a juicio del empleador, justifiquen la terminación del contrato de trabajo y podrá ser remitido por carta certificada.

En el caso que se invoquen las causales nº 10 y 12 del art. 2º de la ley mencionada, el empleador dará aviso al trabajador de la terminación de su contrato de trabajo con treinta días de anticipación, a lo menos. Dará, además, antes de dicho plazo, a la Inspección del Trabajo que corresponda, el aviso a que se refieren los incisos anteriores en la forma allí señalada.

El trabajador que considere que la terminación de su contrato ha sido injustificada, tiene derecho a recurrir ante el juzgado a que se refiere el inciso siguiente, dentro del plazo de treinta días hábiles, contados desde su separación, a fin de que éste determine si la exoneración ha estado ajustada o no a las disposiciones de la ley de Terminación del Contrato de Trabajo.

Será competente para conocer las reclamaciones a que se refiere el inciso anterior, el Juez especial del Trabajo con asiento en la comuna donde el trabajador presta sus servicios.

En aquellas comunas que no fueren asiento de un Juzgado especial del Trabajo, será competente el Juez de Policía Local si fuere abogado; en caso contrario, lo será el Juez Especial del Trabajo o, en su defecto, el Juez de Policía Local de la ciudad cabecera del departamento a que corresponda la comuna.

Cuando el Juzgado resuelva que la terminación del Contrato ha sido injustificada, ordenará a petición de parte o de oficio, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales, con derecho al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que estuvo separado de sus funciones, considerándose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Si el empleador se negare a reincorporar al trabajador dentro del plazo de dos días hábiles, el Juez fijará de oficio o a petición de parte y por vía incidental, la respectiva indemnización, la que no podrá ser inferior a un mes por años de servicios continuos o discontinuos prestados en la misma empresa y fracción no inferior a seis meses. Esta indemnización es sin perjuicio de cualesquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador.

El empleador enterará además, a la respectiva institución de previsión, una suma equivalente a la totalidad de las cantidades que hubiere debido percibir el trabajador por subsidio de cesantía.

El trabajador podrá poner término al contrato de trabajo dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación.

El aviso que no fuere firmado por el interesado y el presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o que no fuere ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Esta disposición se aplicará también a los finiquitos.

Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en el art. 2º de la ley 16.455, en lo que sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado para que éste, de acuerdo con las normas de los arts. 7º y 8º de

la ley 16.455, fije la indemnización que proceda sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del empleador.

El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida i vuelta, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.

Si el trabajador prefiriera radicarse en otro punto, el empleador le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador se entenderán comprendidos los de su familia si viviere con él.

El trabajador con familia tendrá, además, derecho a un día de remuneración por cada día de viaje, por vía terrestre, que hubiere de efectuar hasta llegar al lugar de su anterior residencia.

No regirá esta disposición si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

No obstante, aunque el contrato termine por culpa del trabajador y siempre que éste tenga más de un año de servicios, tendrá derecho al beneficio que le acuerda este artículo, si, inscrito en el registro de colocaciones de la Inspección del Trabajo de la localidad, no encontrare ocupación en un plazo no mayor de treinta días.

A la expiración de todo contrato de trabajo, el empleador, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente:

- a) La fecha de entrada;
- b) La e salida, y
- c) La clase de trabajo ejecutado.

El empleador deberá comunicar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la institución previsional a que esté afiliado el trabajador todos los casos de treminación de contratos.

El procedimiento conducente a solucionar los reclamos de los empleados que tengan origen en la terminación de los contratos de trabajo, es el siguiente:

- a) El empleador deberá comunicar por escrito al interesado el término de su contrato, las causales en virtud de las cuales ha adoptado tal determinación y sus fundamentos de hecho y de derecho, procediendo con la anticipación debida en los casos de los Nos 10 y 12 del art. 2º de la ley 16.455.
- b) El interesado y a su requerimiento el sindicato respectivo o en su defecto, el delegado del personal, tendrán derecho para reclamar ante el empleador de la decisión a que se refiere la letra precedente.
- c) El empleador deberá recibir al reclamante, o a su representante, dentro del plazo de 48 horas, contado desde la fecha de la reclamación.
- d) Habrá un plazo de 6 días hábiles, contado también desde la fecha de la reclamación, para dar por satisfecha o por fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podrá ser ampliado de común acuerdo entre el reclamante y el empleador, hasta por otros seis días.
- e) Ninguna solución a que se llegue entre empleador y sindicato o delegado podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador ni que permitan al empleador omitir los trámites señalados por la ley 16.455.
- f) En todo caso, la Inspección del Trabajo, podrá intentar un avenimiento cuando hayan fracasado las partes de la gestión directa.

14.- DISPOSICIONES GENERALES.-

El presente Reglamento Interno durará un año en vigencia y se entenderá prorrogado por períodos iguales y sucesivos si no se formularen observaciones, a lo menos, con treinta días de anticipación a su vencimiento por parte del establecimiento, del Delegado del Personal, del Directorio del Sindicato Profesional de Empleados o por los empleados mismos.

Al Delegado del Personal se le entregará copia de este Reglamento aprobado y timbrado por la Inspección del Trabajo.

El presente Reglamento Interno empezará a regir, una vez aprobado por la Dirección del Trabajo, 15 días después de haber sido fijado en dos o más sitios visibles de las dependencias del establecimiento. Transcurrido dicho plazo se entenderá conocido de todo el personal.

Las reformas o modificaciones se sujetarán a las mismas normas que rigen para su aprobación.

REGLAMENTO INTERNO PARA OBREROS DE
LA FIRMA.....
UBICADA EN.....

ART. 1º.- INDIVIDUALIZACION Y CONDICIONES DE INGRESO.-

Todo obrero, al ingresar a este establecimiento, deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula de identidad personal en actual vigencia;
- b) Si hubiere prestado servicios anteriormente en otra empresa, deberá presentar su libreta del Servicio de Seguro Social con las impositaciones correspondientes a los últimos salarios recibidos;
- c) Si fuere varón mayor de 19 años de edad, certificado de haber cumplido con la Ley de reclutas y Reemplazos;
- d) Si fuere menor de 18 años, certificado que acredite haber cumplido con la ley de instrucción primaria obligatoria;
- e) Certificado médico que acredite salud compatible con el servicio;
- f) Si fuere menor de 18 años, la autorización expresa para emplearse, de su padre o madre o de las personas que lo tengan a su cuidado;
- g) Certificados o referencias de empleos anteriores que acrediten la honorabilidad y buena conducta del interesado;
- h) Certificado de antecedentes al día.

No se aceptará ni aún en calidad de aprendices, a menores de 14 años, conforme a la ley.

ART. 2º CONTRATO DE TRABAJO.-

Cumplidos los requisitos exigidos en el artículo anterior, y antes que el obrero comience a trabajar en las labores para las cuales ha sido contratado o en todo caso, dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, deberá firmar en duplicado el respectivo Contrato de Trabajo, uno de cuyos ejemplares quedará en su poder. En caso de ser obrero menor de 18 años, el contrato deberá ser firmado, además, por su representante legal o la persona que lo tenga a su cuidado, según lo dispuesto en el Art. 46 del Código del Trabajo. El Contrato de Trabajo contendrá a lo menos, las estipulaciones prevenidas en el Art. 6º del mismo Código.

ART. 3º.- DURACION DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.-

La jornada podrá ser "al día" o "por turnos", según las necesidades de la firma.

La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá en la siguiente forma:

- a) Para el personal que trabaje a turnos, regirá el siguiente horario comprendido de Lunes a Sábado con una jornada de 48 horas semanales:

1er. Turno de a horas
 2º " " " "
 3er. " " " " del día siguiente.

Los turnos anteriores tendrán el carácter de rotativos para los obreros que se desempeñen en ellos.

- b) Para el personal no afecto a turnos, la jornada de trabajo se dividirá en seis días de Lunes a Sábado y regirá el siguiente horario:

LUNES A SABADO: Mañana: de a horas
 Tarde " a "

La jornada efectiva de trabajo deberá interreunirse por uno o varios descansos cuya duración total no podrá ser inferior a dos horas, durante las cuales todo trabajo será prohibido.

La distribución de la jornada ordinaria a que se refiere el presente Reglamento Interno, se entenderá modificada por las disposiciones sobre jornada única o continuada de trabajo que se encuentren vigentes o que en el futuro se establezcan, en lo que sean aplicables a esta empresa.

Previo acuerdo celebrado entre la firma y los obreros de la empresa, se podrá establecer el descanso de un medio día en la semana; en este caso, podrá excederse en una hora, el límite de las ocho horas en los demás días, hasta enterar el total de las cuarenta y ocho horas semanales.

La firma se reserva la facultad de variar el horario de trabajo para el todo o parte del establecimiento o secciones, de acuerdo con los obreros, cada vez que lo estime conveniente, para lo cual se solicitará previamente de la Inspección del Trabajo, la modificación de este artículo en su parte pertinente.

ART. 4º.- CONTROL DEL TIEMPO TRABAJADO.-

Todo operario deberá firmar el registro de asistencia o marcar sus horas de entrada y salida en el reloj control en la tarjeta que les será proporcionada al efecto. El cómputo y pago de las horas trabajadas se hará según esta tarjeta y las planillas de asistencia correspondientes, con el VºBº del Jefe de Sección respectiva.

ART. 5º.- TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Sólo en casos excepcionales, debidamente calificados por la Inspección del Trabajo, podrán pactarse por escrito, horas extraordinarias de trabajo hasta un máximo de 2 por día, las cuales serán pagadas con el correspondiente recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, junto con el salario correspondiente al período en que se trabajan. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de los límites establecidos en el Art. 3º de este Reglamento.

La jornada de los menores de 18 años no será superior a la ordinaria legal.

El derecho a reclamar el pago de hora extraordinaria prescribe en 180 días contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Lo dispuesto en el inciso primero es sin perjuicio de lo establecido en el Art. 27 del Código del Trabajo, en cuanto podrá excederse la jornada ordinaria, pero sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando se deban impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

ART. 6º.- PAGOS DE REMUNERACIONES Y SALARIOS.-

Los salarios se pagarán entre las y horas del día Viernes de cada semana. Para el ajuste de haberes y demás efectos legales se considerará la semana como principiada y terminada el día a lashoras.

ART. 7º.- MONTO Y LIQUIDACION DE LAS REMUNERACIONES.-

El monto del salario y la forma y modalidades del pago se convendrán en cada caso, en el contrato respectivo del operario. Cada interesado debe imponerse de la liquidación de sus haberes en el momento del pago y no se aceptará reclamación alguna que no sea hecha en ese mismo acto. Se deducirán del salario de cada obrero las cantidades correspondientes a las imposiciones previsionales, cotizaciones sindicales si procedieren y demás que determinen las leyes.

ART. 8º.- PREMIOS Y ESTIMULOS.-

Con las multas que se perciben de acuerdo con este Reglamento, se formará una cuenta especial en el Banco del Estado de Chile, cuyos fondos serán distribuidos en la segunda quincena de Diciembre de cada año entre aquellos operarios que durante el año se hubieren distinguido por su mejor asistencia, dedicación y constancia en el trabajo, a juicio de una comisión compuesta por los 3 obreros más antiguos del

establecimiento, un representante del mismo y de un Inspector del Trabajo, quién la presidirá. (Si en la empresa o establecimiento hubiera Sindicato legalmente constituido, la representación de los obreros estará a cargo del Presidente del Sindicato).

ART. 9º.- VACACIONES LEGALES REMUNERADAS.-

Por regla general, los operarios que hayan trabajado más de 220 días en el año tendrán derecho a un feriado anual de 7 días con salario íntegro y los que hayan trabajado más de 288 días tendrán un feriado anual de 15 días con salario íntegro.

El año, para los efectos del feriado, se contará desde la fecha de ingreso del obrero al establecimiento.

De la concesión del feriado se dejará constancia por escrito en tres ejemplares firmados por el representante del establecimiento y el interesado, con indicación del período comprendido por el feriado. Uno de los ejemplares quedará en poder del establecimiento, otro en poder del obrero, y el tercero será enviado a la Inspección del Trabajo,

El feriado no será compensable en dinero, salvo que teniendo el operario derecho a él, se retirase de la firma por cualquier causa.

Todo obrero, después de 10 años de trabajo, continuos o no, en cualquier calidad jurídica con esta firma u otros patrones, tendrá derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados. Para los efectos del feriado adicional, se computará el tiempo durante el cual el contrato ha estado vigente, aún cuando no se hubiere trabajado, como ocurre en los casos de reposo preventivo, licencia por enfermedad, servicio militar, etc.

El beneficio de mayor feriado se otorgará sólo a aquellos obreros que hayan acreditado sus años de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley 16.424, que agregó nuevos artículos a la ley 15.475.

Para los efectos establecidos en el artículo 98 del Código del Trabajo, se considerará como efectivamente trabajado el sexto día de la semana si el horario semanal se distribuyera en cinco días y, en este caso, el feriado comprenderá además de los respectivos días hábiles y festivos, el día que no se trabaje en la semana de acuerdo con esta distribución de horario.

El obrero con más de 15 años trabajados y sesenta o más años de edad, tendrá derecho a un feriado legal de 25 días y, además, a un día de feriado legal por cada año de servicio sobre los 15 mencionados, contando con 60 o más años de edad.

Todo obrero que haya trabajado en forma continuada en la industria, 220 o 288 días, tendrá derecho al feriado que corresponda, en caso de ser despedido, aún cuando no haya cumplido un año de trabajo. Los obreros que no hayan cumplido 220 días de trabajo tendrán derecho en caso de ser despedidos o de retirarse voluntariamente, a percibir su feriado proporcional a los días trabajados.

ART. 10º.- OBLIGACIONES DE LOS OPERARIOS.-

En obligación preferente de todo operario el fiel cumplimiento de su respectivo contrato y del presente Reglamento.

Todo operario tiene además las siguientes obligaciones:

- a) Entrar y salir de su trabajo a las horas fijadas y firmar el Registro de asistencia o marcar personalmente su tarjeta. Se sancionará cada atraso con una multa equivalente al 10% de su jornal diario, sin perjuicio de los efectos que el atraso pueda tener para el pago de la semana corrida.
- b) El personal debe cuidar del aseo de los sitios de trabajo, de los vestuarios, baños y duchas y de la buena conservación y uso ade

cuado de las maquinarias, útiles y herramientas. Todo operario es, además, personalmente responsable de los perjuicios o pérdidas, de las maquinas o herramientas que estén a su cuidado, según el Art. 96 del Código del Trabajo.

- c) Los operarios deben demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo y acatar las órdenes de sus superiores, que estén de acuerdo con su contrato de trabajo y no podrán abandonar sus tareas sin autorización de sus jefes.
- d) Al salir de las fábricas, todos los operarios deberán mostrar los efectos que llevan consigo, desprovistos de envolturas, con el fin de que sean revisados por el Portero o la persona encargada. Sólo se permitirá la entrada o salida de efectos personales necesarios para el trabajo, pero para llevar bultos o paquetes que contengan otros artículos, será necesario una Orden de Salida firmada por persona autorizada.
- e) El personal que trabaja en esmeriles, soldaduras y otras labores que determine el patrón, deberá usar anteojos u otros demás elementos protectores, que serán proporcionados por la firma y en general deberán observarse todas las medidas de seguridad industrial que se implanten en el establecimiento.
- f) Los obreros están bajo la inmediata vigilancia de los jefes de cada sección o departamento. Todo obrero tiene la obligación de cumplir fielmente con las órdenes de sus jefes que estén de acuerdo con su contrato y guardarles el debido respeto.

ART. 112.- PROHIBICIONES.-

Queda estrictamente prohibido a todos los operarios.

- a) Fumar dentro del recinto del establecimiento.
- b) Pasar de su sección a otra que no corresponda a sus labores.
- c) Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza.
- d) Salir del establecimiento sin autorización del jefe respectivo.
- e) Leer periódicos o revistas dentro de las horas de trabajo.
- f) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o introducir al establecimiento bebidas alcohólicas.
- g) Ejercer dentro del establecimiento actividades societarias, políticas o religiosas, o ejercer labores sindicales dentro de las horas de trabajo.
- h) Establecer comercio dentro del establecimiento.
- i) Ensuciar o dibujar en paredes o maquinarias.
- j) Comer fuera de los recintos destinados para este objeto.
- k) Practicar cualquier clase de juegos de azar, de suerte o lotería dentro del establecimiento.
- l) Los obreros que trabajan en turnos no podrán por ningún motivo abandonar sus puestos antes de ser relevados; si el reemplazante no llega a tiempo, deberán continuar su labor hasta que se les reemplace dando cuenta al Jefe de Turno respectivo.
- m) Ningún obrero podrá abandonar su trabajo hasta que haya llegado la hora de término de su jornada, debiendo permanecer hasta ese momento atendiendo directamente sus labores.
- n) Limpiar o reparar máquinas en funcionamiento.

ART. 122.- SANCIONES Y MULTAS.-

Toda infracción a las disposiciones del presente reglamento y en especial a las obligaciones y prohibiciones indicadas en los Arts. 10 y 11 del mismo, será penada con multas de hasta un 25% del salario diario del causante, sin perjuicio del derecho del patrón de hacer efectiva las responsabilidades civiles o penales por pérdidas o destrucción de herramientas o maquinarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 96 del Código del Trabajo y sin perjuicio también de su derecho a dar por terminados los contratos de trabajo de los infractores si las faltas fueran de gravedad, conforme a la ley.

ART. 13º.- ASISTENCIA SOCIAL.-

En caso de accidente del trabajo o enfermedad, debe darse el aviso del caso al Jefe de Sección que corresponda. Para lo primero, el establecimiento cuenta con botiquines de primeros auxilios. Las demás curaciones, subsidios y obligaciones que emanan de la ley de accidentes del trabajo, las atiende la firma por medio del seguro por accidentes correspondiente. En los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad el obrero deberá dar el aviso correspondiente antes de la hora de entrada al trabajo. La firma recomienda recibir en sus domicilios y proporcionar a la Asistente Social del establecimiento los datos que ésta les solicite en cuanto a la constitución de sus familias, de las enfermedades que los aquejan, así como toda otra información que le sea necesaria para el buen cumplimiento de sus funciones, por ser indispensable para su labor de bienestar en beneficio del propio obrero.

ART. 14º.- PROTECCION A LA MATERNIDAD.-

Las obreras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de seis semanas después de él y a los descansos suplementarios que correspondan de acuerdo con la ley.

Este derecho no podrá renunciarse y durante el período de descanso queda prohibido el trabajo de las obreras embarazadas y púerperas y se les reservará su puesto, no pudiendo ser despedidas, sino en los casos establecidos en el Art. 313 del Código del Trabajo.

Para hacer uso del descanso de maternidad, deberá presentarse al jefe de sección respectiva, un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

La obrera que se encuentre en el período de descanso de maternidad, o en los descansos suplementarios y de plazo ampliado aludidos anteriormente, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las impositivas de previsión y descuentos legales que les corresponda. El subsidio será pagado por el Servicio Nacional de Salud.

ART. 15º.- RECLAMACIONES Y PETICIONES.-

Cualquier asunto, petición o reclamo que deseen tratar los obreros del establecimiento, será atendido por la firma, a la que deberá solicitar se la respectiva audiencia con la debida anticipación, dando a la vez por escrito cuanto sea posible los detalles necesarios sobre el asunto que deba tratarse a fin de practicar con oportunidad los estudios e investigaciones que el caso requiera. Estos asuntos serán atendidos por la persona que desempeñe el cargo de(Gerente, subgerente, administrador, de personal, etc. según corresponda).

ART. 16º.- CUESTIONES SUSCEPTIBLES DE CONFLICTOS COLECTIVOS.-

El patrón o quién lo reemplace, deberá recibir a los dirigentes sindicales, o delegados dentro de las 24 horas siguientes a la petición hecha por los obreros. Estas peticiones se harán por escrito.

Si el patrón o quién lo reemplace no pudiera resolver inmediatamente sobre la petición hecha, no podrá retardar su respuesta por más de 5 días, a menos que se fije un plazo más largo de acuerdo con los Directores o con los Delegados.

ART. 17º.- TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO.-

El empleador no podrá término al contrato de trabajo sino en virtud de causa justificada.

De acuerdo con la Ley Nº 16.455, serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:

- 1) La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato.
- 2) La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- 3) Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;
- 4) Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;
- 5) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;
- 6) La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;
- 7) El abandono del trabajo por parte del trabajador;

Se entiende por abandono de trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quién lo represente, y
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
- 8) El caso fortuito o fuerza mayor;
- 9) La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento que dicte el Supremo Gobierno;
- 10) Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- 11) El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato
- 12) La expiración del plazo del contrato.

La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida, y

- 13) Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso el empleador podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá separar al trabajador sin que fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

En los casos de obreros cuya antigüedad en la empresa, establecimiento faena o servicio sea inferior a 6 meses, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estimare conveniente, dándole a la otra parte un aviso con 30 días de anticipación o dándole una cantidad equivalente a 30 días de remuneración.

También regirá la norma del inciso anterior tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

En caso de dudas acerca de si el cargo o empleo es de exclusiva confianza del empleador, resolverá el Inspector del Trabajo, oyendo a los interesados y procediéndose, en lo demás, conforme a lo dispuesto en los artículos 2º y 3º de la ley Nº 14.972, 8º de la Ley Nº 15.358 y su reglamentación.

Si el empleador invoca una o más de las causales señaladas en el artículo 2º de la presente ley para poner término al contrato, con excepción de las establecidas en los números 10 y 12, deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la separación del trabajador.

El aviso contendrá una relación de los fundamentos de hecho y de decho que, a juicio del empleador, justifiquen la terminación del contrato de trabajo y podrá ser remitida por carta certificada.

En el caso que se invoquen las causales números 10 y 12 del artículo 2º de esta ley, el empleador dará aviso al trabajador de la terminación de su contrato de trabajo con treinta días de anticipación, a lo menos. Deberá además, antes de dicho plazo, dar a la Inspección del Trabajo que corresponda el aviso a que se refieren los incisos anteriores en la forma allí señalada.

El trabajador que considere que la terminación de su contrato ha sido injustificada, tiene derecho a recurrir ante el Juzgado a que se refiere el artículo siguiente, dentro del plazo de treinta días hábiles contado desde su separación, a fin de su éste determine si la exoneración ha estado ajustada o no a las disposiciones de la ley de terminación del Contrato de Trabajo.

Será competente para conocer las reclamaciones a que se refiere la presente ley, el Juez Especial del Trabajo con asiento en la comuna donde el trabajador presta sus servicios.

Si la comuna no fuera asiento de un Juzgado Especial del Trabajo, será el Juez de Policía Local si fuere abogado, en caso contrario, lo será el Juez Especial del Trabajo o, en su defecto, el Juez de Policiía Local de la ciudad cabecera del departamento a que corresponda la comuna.

Cuando el Juzgado resuelva que la terminación del contrato ha sido injustificada, ordenará, a petición de parte o de oficio, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales, con derecho al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que es tuvo separado de sus funciones, considerándose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Si el empleador se negare a reincorporar al trabajador dentro del plazo de dos días hábiles, el Juez fijará de oficio o a petición de parte y por vía incidental, la respectiva indemnización, la que no podrá ser inferior a un mes por año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa y fracción no inferior a seis meses. Esta indemnización es sin perjuicio de cualesquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador.

El empleador enterará, además, a la respectiva institución de previsión, una suma equivalente a la totalidad de las cantidades que hubiere debido recibir el trabajador por subsidio de cesantía.

El trabajador podrá poner término al contrato de trabajo dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación.

El aviso que no fuere firmado por el interesado y el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o que no fuere ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Esta disposición se aplicará también a los finiquitos.

Si quién incurriere en alguna de las causales enumeradas en el artículo 2º de esta Ley, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado para que éste, de acuerdo con las normas de los artículos 7º y 8º de la ley de terminación del Contrato de Trabajo, fije la indemnización que proceda sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del empleador.

El empleador estará obligado a pagar al trabajar los gastos razonables de ida y vuelta, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia. Si el trabajador prefiriera radicarse en otro punto, el empleador le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él.

El trabajador con familia tendrá, además, derecho a un día de remuneración por cada día de viaje, por vía terrestre, que hubiere de efectuar hasta llegar al lugar de su anterior residencia.

No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

No obstante, aunque el contrato termine por culpa del trabajador y siempre que éste tenga más de un año de servicio, tendrá derecho al beneficio que le acuerda este artículo si, inscrito en el registro de colocaciones de la Inspección del Trabajo de la localidad, no encuentra ocupación en un plazo no mayor de treinta días.

A la expiración de todo contrato de trabajo, el empleador a solicitud del trabajador deberá darle un certificado que exprese únicamente:

- a) La fecha de entrada;
- b) La de salida, y
- c) La clase de trabajo ejecutado.

El empleador deberá comunicar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la institución previsional a que esté afiliado el trabajador, todos los casos de terminación de contrato.

El procedimiento condeciente a solucionar los reclamos de los obreros que tengan origen en la terminación de los contratos de trabajo, es el siguiente:

- a) El empleador deberá comunicar por escrito al interesado el término de su contrato, las causales en virtud de las cuales ha adoptado tal determinación y sus fundamentos de hecho y de derecho, procediendo con la anticipación debida en los casos de los N^{os}. 10 y 12 del artículo 2^o de la ley N^o 16.455.
- b) El interesado y a su requerimiento el sindicato respectivo o en su defecto, el delegado del personal, tendrán derecho para reclamar ante el empleador de la decisión a que se refiere la letra precedente.
- c) El empleador deberá recibir al reclamante, o a su representante, dentro del plazo de 48 horas, contado desde la fecha de la reclamación.
- d) Habrá un plazo de 6 días hábiles, contado también desde la fecha de la reclamación, para dar por satisfecha o por fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podrá ser ampliado de común acuerdo entre el reclamante y el empleador, hasta por otros seis días.
- e) Ninguna solución a que se llegue entre empleador y sindicato o delegado podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador ni que permitan al empleador omitir trámites de los señalados en la ley número 16.455.
- f) En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento cuando hayan fracasado las partes en la gestión directa.

ART. 18^o.- LIBRETA DE TRABAJO.-

El establecimiento entregará a cada operario una libreta de trabajo que contendrá el texto impreso de este reglamento timbrado por la Inspección del Trabajo y las anotaciones relativas al nombre y dirección de la firma respectiva y a la individualización del obrero y al oficio o clase de trabajo que éste desempeña.

ART. 19^o.- DISPOSICIONES GENERALES.-

El presente reglamento durará un año en vigencia y se entenderá renovado por períodos iguales y sucesivos si no se formularen observaciones con treinta días de anticipación al vencimiento, por parte de la compañía o de los obreros. Cualquiera materia que no hubiere quedado comprendida en este reglamento, quedará sometida a las leyes y reglamentaciones vigentes.

El presente reglamento entrará en vigencia quince días después de ser aprobado por la Inspección General del Trabajo y de haber sido puesto en conocimiento de los obreros, para cuyo objeto se fijará en lugares visibles de las distintas fábricas del establecimiento.

Toda reforma o modificación a este reglamento quedará sujeta a las mismas normas que han regido para su aprobación.

344.01
CCHC
M729
C1



CCHC

AUTOR

Seminarios leyes laborales

TITULO

FECHA

NOMBRE

FIRMA



Autor.: *Quelgado C., Claudio*

Título: *Seminarios: leyes laborales*

Nº top.: *946*

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
CONSEJO REGIONAL
VALPARAISO

— — —
PRESIDENTE

JORGE LOPEZ WOLLETER

VICE-PRESIDENTE

JOSE ATUCHA HORMAECHE

CONSEJERO ADMINISTRATIVO

SANDRO SOLARI MAGNASCO

CONSEJEROS

LUIS CAZABAT ROMERO

MAURICIO COLLADO JAUME

MARIO CUNEO MACCHIAVELLO

MOISES DIAZ NEIRA

HECTOR ZULETA MALBRAN

GERENTE

ARNALDO PANDOLFFO ROJAS

— — —
PROGRAMO ESTE SEMINARIO:
COMITE DE CONTRATISTAS GENERALES

PRESIDENTE

ENRIQUE CLAVERO CONTRERAS

VICE-PRESIDENTE

VENTURA SANCHEZ LUCO

SECRETARIO

GU



0005705

PRESIDENTE

LUIS GOMEZ ARAYA
SECRETARIO

PEDRO LAZCANO BADILLA

DIRECTOR

ARNALDO GARCIA ESPINOZA

- 3.- El segundo derecho de los urbanizadores es el derecho a que se le reembolse el valor de los aportes efectuados.

Este derecho lo adquirieron los urbanizadores a contar de la fecha de publicación del Decreto con Fuerza de Ley N° 70, esto es el 30 de diciembre de 1988. En efecto, el artículo 6° transitorio, del citado cuerpo legal establece que el sistema de Aportes Reembolsables de financiamiento será aplicable a aquellos peticionarios cuyos proyectos sean aprobados por el prestador a contar de la fecha de publicación de la presente ley.

En síntesis, los urbanizadores tienen derecho a que se le reembolsen los aportes que hayan efectuado a contar del 30 de Diciembre de 1988.

Ahora bien, ¿qué se entiende por aportes reembolsables de financiamiento?. La ley no los define expresamente por lo que sólo puedo darles una definición aproximada. Los aportes reembolsables de financiamiento constituyen una facultad que ha atribuido el legislador a las empresas prestadores de servicios sanitarios como contrapartida a la obligatoriedad de servicio que les ha impuesto.

En virtud de dicha facultad las empresas prestadores pueden solicitar a quienes soliciten servicio o la ampliación del mismo, aportes reembolsables por capacidad y para extensión.

En consecuencia, los aportes reembolsables se clasifican en aportes reembolsables por capacidad y aportes reembolsables para extensión.

- a) Son aportes de financiamiento por capacidad aquellos requeridos por la empresa prestadora para financiar la expansión de las obras generales de infraestructura del Prestador, necesaria para entregar los servicios solicitadas.

Su cobro procede siempre que se solicite al prestador una mayor capacidad de servicio, ya sea incorporándose a éste o aumentando la demanda del mismo.

- b) Los aportes de financiamiento reembolsable para extensión son aquellos destinados a solventar la extensión de las redes desde las instalaciones existentes del prestador, factibles de dar servicio, hasta el punto de conexión del interesado.

Este aporte es reembolsable cuando el dimensionamiento de las obras exigidas por el prestador es mayor al técnicamente necesario para satisfacer exclusivamente el servicio solicitado por el urbanizador. En caso contrario, es decir cuando el dimensionamiento es sólo suficiente para satisfacer la demanda del urbanizador, ellas son de cargo del urbanizador.

Cabe señalar, que en caso de que exista discrepancia entre el prestador y el urbanizador, sobre si una obra constituye o no aporte de financiamiento reembolsable,

la Superintendencia de Servicios Sanitarios deberá resolver dentro de un plazo no mayor a 60 días, contado desde la fecha en que el interesado ponga en su conocimiento la discrepancia.

Quiero hacer presente que la alternativa de recurrir a la Superintendencia es una alternativa cierta que es conveniente que los urbanizadores consideren cuando enfrenten un determinado problema, ya que de acuerdo a nuestra experiencia, la Superintendencia resuelve este tipo de discrepancias en plazos bastante más breves que los que estipula la ley.

DETERMINACION DEL MONTO DEL APORTE.

Para proceder a la determinación del monto de los aportes que como máximo el prestador está facultado a solicitar al urbanizador, es necesario nuevamente distinguir entre aportes reembolsables de financiamiento por capacidad y para extensión.

a) APORTES REEMBOLSABLES POR CAPACIDAD:

El monto no podrá exceder el costo promedio de la capacidad necesaria en el sistema respectivo, para satisfacer los requerimientos del interesado. Este costo es el costo por metro cúbico de la capacidad punta del sistema.

Cabe señalar que en esta materia la ley adolece de una deficiencia bastante grande ya que no define los criterios que las empresas prestadoras deben aplicar para determinar los consumos de los períodos punta. Esta falta de definición crea un cierto grado de indefensión para los urbanizadores, frente a los prestadores de servicios sanitarios, ya que estos últimos son los que tienen en la práctica la facultad de determinar estos consumos.

Sabemos que la Superintendencia de Servicios Sanitarios ha estado trabajando en esta materia, que esperamos sea resuelta a la brevedad posible. No debemos olvidar que los aportes reembolsables por capacidad son los de mayor monto y por lo tanto, los que mayormente inciden en el costo de las viviendas.

b) APORTES REEMBOLSABLES POR EXTENSION:

El costo de los aportes reembolsables de financiamiento para extensión corresponde al costo del proyecto de extensión, dimensionado técnicamente por el prestador del servicio, de acuerdo a su programa de desarrollo.

Este valor debe ser determinado por el prestador al momento de aprobar el proyecto presentando por el interesado.

Este último, es decir el urbanizador, tiene la opción de entregar el aporte al prestador o realizar por si mismo las obras. La opción deberá ejercerla dentro

del plazo de 90 días, contado desde la fecha de aprobación del proyecto.

Sino ejerciera la opción dentro del plazo mencionado, esto es 90 días contados desde la fecha de aprobación del proyecto, se entenderá que el mismo realizará las obras, bajo la supervisión técnica de las empresas prestadoras.

PLAZO DE EJECUCION DE LAS OBRAS

Cuando es la empresa de Servicios Sanitarios la que ejecuta las obras, ésta deberá ejecutarlas dentro del plazo técnicamente factible. Ahora bien, si el urbanizador está disconforme con el plazo que señala la Empresa o en caso de incumplimiento de dicho plazo, el urbanizador podrá recurrir a la Superintendencia de Servicios Sanitarios, la que deberá resolver dentro del plazo de 5 días.

En todo caso, tanto el plazo de ejecución de las obras como el monto de los aportes reembolsables de financiamiento deben quedar determinado en un contrato que se celebre entre el prestador y el urbanizador al momento de aprobarse el proyecto.

DEVOLUCION DE LOS APORTES DE FINANCIAMIENTO REEMBOLSABLES.

La opción en cuanto a la forma de devolución de los aportes de financiamiento corresponde actualmente al prestador. De acuerdo al texto primitivo del DFL N° 70, la opción correspondía al urbanizador, quien escogía la forma de devolución de entre aquellas alternativas que le ofreciera el prestador.

Debo señalar en esta oportunidad que la Cámara no está de acuerdo con la modificación introducida en este sentido al D.F.L. N° 70, e incluso presentó una indicación al proyecto modificadorio haciendo presente las razones de su desacuerdo.

Creemos que dicha modificación dejó a los urbanizadores en una situación de desventaja frente a las empresas de servicios sanitarios, las que, no debemos olvidar tienen a su cargo un monopolio natural.

La referida modificación facilita la celebración de contratos de adhesión en virtud de los cuales las empresas ofrecen al urbanizador una determinada forma de devolución, que éste se ve obligado a aceptar.

La actual norma sólo atribuye al urbanizador la facultad de recurrir a la Superintendencia de Servicios Sanitarios cuando no estuviere de acuerdo con la forma de devolución ofrecida por la empresa prestadora, por no significar ella un reembolso real, esto es, la devolución total del valor aportado más reajustes e intereses. En este caso la Superintendencia deberá resolver dentro del plazo de 90 días contado desde la oposición.

Bueno, en todo caso, de acuerdo a la ley que nos rige el prestador tiene varias formas de efectuar la devolución. Ellas son las siguientes:

- 1.- Dinero efectivo.
- 2.- Documento Mercantil.
- 3.- Prestación del Servicio de Agua Potable o alcantarillado de aguas servidas.
- 4.- Acciones comunes del propio prestador.
- 5.- Cualquier otro mecanismo que acuerden las partes.

En todo caso, cualquiera sea el mecanismo de reembolso pactado, exceptuadas las acciones, la devolución del aporte debe considerar:

- a) Reajustes e intereses. La tasa de interés aplicable es la de colocación.
- b) Un plazo máximo de 15 años
- c) Ser real, es decir, significa la restitución del valor aportado más los reajustes e intereses.

Cabe señalar, que tanto la forma como el plazo de devolución deberá determinarse en un contrato entre el prestador y el urbanizador, en el cual se deberá además, indicar el monto del aporte y el plazo de ejecución de las obras.

Finalmente, deseo hacer presente que reviste especial importancia para los socios de la Cámara que los instrumentos que ofrezcan los prestadores para la devolución de los aportes sean transables y liquidables en el mercado secundario, o de lo contrario, irremediablemente el costo de las viviendas se verá incrementado.

En cuanto a la forma de devolución en agua, estimamos que es la forma menos adecuada de devolución, ya que no existe un mercado secundario del agua que permita transar estos consumos. También deseo señalar que en nuestra opinión y de acuerdo al texto del D.F.L. N° 70, que señala que todos los documentos de devolución deben ser endosables, los documentos que se emitan para devolver el aporte en consumo de agua potable también debe ser endosables y no radicados a una determinada vivienda.

- c) DERECHOS, PERMISOS Y SERVIDUMBRES: Es de exclusivo cargo del interesado o urbanizador, la obtención de los derechos, permisos y servidumbres, necesarios para la construcción del proyecto.

A continuación deseo referirme a ciertos derechos del urbanizador que si bien no están consagrados expresamente en la legislación, es necesario que ellos les sean reconocidos por las empresas prestadoras de servicios sanitarios. Ellos son:

- 1) DERECHO A TRAMITACION DE UNA FACTIBILIDAD TECNICA en el menor tiempo posible. Que exista un procedimiento conocido, con definición de plazos para la tramitación de factibilidades.
- 2) DERECHO A CONOCER LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LAS EMPRESAS.
- 3) DERECHO A CONOCER EL AREA GEOGRAFICA DE CONCESION DE LAS EMPRESAS.
- 4) DERECHO A CONOCER EN FORMA OPORTUNA LA FORMA EN QUE SE REEMBOLSARAN LOS APORTES.

LSR/achg.
28.09.92

**TEMA: LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS,
SU RELACION CON LAS CONCESIONARIAS Y CON LOS
USUARIOS.**

DAVID PERALTA ANABALON

**Trabajo presentado al "Seminario Nacional sobre
Institucionalidad y Desarrollo del Sector Sanitario".**

Organizado por CORFO y Cámara Chilena de la Construcción.

Santiago, 24 de Septiembre de 1992.

LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS,
SU RELACION CON LAS CONCESIONARIAS Y CON LOS USUARIOS.

Como es de todos conocido, el escenario jurídico e institucional del sector sanitario es hoy diferente al que existía hasta junio de 1989, a partir de esta fecha entró en vigencia la Ley General de Servicios Sanitarios, ésta es, el DFL MOP. N° 382/88, Norma Jurídica Fundamental en lo relativo al régimen de concesiones, la fiscalización de los servicios y las relaciones entre concesionarios de servicio y de éstos con el Estado y los usuarios. Posteriormente, hizo su aparición la Ley de Tarifas de estas entidades, el tan conocido y vilipendiado DFL MOP N° 70/88. A estos cuerpos legales se sumaron aquellos que cambiaron el ámbito institucional del sector, la Ley 18.777 que dió nacimiento a las Sociedades Anónimas EMOS y ESVAL y las leyes 18.885 y 18.902 que dieron lugar a la constitución de las empresas sanitarias de la Corfo, que son las continuadoras legales de los ex - Sendos Regionales y a la creación de un Organismo Contralor, público y descentralizado encargado de normar y fiscalizar a dichos prestadores y de hacerlos cumplir la normativa jurídica ya citada, nos referimos a la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Pués bien, dentro del esquema del nuevo orden jurídico del sector, hoy en día, sólo es posible otorgar servicios público

sanitarios si se cuenta con la respectiva Concesión Sanitaria, la cual constituye el título habilitante para otorgar tales servicios y cobrar tarifa, todo acorde con el marco legal de la normativa enunciada.

La concesión sanitaria es pues, el pilar fundamental en que descansa el sistema y a cuyo régimen debe someterse todo aquel que desee dar estos servicios.

La Superintendencia ha entendido la concesión sanitaria como un derecho que le reconoce la ley y que concede la autoridad a una persona natural o jurídica, para que, con exclusividad y obligatoriedad, otorgue un servicio sanitario dentro de un área determinada y por un tiempo indefinido.

De la definición expuesta se infieren las siguientes características:

- a) Es un derecho reconocido en la ley. Está establecido en el DFL 382/88.
- b) Lo concede la Autoridad. Se otorga por un decreto supremo del Ministerio de Obras Públicas previo informe de la

Superintendencia.

- c) Es indefinido en el tiempo. No tiene plazo de término, lo que no obsta a que su titular la traspase total o parcialmente o bien la autoridad la caduque en virtud de una causal legal derivada de una infracción a sus obligaciones sanitarias.
- d) Pueden ser titulares de la concesión personas naturales o jurídicas, pero tratándose de prestadores mayores, estos son aquellos con más de 500 arranques o uniones domiciliarias, se exige que sean sociedades anónimas regidas por las normas de las sociedades anónimas abiertas.
- e) Dan exclusividad y obligatoriedad de servicio en un área geográfica determinada, denominada "territorio operacional".

¿CUALES SON LOS PRINCIPALES EFECTOS DE ESTE DERECHO?

- A) Uno ya lo acabamos de señalar, dan exclusividad para otorgar servicio dentro de un área territorial, de tal forma que no es posible que coexistan dentro de un mismo territorio dos concesionarios dando la misma prestación sanitaria.

- B) Como contrapartida del efecto anterior, la concesión obliga al concesionario a dar servicios a todo aquel que se lo solicite dentro de ese territorio, en las condiciones establecidas en la Ley, su reglamento y el respectivo decreto de concesión.
- C) El concesionario se obliga además, a controlar permanentemente y a su cargo, la calidad del servicio que otorga, los cuales deben ser debidamente garantizados. En efecto el concesionario debe asegurar la continuidad y calidad de los servicios que otorga, con alguno de los instrumentos a que se refiere el reglamento respectivo.
- D) Otro efecto, que es derivado del carácter de indefinido de la concesión, es que su titular adquiere un derecho de dominio sobre él, lo que le habilita para usar y disponer de ella en términos de poder transferirla total o parcialmente, sea su dominio o el derecho de explotarla, previa aprobación de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, acto que se formaliza por un Decreto Supremo del Ministerio de Obras Públicas.
- E) Por la prestación de sus servicios, dicho concesionario tiene derecho a cobrar tarifas y exigir aportes financieros reembolsables, cuando proceda. Se le faculta también, para

cobrar reajustes e intereses a los usuarios morosos e incluso para suspenderles el servicio en situaciones de no pago.

- F) Dan derecho para ocupar gratuitamente, bienes nacionales de uso público para instalar infraestructura sanitaria, para imponer servidumbres y para expropiar bienes inmuebles y derechos de agua que sean necesarios para explotar sus servicios.

- G) Por último y siendo el efecto que nos interesa, las concesionarias o prestadores quedan sujetos a la Supervigilancia y Control de un organismo estatal superior denominado Superintendencia de Servicios Sanitarios.

El efecto señalado, nos conduce al punto central de la exposición, el que nos ilustrará las diversas formas en que la Autoridad ejerce su papel de resguardo de estas prestaciones y como atiende a los usuarios de la misma.

RELACION SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS,
CON LOS CONCESIONARIOS SANITARIOS.

Como sabemos, el art. 19 N° 9 de la Constitución Política de la

República consagra el derecho a la protección de la salud y justamente el agua potable y el alcantarillado constituyen acciones de salud, que el Estado conforme con dicha norma debe garantizar. Pues bien, la Superintendencia de Servicios Sanitarios es el organismo público a través del cual el Estado ejecuta el resguardo de esa garantía fundamental. La existencia del mentado organismo en tal contexto, reviste por cierto, especial importancia, dado que el área que controla constituye un monopolio natural, el que se manifiesta en un doble sentido, el servicio no tiene sucedáneos y en una misma zona un solo servicio la otorga.

La Superintendencia fue creada por la ley 18.902, el año 1990, dicho cuerpo legal entrega a esa Institución la fiscalización de los prestadores sanitarios y del cumplimiento de las normas relativas a los servicios sanitarios y el control de los residuos líquidos industriales.

Dicho organismo es a la vez, sucesor legal del anterior Dirección Nacional de Obras Sanitarias, heredando de aquella sus funciones normativas y fiscalizadoras.

Conforme con lo anterior, hoy es posible afirmar que la Superintendencia es el ente superior que supervigila el funcionamiento del sector y su accionar se ejerce en dos frentes,

por una parte como Entidad Fiscalizadora de los Prestadores Sanitarios y por otra, como Entidad que Propone las Normas necesarias para el correcto funcionamiento del sistema, tanto respecto de sus agentes como del servicio mismo.

A su vez, la función fiscalizadora se manifiesta de dos formas, en un carácter preventivo y en uno correctivo o sancionatorio.

La fiscalización preventiva es aquella que tiene como objetivo evitar que las empresas sanitarias incurran en infracciones técnicas, legales o reglamentarias que puedan afectar la continuidad y calidad de los servicios y sus relaciones con los usuarios.

La fiscalización sancionatorio es aquella que, habiéndose incumplido la anterior, persigue reestablecer el orden jurídico y técnico quebrantado, mediante la aplicación de sanciones.

Desde el punto de vista preventivo la función de fiscalización de la Superintendencia se hace efectiva de alguna de las siguientes formas:

- a) Se transforma en el guardián de la legalidad de los actos que ejecutan las concesionarias dentro del contexto de la explotación de los servicios y del régimen tarifario. En

efecto, la legalidad como principio de orden público regula la actuación de toda persona natural o jurídica que gestiona bajo el imperio de esas normas, cosa que ocurre con los prestadores sanitarios. Dentro de esta idea la Superintendencia da ordenes e instrucciones a los entes fiscalizados para adecuar sus actuaciones a marco legal de la explotación de estos servicios y su régimen tarifario.

- b) En un segundo aspecto le corresponde velar porque los concesionarios cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias, normas técnicas, instrucciones, ordenes y resoluciones que dicte relativas a la prestación de los servicios sanitarios y las descargas de riles.
- c) La Superintendencia podrá solicitar a las concesionarias informes e inspeccionar los servicios, requerir los diseños correspondientes a los proyectos incorporados en los programas de desarrollo, revisar o auditar su contabilidad y, en general adoptar las medidas necesarias para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- d) Se ejerce una supervigilancia preventiva en lo tocante al proceso constitutivo de una nueva concesionaria, el que se origina y tramita ante dicha Superintendencia, ante la

cual, además, deberá acreditarse el cumplimiento de todas las exigencias jurídicas y técnicas que establece la normativa para acceder a tales servicios. La Superintendencia informa al Ministerio de Obras Públicas sobre la adjudicación de la respectiva concesión. Lo mismo resulta válido en casos de ampliaciones de dichos servicios.

- e) Además, ante esta entidad deberán presentarse las garantías de fiel cumplimiento de los servicios y de los programas de desarrollo. Tal institución calificará la suficiencia de los instrumentos de garantía y mantendrá su registro y custodia.
- f) Todo acto jurídico en virtud del cual se traspase total o parcialmente el dominio o el derecho de explotación de una concesión debe ser aprobado previamente por la Superintendencia de Servicios Sanitario. Se trata pues, de actos jurídico sometidos a una condición suspensiva, su validez y vigencia pende de la autorización que da la Autoridad Pública, quien deberá comprobar que la nueva concesionaria es apta para otorgar los servicios sanitarios que pretende, sin afectar la continuidad y calidad de los servicios traspasados.

- g) La Superintendencia efectúa un control periódico de la calidad del agua, para evaluar cuatro aspectos, la calidad bacteriológica, el nivel de cloro residual, la calidad química y física del agua. Los concesionarios deberán acreditar estos aspectos a través de análisis que se realizan por ellos mismos o por laboratorios autorizados por la Superintendencia. Esta exigencia es sin perjuicio del control directo que pueda ejercer este organismo, para chequear la confiabilidad de las informaciones dadas por las empresas.
- h) Otro aspecto muy de moda en el último tiempo, le corresponde la aprobación y fiscalización de la ejecución de las inversiones de los programas de desarrollo, esto es, deberá velar por su cumplimiento. Recordemos que tales programas deben estar aprobados en el Decreto de Concesión y que toda modificación que sobre ellos se plantee deberá seguir igual trámite. Cuando la modificación es provocada por la Superintendencia, tal cambio no puede significar daño emergente para la concesionaria. Se advierte que dicha Superintendencia podrá ordenar al prestador modificar su programa de desarrollo, cuando existan razones fundadas de cambios importantes en los supuestos en base a los cuales éste fue determinado. El programa de desarrollo es fundamental para el prestador y su cumplimiento deberá ser

garantizado por éste.

- i) Cumple una función de prevención de los servicios en la medida que puede obligar a los prestadores a interconectar sus instalaciones cuando lo estime imprescindible con el objeto de preservar las condiciones técnicas del servicio y garantizar la operación económicamente más eficiente para el conjunto de las instalaciones.
- j) La Superintendencia efectúa una fiscalización a distancia y en terreno del cumplimiento de las normas tarifarias, lo que se traduce en revisión de libros de reclamos y de las respuestas y soluciones dadas por las empresas a situaciones de esta naturaleza que le plantean los usuarios. Se destaca una labor de fiscalización permanente en cuanto a requerir de los prestadores información periódica para cálculos de tarifas, estadísticas y control de los aportes financieros reembolsables.
- k) Finalmente, ejerce un papel preventivo en cuanto autoriza los materiales que se usan en las instalaciones domiciliarias.

En el ámbito sancionatorio o correctivo, la ley reconoce a dicha Superintendencia potestad para aplicar sanciones a aquellos

prestadores o concesionarios que incurran en infracciones legales, reglamentarias o técnicas.

En efecto, la ley 18.902 establece que las personas o entidades sujetas a la fiscalización de la Superintendencia que cometan alguna infracción a las leyes, reglamentos y demás normas relacionadas con los servicios sanitarios o incumplimiento de las instrucciones, ordenes y resoluciones que dicte la Superintendencia, podrán ser objeto de multas a beneficio fiscal que van desde 1 a 1000 UTM.. Las multas serán aplicadas por resolución de la Superintendencia y el afectado podrá reclamar de ella o de su monto ante los Tribunales de Justicia.

Asimismo, dentro del ejercicio de estas funciones sancionatorias, la Superintendencia informará la caducidad de aquellos servicios que incurran en alguna de las causales legales que dan lugar a este tipo de medidas, como ser el incumplimiento de los programas de desarrollo e incumplimiento de las condiciones de los servicios establecidos en la ley o su reglamento. Causales que calificará dicha entidad al igual que su gravedad y reiteración. Estas medidas que se resuelven por un decreto del Ministerio de Obras Públicas se podrán reclamar ante los tribunales de justicia.

Como consecuencia de la declaración de caducidad de los

servicios, la Superintendencia deberá asumir su administración provisional, a expensas del infractor respectivo, por intermedio de un administrador provisional, designado de entre las personas inscritas en el Registro de Administradores Provisionales, el cual es llevado por este Organismo.

Conviene reiterar sobre este punto, que las sanciones correctivas aplicadas por la Superintendencia o por Decreto del Ministerio de Obras Públicas, según el caso, son recurribles ante la Justicia Ordinaria, tal como lo prescribe la Ley 18.902.

En lo referente a la aplicación de sanciones pecunarias o multas dicha entidad normativa ha elaborado un procedimiento objetivo y público el cual ha difundido a todas las concesionarias y que consta en la resolución N° 772 de fecha 07 de Agosto de 1992.

Lo que acabamos de relatar corresponde a la función fiscalizadora de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, vista desde sus dos frentes, preventivo y sancionatorio. Ahora, su segundo campo de acción es el normativo y dentro de él destacan fundamentalmente las siguientes acciones:

- a) Le corresponde proponer las normas técnicas relativas al

diseño, construcción y explotación de los servicios sanitarios y las descargas de los residuos líquidos industriales, y

- b) Le compete además interpretar la normativa del sector, en particular el DFL MOP N° 382 y el DFL 70, ambos de 1988, constituyendo sus pronunciamientos, jurisprudencia obligada para las entidades fiscalizadas.

RELACION ENTRE SUPERINTENDENCIA Y USUARIOS
DE LOS SERVICIOS SANITARIOS

En otro plano de esta exposición, corresponde destacar aquellos aspectos que establecen una relación entre la Superintendencia y los usuarios de los Servicios Sanitarios, usuarios que, en definitiva, constituyen los beneficiarios del sistema y a los cuales el Estado debe proteger del ejercicio de esta actividad que se desarrolla como un monopolio natural.

Por tal razón, la Superintendencia es hoy en día la instancia de orden administrativo ante la cual los usuarios pueden recurrir para demandar la correcta atención de sus servicios sanitarios, cuando éste no es otorgado acorde con las disposiciones legales o técnicas correspondientes o se ejerce con abuso y