



RESOLUCION N°

VISTOS: a) Las facultades que la Ley confiere a esta Superintendencia, especialmente las contenidas en los N°s 2 y 8 del artículo 94 del D.L. N° 3.500, de 1980; en los N°s 1, 8 y 10 del artículo 47 de la ley N° 20.255; y en los artículos 3°, letras b) e i) y 17 y siguientes del D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; b) Lo prescrito en el artículo 35 de la ley 19.728; c) Lo dispuesto en la cláusula vigésimo tercera del título VIII del Contrato para el Servicio de Administración del Régimen de Seguro de Cesantía establecido por la ley 19.728, suscrito con fecha 1° de octubre de 2012 entre los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A.; d) El oficio reservado N° 31327 de esta Superintendencia, de fecha 14 de diciembre de 2016; e) La cartas de la AFC de Chile II S.A. GG-S-N° 431 de fecha 1° de junio de 2016 y GG-S-N° 1296/2016 de fecha 29 de diciembre de 2016; f) La Nota Interna N° PYS 177 de fechas 7 de junio de 2016, de la Jefe de la División Prestaciones y Seguros dirigida al Sr. Fiscal de esta Superintendencia, y

CONSIDERANDO:

- 1.- Que la cláusula vigésimo tercera del título VIII del Contrato para el Servicio de Administración del Régimen de Seguro de Cesantía establecido por la ley 19.728, suscrito con fecha 1° de octubre de 2012 entre los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. dispone:

"La Sociedad Administradora será responsable por todos las infracciones en que incurran sus gerentes, administradores, ejecutivos, dependientes y personas naturales o jurídicas subcontratadas para la prestación de los servicios, en el ejercicio de sus funciones, respecto de los normas legales reglamentarias, y administrativas, las que se harán efectivas de conformidad a las facultades que dispone la Superintendencia de Pensiones de acuerdo a la Ley N° 19.728, al D.L. N° 3.500 de 1980, sus Reglamentos, al Decreto Fuerza de Ley N° 101 de 1980, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a cualquier otra norma que sea aplicable. Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades personales que les puedan corresponder o los señalados gerentes, administradores, ejecutivos, dependientes y personas naturales.";

- 2.- Que mediante carta GG-S-N° 431 de fecha 1° de junio de 2016, la AFC de Chile II S.A. informó a esta Superintendencia el resultado de una investigación que llevó a cabo su área de auditoría interna, acompañando el respectivo informe de auditoría en la materia, sobre ciertas irregularidades detectadas en el pago de beneficios con acceso a las cuentas individuales de cesantía. Entre otros aspectos relevantes, la administradora concluyó que en tales irregularidades le cupo participación a uno de sus asistentes de servicio, quien desempeñaba funciones en la sucursal Teatinos, ubicada en la comuna Santiago Centro;

- 3.- Que la investigación llevada a cabo por la administradora se inició a partir de la denuncia formulada por un empleador, quien detectó que trabajadores de su dependencia habían tramitado beneficios de cesantía sin que hubiera cesado la relación laboral. Previamente, la administradora había informado a dicho empleador que había detectado el pago de cotizaciones enteradas con posterioridad al término de la relación laboral de trabajadores de su dependencia y, que por esa razón había procedido a la suspensión de los beneficios de cesantía, hasta no aclarar el origen de esas cotizaciones;
- 4.- Que la investigación llevada a cabo por la administradora concluyó que fueron 14 las solicitudes de beneficios que presentaban anomalías en la tramitación, en las cuales tuvo participación el mismo asistente de servicios, verificando que los pagos fueron ejecutados en cuentas bancarias de los mismos afiliados titulares de las cuentas individuales de cesantía, por un monto involucrado de \$7.912.908.-, desde donde se hicieron los retiros. Agregó la administradora que el día 9 de mayo de 2016 puso término al contrato de trabajo del asistente involucrado, por haber incurrido en las causales establecidas en los artículos 160 N° 1, letra a), del Código del Trabajo y que encomendó también el estudio de acciones legales contra el ejecutivo responsable;
- 5.- Que el informe de auditoría acompañado por la administradora, consigna que hubo fallas en la ejecución de la actividad de control cruzado en la sucursal Teatinos, como también en la derivación y falta de escalamiento de solicitudes de información presentada por el empleador Rayu en sucursal Miraflores;
- 6.- Que dentro de las conclusiones que contiene el informe de auditoría aludido en los considerandos precedentes, éste consigna:

"Con fecha 11 de Marzo de 2016 se recibió correo electrónico de Subgerente de Operaciones de la empresa SURA, doña María Paz Abarca, indicando que habían detectado casos de funcionarios de una empresa contratista de SURA (RAYU R.U.T. 77.886.980-2), los cuales habrían tramitado beneficios en AFC con cartas de despido/finiquitos irregulares y que podría estar involucrado un Asistente de Servicios de AFC.

Con posterioridad a la fecha indicada, el día Martes 15 de Marzo de 2016, el Subgerente de Auditoría Interna de AFC, tomó contacto telefónico con la Subgerente de Operaciones de SURA, doña María Paz Abarca, quien le indicó la existencia de posibles irregularidades por parte de un Asistente de Servicios de la sucursal Teatinos en lo cual existirían, además, sospechas de participación de 5 funcionarios de RAYU, empresa que presta servicios en SURA.

Según lo indagado primariamente con la empresa RAYU, en las supuestas irregularidades denunciadas por parte de SURA, afiliados (que no se encontrarían en condición de cesantía) tomaron contacto con el Asistente de Servicios de sucursal de AFC quien ofrecería tramitar el seguro de cesantía con cargo a la CIC (cuenta individual por cesantía). Para lo anterior, no sería necesario que los afiliados acudieran a la

sucursal de AFC ya que el Asistente de Servicios involucrado ingresaría para la tramitación del beneficio una carta de despido irregular donde supuestamente cobraría el 10% del primer giro ya que los giros restantes serían suspendidos por el proceso de pago de cotizaciones posteriores por parte del empleador.

De acuerdo a lo indicado en el punto anterior, desde la Gerencia de Operaciones de AFC se determinó iniciar una investigación al respecto, y que parte de las supuestas irregularidades se verificaron en la sucursal Teatinos.

Finalizó señalando que dentro del proceso de investigación, los días 10, 11 y 12 de mayo de 2016, entrevistó a 10 funcionarios de las sucursales Miraflores y Teatinos y, con la información recopilada concluyó que existieron fallas en la ejecución de la actividad del control cruzado, así como en la derivación y escalamiento de solicitudes de información presentadas por empleadores, lo que puede estar asociado a casos de Fraude;

- 7.- Que con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia abrió un expediente de investigación, rol N° 21-C-2016, y mediante oficio reservado N° 31.327 de fecha 14 de diciembre de 2016 formuló a la AFC de Chile II S.A. el siguiente cargo: Faltar a su deber de diligencia y cuidado en la tramitación de las solicitudes de beneficios de cesantía, permitiendo el pago indebido de prestaciones a trabajadores que no cumplieran los requisitos legales para ello, en la forma descrita en el citado oficio;
- 8.- Que mediante carta GG-S-N° 1.296 de fecha 29 de diciembre de 2016, la AFC de Chile II S.A. presentó sus descargos señalando:

Que su actuar ha sido diligente y que ello queda demostrado por el hecho que en todo momento dio cumplimiento a las normas legales y administrativas que regulan la tramitación del beneficio de cesantía y que la ocurrencia de 19 casos en los que se detectaron irregularidades - que motivan el cargo que se le imputa - se originan en un actuar concertado y planificado, tendiente a vulnerar los controles existentes mediante una conducta delictiva, en el que incurrieron los afiliados titulares de las cuentas individuales y un dependiente de la Sociedad Administradora.

Detalló los actos, que calificó de positivos y concretos, realizados por la Sociedad Administradora, que demostrarían la diligencia con que ha cumplido su obligación de establecer medidas y controles destinados a prevenir e impedir -en todo cuanto puede estar dentro del ámbito de su responsabilidad- la ocurrencia de hechos que se traduzcan en conductas como las que sirven de fundamento a la formulación de cargo, a saber:

1. Procedimiento de selección de personas:

El dependiente de la Sociedad Administradora -asistente de servicio que se desempeñaba en la sucursal Teatinos de AFC Chile- a quien le cabría participación en las irregularidades, al igual que los restantes Asistentes de Servicio que son

contratados para la atención de público en sucursales y entre otras funciones, intervenir en la tramitación de beneficios de cesantía, son sometidos a un proceso de selección establecido en el Área de Personas, cuyo objeto final es el de escoger para el desempeño de tal función, personas que cuenten con las aptitudes técnicas, psicológicas y de probidad que se requieren para el cumplimiento de su tarea. Con tal fin, durante el proceso de selección son aplicados test psicológicos; se investigan y confirman las referencias ofrecidas por el postulante y se solicita a cada uno de ellos la presentación de un certificado de antecedentes al día emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación. El procedimiento de selección del mencionado dependiente de AFC Chile, fue cabalmente aplicado en su caso, en forma previa a su contratación materializada en abril del año 2014, no habiéndose evidenciado o manifestado, antecedente o rasgo alguno que permitiera concluir -en cuanto ello es razonablemente posible- que se trataba de una persona que pudiera incurrir en una conducta ilícita como aquella en la que aparece como participante. La documentación aludida, se encuentra archivada en la carpeta del ex dependiente de AFC Chile que aparece involucrado en las irregularidades, custodiada por el Área de Personas de la Sociedad Administradora.

2. Establecimiento de un marco general y detallado para un actuar ético de sus dependientes:

Señaló que la Sociedad Administradora ha desarrollado una serie de medidas, instrumentos y prácticas tendientes a contar con un equipo humano que desarrolle sus labores y se desenvuelva en un ambiente laboral en el que el respeto a ciertos valores que se estiman sustantivos y la responsabilidad en el cumplimiento de las labores de cada uno, estén siempre presentes y sean respetados por todos. Así, se puede destacar:

- Código de Ética: El Directorio de la Sociedad Administradora aprobó en el mes de enero de 2014, un Código de Ética y Conducta Profesional, extensivo a toda la empresa, que se definió como una guía para regir el trabajo con el más alto nivel de integridad y ética, con el fin último de obtener y mantener la confianza y la credibilidad de nuestros clientes -afiliados, empleadores-, dependientes, accionistas, proveedores y reguladores.
- Valores corporativos: En diciembre de 2014 AFC Chile definió y difundió al interior de la empresa, los valores corporativos de la compañía, estableciendo que junto a la misión y la visión de ésta, son atributos que definen la cultura e identidad de AFC Chile: la honestidad, el respeto, la diligencia, la confianza, la responsabilidad y el compromiso.
- Reglamento Interno: Aparte de establecer las disposiciones básicas de orden, higiene y seguridad que se deben cumplir en la compañía, en este documento se definen con toda claridad las obligaciones de los dependientes de la compañía en orden a cumplir las leyes, normas, procedimientos y políticas, tanto de orden general como propios de AFC Chile, en especial aquellas disposiciones contractuales que regulan la vinculación laboral de cada trabajador.

- Contrato de Trabajo: Esta Sociedad Administradora incorpora en el contrato de trabajo que suscribe con sus dependientes que realiza funciones de atención de público, como es el caso del dependiente que aparece vinculado a las irregularidades, cláusulas específicas y especiales que explicitan la obligación del trabajador, no sólo de cumplir las políticas, procedimientos y normativas que regulan las labores que desarrolla la compañía, sino también que durante el desempeño de sus funciones, existe la expresa prohibición de registrar información falsa, modificar o alterar documentos recibidos y manipular información, entre otras.

Todas las normas contenidas en estos instrumentos (Reglamento Interno; Código de Ética; regulaciones especiales y particulares del Contrato de Trabajo de asistentes de servicio) han sido objeto de numerosas actividades de lanzamiento, difusión, capacitación y reforzamiento permanente, tanto por las áreas de apoyo encargadas específicamente de las materias asociadas a dichas normas: Comunicaciones Corporativas, Subgerencia de Personas (capacitación), Subgerencia de Auditoría y Gerencia de Riesgo y Cumplimiento, como por la línea que gestiona la red de atención de público, encabezada por la Gerencia de Operaciones y Servicios.

3. Procesos de control interno:

Manifestó que el oficio de cargos señala que la ocurrencia del fraude ejecutado por el dependiente de la Sociedad Administradora, se sustentaría en dos elementos o consideraciones: la aplicación fallida de la actividad del control cruzado en la Sucursal Teatinos y, la falta de escalamiento de solicitudes de información presentadas por un empleador en la sucursal Miraflores de esta Sociedad Administradora.

Con respecto al primer elemento o consideración, señaló que el control cruzado de solicitudes de beneficio apunta a verificar el correcto registro en el sistema de los datos del beneficio y la existencia de documentación de respaldo relativa al término de la relación laboral, que cumpliera con las exigencias establecidas en la normativa vigente para el fin de dar curso a la tramitación del beneficio. En ese contexto, las 19 solicitudes de beneficio tramitadas irregularmente por el dependiente de esa sociedad administradora, contaban con una carta de despido del respectivo empleador, que respaldaba -conforme lo considera la normativa- el término de la relación laboral. Por otro lado, a pesar de que las cartas de despido eran de una confección simple y no contaban con algunas marcas o distintivos meramente formales, como membretes o timbres del empleador, ellas cumplían a cabalidad con las menciones y contenido que para tal documento se establecen en la normativa general.

Por otro lado, existieron controles que operaron efectivamente, impidiendo que la irregularidad se materializara íntegramente, esto es, con el cobro de la totalidad de los fondos de la cuenta individual de cada uno de los afiliados involucrados. De no haber existido tales controles, no se habría suspendido el pago del beneficio como ocurrió en el hecho, por la búsqueda de cotizaciones a la fecha del término de la relación laboral informado por cada afiliado involucrado en tales irregularidades. La existencia de esos controles impidió el pago de giros equivalente a un 50% de las prestaciones

totales, asociadas a las 19 solicitudes de beneficios tramitadas fraudulentamente.

Con relación al segundo elemento o consideración del oficio de cargos, esto es, la falta de escalamiento de solicitudes de información presentadas por un empleador en la sucursal Miraflores, al empleador se le requirió que la situación de la que estaba dando cuenta -cobro irregular del beneficio por parte de algunos de sus dependientes- era necesario que fuera formalizada por escrito, con el fin de contar con un respaldo mínimo y razonable, frente a la denuncia de una situación en la que se involucraba e individualizaba a personas, participando en serias irregularidades.

No obstante que los procesos o controles existentes siempre pueden ser perfeccionados - y así lo ha sido en forma permanente a partir de la detección de situaciones que así lo aconsejan - no es posible desprender que de ello, esto es, de la perfectibilidad de los instrumentos y procedimientos de una institución o empresa, que la ocurrencia de situaciones no previstas en ellos, signifique necesaria y forzosamente una falta de diligencia o cuidado, más aún cuando tal situación es originada como ya se indicó, en el actuar planificado de personas que se conciertan para actuar irregular o delictualmente, según sea el caso.

Del mismo modo, no puede dejar de considerarse el hecho que, en especial algunos de los documentos con los que legalmente se puede acreditar el término de una relación laboral (entre éstos, la carta de renuncia y la carta de despido) resultan posibles de ser adulterados por quien decide hacer un uso malicioso de los mismos, cuestión que resulta imposible de detectar por la sociedad administradora, puesto que formal y legalmente, han sido extendidos dando cumplimiento a todas las exigencias normativas. Cabe destacar que en esta materia ha implementado y ejecutado mecanismos de control de tales documentos, que incluso son más exigentes que lo definido en la normativa, no obstante lo cual, la vulnerabilidad de los mismos seguirá existiendo. Ello en definitiva incidió decisivamente en la comisión de las irregularidades ya indicadas, dado que tal vulnerabilidad fue aprovechada maliciosamente por quienes intervinieron en el hecho, eludiendo los mecanismos de control existentes en AFC Chile.

Concluyó señalando que las irregularidades cometidas por uno de sus dependientes, que según sea el pronunciamiento de la justicia, podrían ser constitutivas de los delitos de falsificación de instrumento privado y uso malicioso de instrumento privado falso, llevados a cabo con la directa participación de afiliados al seguro, no supone - como si lo hace el Oficio de cargo- una falta de diligencia por parte de AFC Chile, ya que como se ha señalado, ésta dispuso y aplicó una serie de elementos y medidas preventivas y controles, como en general también lo hace, con el fin de impedir la ocurrencia de irregularidades como aquellas referidas en su Oficio.

Junto a sus descargos, acompañó copia de los siguientes documentos:

- Código de Ética;
- Valores Corporativos;
- Reglamento Interno;
- Contrato de Trabajo.

- 9.- Que sobre la base de los antecedentes agregados a autos y analizados los descargos de la administradora, debe señalarse que con motivo de alertas emitidas por la propia AFC de

Chile II S.A. a la empresa Rayu, la cual figuraba pagando cotizaciones por 3 trabajadores con posterioridad a que éstos hubieran solicitado beneficios invocando el término de la relación laboral con dicha empresa, representantes de ésta se acercaron a las oficinas de la administradora en el mes de enero de 2016 solicitando la documentación de respaldo de dichas solicitudes de beneficios, exponiendo sus sospechas al respecto y haciendo ver la coincidencia de que en todas ellas figuraba interviniendo el mismo asistente de servicios de la AFC de Chile II S.A. En esa oportunidad se le requirió a la empresa formalizar el requerimiento por escrito, razón por la cual no se le entregó la documentación solicitada, pero sin que este requerimiento, que a primera vista confirmaba la alerta que la propia administradora había emitido, se tradujese en medida alguna destinada a mitigar el riesgo que la propia AFC de Chile II S.A. había detectado, como se consigna en la página cinco del propio informe de auditoría elaborado por la administradora, agregado a autos;

- 10.- Que con posterioridad a los eventos descritos en el considerando precedente, y como lo señala el informe de auditoría, en el mes de marzo de 2016, la empresa Rayu formalizó su solicitud para obtener acceso a la documentación con la cual sus trabajadores habían requerido el pago del subsidio de cesantía, ocasión en la que tampoco se comunicaron o elevaron las alertas a instancias superiores en la administradora, como lo ameritaba la situación denunciada por la empresa;
- 11.- Que sólo con motivo de un correo electrónico enviado por la Subgerente de Operaciones de SURA con fecha 11 de marzo de 2016, en el cual indicaba que se había detectado casos de trabajadores de una empresa subcontratista (Rayu) los cuales habían tramitado beneficios de cesantía con cartas de despido/finiquitos irregulares y en los que participaba un mismo asistente de servicios, se llevó a cabo la investigación que permitió a la administradora comprobar la irregularidad que la propia AFC de Chile II S.A. había detectado y que posteriormente en el mes de enero de 2016 le había hecho saber la propia empresa afectada, Rayu;
- 12.- Que como es posible advertir, fue la propia AFC de Chile S.A. la que alertó a un empleador acerca de la irregularidad en el pago de beneficios de cesantía respecto de sus trabajadores. Sin embargo, cuando éste se acercó a las oficinas de la administradora para recabar información que permitiera corroborar las sospechas de irregularidades en el cobro de los beneficios de cesantía, lo que claramente permitía a la administradora, a su vez, confirmar la efectividad de éstas, no solo omitió implementar medidas mitigadoras del riesgo del cual tomaba conocimiento, sino que incluso no se elevó la alerta a ninguna jefatura, lo que permitió que éstas – las irregularidades – siguieran desarrollándose;
- 13.- Que si bien, como señala la administradora, las solicitudes de beneficios habrían sido respaldadas con una carta de despido del respectivo empleador que cumplía *a cabalidad con las menciones y contenido que para tal documento se establecen en la normativa general*, no es el hecho de haber considerado dicha documentación lo que amerita el reproche que se le ha efectuado a la AFC de Chile II S.A. en autos, sino que el haber sido alertada por una de las empresas afectadas sin que la administradora haya adoptado medidas para mitigar o controlar el riesgo del cual tomó conocimiento en el mes de enero

de 2016, sino que lo haya hecho con posterioridad y a instancias, nuevamente, de las empresas afectadas. Todo ello a pesar que la propia AFC de Chile II S.A. fue la que había alertado originalmente de esta situación;

- 14.- Que si bien la administradora acompañó prueba documental con el objetivo de acreditar que ha desarrollado una serie de procedimientos destinadas a contar con un equipo humano que respete valores que considera sustantivos y que se desempeñe con responsabilidad en sus labores, lo cierto es que los hechos descritos en los considerandos precedentes reflejan falencias graves en los procedimientos de detección y tratamiento de riesgos que afectan el cumplimiento de obligaciones esenciales por parte de esa administradora, lo que en el caso de autos devino en el pago de beneficios indebidos a trabajadores que no cumplían con los requisitos legales para ello;
- 15.- Que el propio informe de auditoría acompañado por la administradora a esta Superintendencia con su carta GG-S-N° 431/2016, de fecha 1° de junio de 2016, corrobora el aserto consignado en el considerando precedente cuando expresamente señala, en su sección 4 "Observaciones", N°s 1 y 2, lo siguiente:

"1.- Observación: Inadecuada ejecución de actividad denominada Control Cruzado. Nivel de Riesgo: Alto.

Descripción: De acuerdo a las indagaciones realizadas respecto a este caso de Fraude, se pudo observar deficiencias en la ejecución de la actividad denominada "control cruzado", respecto a:

- *Falta de escalamiento ante la detección de situaciones anómalas por parte de quien ejecuta el control cruzado.*
- *Falta de definición de horario máximo de entrega de documentación para la ejecución de control cruzado, en caso de existir un incumplimiento de este horario, se debe informar a la instancia superior correspondiente. Para sucursales de gran tamaño considerar la rotación de los revisores que efectúan el control cruzado.*
- *Instruir la no acumulación de solicitudes de Beneficios y su documentación de respaldo en módulos de atención. Una vez que el afiliado firme la solicitud, inmediatamente se debe cargar la documentación en sistema 8080 en caso de existir un incumplimiento, se debe informar a la instancia superior correspondiente.....";*

"2.- Observación: Falta de escalamiento de solicitudes de información presentadas por Empleadores y que pueden estar asociados a casos de Fraudes. Nivel de Riesgo: Alto

Descripción: De acuerdo a las indagaciones y entrevistas realizadas se pudo observar que el empleador Rayu, una vez que recibida la comunicación desde AFC solicitando aclaración de cotizaciones posteriores de los tres afiliados que estaban involucrados en este Fraude, se acercaron a la sucursal de Teatinos (Enero-16) y en donde solicitaron a Asistente de Servicios la documentación de respaldo de las solicitudes asociadas y expusieron sus sospechas de que

se trataba de un fraude dada la coincidencia del Asistente de Servicios (Christian Merino) en la ejecución de las solicitudes. Ver Anexo 1

En dicha sucursal se les indico que la solicitud de información fuera realizada vía formal (carta); posteriormente cuando se recibió la carta (Marzo -16) se generó una solicitud a través de M.A.S. a fin de obtener la documentación requerida, pero no existió un escalamiento sobre las sospechas de fraude planteadas por el empleador RAYU;

- 16.- Que el otorgamiento de los beneficios por cesantía que establece la ley es precisamente el objeto de la sociedad administradora de Fondos de Cesantía, los cuales deben ser concedidos en la forma y cumpliendo los requisitos que establece la ley y el contrato celebrado entre la sociedad administradora y los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda. En este sentido, ha quedado acreditado en estos autos que la administradora otorgó beneficios a trabajadores que no cumplían con los requisitos legales, contribuyendo de modo determinante para ello con sus propias omisiones, desde el momento que habiendo alertado la ocurrencia de posibles irregularidades a una de las empresas empleadoras, y luego de que ésta se acercara a sus oficinas para recabar información que le permitiera corroborar sus sospechas, inexplicablemente omitió activar las alarmas que la situación ameritaba, permaneciendo inactiva hasta que en el mes de marzo de 2016 recibe un correo electrónico donde se le vuelve a alertar de irregularidades en el pago de beneficios de cesantía para trabajadores de la empresa Rayu;
- 17.- Que solo la insistencia de las empresas afectadas motivó que finalmente AFC de Chile II S.A. -a través de su Gerencia de Operaciones- iniciara acciones destinadas a aclarar los hechos, pero cuando ya estas irregularidades se habían traducido en el pago de beneficios indebidos;
- 18.- Que resulta entonces que es la pasividad frente a hechos e información recibida que evidenciaban las irregularidades que estaban desarrollándose al interior de la administradora, y que no fueron oportunamente considerados, lo que permitió pagos indebidos de prestaciones a trabajadores que no cumplían los requisitos legales para ello, corroborándose la efectividad del cargo que se la ha formulado a la administradora en autos, sin que sus descargos tengan el mérito de desvirtuarlo;

RESUELVO:

Aplicase a A.F.C. de Chile II S.A., por la responsabilidad que le cabe en las conductas e infracciones descritas precedentemente, una multa a beneficio fiscal equivalente a 400 (cuatrocientas) Unidades de Fomento. El pago de la multa antes señalada deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 del D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

En contra de la presente Resolución procede el recurso de reposición administrativo establecido en los artículos 15 y 59 de la ley N° 19.880, que debe interponerse ante este Organismo dentro del plazo de cinco días computado en la forma dispuesta en el artículo 25

de esa misma ley, y el recurso de reclamación contemplado en el N° 8 del artículo 94 del D.L. N° 3.500, de 1980, que debe interponerse ante la Corte de Apelaciones de Santiago, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la presente Resolución.

Notifíquese.



ACR/RMD

Distribución:

- Sr. Gerente General A.F.C. de Chile II S.A.
- Sr. Superintendente
- Fiscalía
- Sr. Jefe de Gabinete
- Intendencia de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados
- Intendencia de Regulación
- División Control de Instituciones
- División Prestaciones y Seguros
- División Financiera
- División de Administración Interna
- División Estudios
- División Desarrollo Normativo
- División Comisiones Médicas y Ergonómica
- División de Atención y Servicios al Usuario
- Oficina de Partes y Archivo

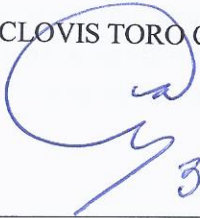
OSVALDO MACÍAS MUÑOZ
Superintendente de Pensiones



CERTIFICO QUE SIENDO LAS 11:00 HORAS DEL DIA DE HOY, 25 de
Mayo 2017. NOTIFIQUE A LA SEÑOR Patricia Colao.
RUT. 3.603.599-4 EN SU CALIDAD DE Gerente General.

A.F.C. DE CHILE II S.A., HACIENDOLE ENTREGA DE ESTA RESOLUCION N°
38*22.Mayo.2017, QUE ES DEL MISMO TEXTO DE LA QUE ANTECEDE Y FIRMO.-

CLOVIS TORO CAMPOS, NOTARIO PUBLICO, TITULAR 13° NOTARIA DE SANTIAGO.-



3.603.599-4

