

MAYO
2011

ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2011



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

María Cecilia Sánchez Toro	Directora del Trabajo
Inés Viñuela Suárez	Subdirectora del Trabajo (s)
María Angélica Oyarzún Maureira	Jefa División Jurídica (s)
Jorge Arriagada Hadi	Jefe División Inspección
María Soledad Neveu Muñoz	Jefe División Relaciones Laborales
Mario Garrido Méndez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Andrea Fraga Yoli	Jefe División Estudios
Fernando Antonio Castro Estrada	Jefe División Recursos Humanos
Alejandro Rojas Bustos	Jefe Departamento Tecnologías de Información
Fernando Ahumada Cepeda	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Horacio Ara Martínez	I Región de Tarapacá (Iquique)
Marcelo Pizarro San Martín	II Región de Antofagasta (Antofagasta)
Darío Silva Marchant	III Región de Atacama (Copiapó)
Luis Rodrigo Fernández Portaluppi	IV Región de Coquimbo (La Serena)
Denisse Alejandra Fredes Quiroga	V Región de Valparaíso (Valparaíso)
Ricardo Jofré Muñoz	VI Región del Lib. General B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región del Maule (Talca)
Rodrigo Reyes Cortez	VIII Región del Bío Bío (Concepción)
Juan Del Pino Saavedra	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Camila Jordán Lapostol	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
Eugenio Canales Canales	XI Región Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Giovanni Torteroglio Suazo	XII Región Magallanes y la Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ramón Ángel Ferrada Espinosa	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Sandra Melo Solari	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Luis Latorre Vera	XIV Región de Los Ríos (Valdivia)
Marcelo Cortés Moreno	XV Región de Arica y Parinacota (Arica)



Año XXIV N° 268
Mayo de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Jorge Arriagada, jefe del Departamento de Fiscalización. "La Dirección del Trabajo debe ser un Servicio respetado, al servicio de sus usuarios".

PRENSA

- Dirección del Trabajo fiscaliza transporte interurbano durante fin de Semana Santa.
- Directora del Trabajo dio inicio a la aplicación de la Encuesta Laboral 2011.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Investigación acerca de las Condiciones de Trabajo en la Gran Minería de Altura.

CARTILLA

- Erradiquemos la Silicosis.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades de fiscalización. Requerimiento de documentación. Actuación arbitraria.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CIRCULARES, RESOLUCIÓN Y ÓRDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Directora Responsable (s)
INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO (S)

COMITÉ DE REDACCIÓN

Rosamel Gutiérrez Riquelme
ABOGADO
DIVISIÓN JURÍDICA

Ingrid Ohlsson Ortiz
ABOGADA
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
D.R. METROPOLITANA

Víctor Verdugo Pérez
ABOGADO
DIVISIÓN INSPECCIÓN

Carlos Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Agustinas 1253 Piso 10º, Santiago
www.direcciondeltrabajo.cl

Editorial

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un *abstract* de la investigación realizada por el Departamento de Estudios denominada "Investigación de la minería en altura", la cual se encontrará próximamente disponible en el sitio web de la institución <www.direcciondeltrabajo.cl>, y se titula "Una aproximación a las condiciones de trabajo en la Gran Minería en Altura".

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, publicamos el decreto N° 14, de 2011, que establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa bono de capacitación para micro y pequeños empresarios, y el decreto N° 13, que establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa bono de capacitación de trabajadores activos, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Del apartado correspondiente a normativa interna, destacamos la publicación de la orden de servicio N° 4, de 2011, de los Departamentos de Relaciones Laborales e Inspección, que establece procedimiento para la Implementación, mantenimiento y mejora continua del programa Buenas prácticas laborales en mipymes.

La Cartilla del mes informa sobre la iniciativa de los ministerios de Salud y Trabajo, relacionada con el Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis 2009-2030, en nuestro país.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matamoros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Facultades de fiscalización; Requerimiento de documentación, y Actuación arbitraria.

Inés Viñuela Suárez
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO (S)

CONSEJO EDITORIAL

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Subdirectora del Trabajo (s)

MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA

Abogada
Jefa de División Jurídica (s)

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de División Inspectiva

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de División de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de División de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

ÍNDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA 11

- Jorge Arriagada, jefe del Departamento de Fiscalización: "La Dirección del Trabajo debe ser un Servicio respetado, al servicio de sus usuarios".

PRENSA 14

- Dirección del Trabajo fiscaliza al transporte interurbano durante fin de Semana Santa.
- Directora del Trabajo dio inicio a la aplicación de la Encuesta Laboral 2011.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 18

- Investigación acerca de las Condiciones de Trabajo en la Gran Minería de Altura.

CARTILLA 21

- Erradiquemos la silicosis.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 23

- Decreto N° 14. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa bono de capacitación para micro y pequeños empresarios.
- Decreto N° 13. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa bono de capacitación trabajadores activos.

DEL DIARIO OFICIAL 29

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 31

- Facultades de fiscalización. Requerimiento de documentación. Actuación arbitraria.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 35

- Índice Temático

1402/016, 29.03.2011

1) La relación laboral entre una asistente de la educación contratada como fonoaudióloga en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación y el sostenedor, se rige por las normas del Código del Trabajo y, respecto de determinadas materias, por la Ley N° 19.464, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244, no obstante haber percibido mensualmente, beneficios remuneracionales contemplados en el Estatuto Docente.

2) A la asistente de la educación, doña Ana Karina Espinoza Peña, desvinculada el 28 de enero de 2011, le asiste el derecho a que su contrato de trabajo se prorrogue hasta febrero de 2011, siempre y cuando haya prestado servicios por más de seis meses continuos en el correspondiente establecimiento educacional.

3) A la fonoaudióloga, doña Ana Karina Espinoza Peña, no le es aplicable el artículo 87 del Estatuto Docente, no asistiéndole, por tanto, el derecho a la indemnización adicional prevista en dicha norma legal, por el hecho de no habersele dado aviso de término de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la

empresa, a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

4) El beneficio de la prórroga del contrato de trabajo de una asistente de la educación, hace improcedente el derecho a que la misma tenga derecho, además, a indemnización por concepto de feriado proporcional.

1507/017, 05.04.2011

El hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

1553/018, 07.04.2011

No existen modificaciones introducidas al procedimiento de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, ante las Inspecciones del Trabajo respectivas, por lo que dichas oficinas continúan con la recepción de la designación de representantes del empleador y actas de elección de los representantes de los trabajadores, trámites previstos legalmente tanto para la constitución de dichos Comités, como para la renovación de los mismos.

1554/019, 07.04.2011

No resulta procedente continuar pagando la Asignación Variable por Desempeño Individual "AVDI", a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales que, luego de haber obtenido el beneficio como docentes de aula y antes de cumplir los cuatro años de vigencia del mismo, han pasado a desempeñar otros cargos, tales como, Jefes de Unidades Técnico Pedagógicas o, Directores de establecimientos educacionales.

1555/020, 07.04.2011

El trabajador que en virtud de la Ley N° 20.486, podía impetrar el aguinaldo de Navidad del artículo 2° y el bono especial previsto en el artículo 32, ambos de dicho cuerpo legal, respecto de dos o más empleadores, sólo tuvo derecho a percibirlo de aquel con quien tenía pactada la remuneración de monto mayor.

1556/021, 07.04.2011

Para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

1650/022, 14.04.2011

El costo del uniforme que debe utilizar el personal que se desempeña como guardia de seguridad en la ejecución de sus labores, con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 15° del D.S. N° 93 de 1985, es de cargo del empleador y, por ende, no se ajusta a derecho la cláusula vigésimo segunda del contrato colectivo vigente suscrito por la empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato N° 1 de Guardias de Seguridad allí constituido, que obliga al trabajador que no cuenta con una antigüedad superior a un año en la empresa al pago de los zapatos y calcetines que conforman dicho uniforme.

1670/023, 14.04.2011

Corrige error que indica y declara que la negativa de reconsideración de doctrina contenida en el ordinario N° 850/007, de 15.02.2011, se encuentra referida a aquella que da cuenta el dictamen N° 3678/127, de 05.09.2003.

1671/024, 14.04.2011

A la docente, doña Patricia de Monserrat Valdebenito San Martín, no le asiste el derecho a que la Corporación Municipal de San Miguel, quien le ha puesto término a su contrato de trabajo por salud incompatible, le pague indemnización por años de servicios, como tampoco la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio de la ley N° 19.070.

1672/025, 14.04.2011

Deniega reconsideración del dictamen N° 5413/99 de 21.12.2010.

**CIRCULARES, RESOLUCIÓN Y ÓRDENES DE SERVICIO
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

60**1. CIRCULARES****26, 30.03.2011*****Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Solicitado para la verificación de Mora Presunta.

28 (extracto), 31.03.2011***Departamento de Administración y Finanzas***

Informa sobre vigencia de orden de servicio N° 05 de 28.02.1990, respecto del control sobre los bienes del Servicio a cargo de las autoridades regionales.

29 (extracto), 01.04.2011***Departamento de Administración y Finanzas***

Imparte instrucciones sobre la obligación de pagar en forma oportuna los Consumos Básicos.

30, 06.04.2011***Departamento de Inspección***

Reitera instrucciones sobre obligación de las Inspecciones del Trabajo de Certificar cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a las Mutualidades de empleadores.

32, 14.04.2011***Departamento de Inspección***

Instruye sistema de archivo de Certificados Cumplimiento de Obligaciones y Antecedentes Laborales y Previsionales emitidos.

2. RESOLUCIÓN**231 (exenta), 28.03.2011*****Depto. de Administración y Finanzas***

Crea en la V región, la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, fija su jurisdicción y modalidad de atención y modifica resolución exenta N° 954, de 06 de Septiembre de 2001, en el sentido que indica.

3. ÓRDENES DE SERVICIO**4, 29.03. 2011*****Departamento de Relaciones Laborales******Departamento de Inspección***

Establece procedimiento para la Implementación, mantenimiento y mejora continua del "Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes".

5, 05.04.2011***Departamento de Relaciones Laborales***

Modifica orden de servicio N° 3 del 05.03.07 en lo referente al envío de copias del expediente de constitución, reforma o fusión a la división de Relaciones Laborales.

6, 14.04.2011***Departamento de Relaciones Laborales***

Reemplaza el título III de la orden de servicio N° 9 del 09.11.2005 y deja sin efecto envíos al Departamento de Relaciones Laborales.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares 101

2723 (extracto), 21.03.2011

Bonos extraordinarios de las Leyes N°s. 20.326, 20.360 y 20.428. Solicita información sobre las reclamaciones de bonos de la Ley N° 20.428 y modifica instrucciones sobre nóminas de asignación familiar que se remiten mensualmente.

2724 (extracto), 21.03.2011

Asignación familiar. Imparte instrucciones respecto del otorgamiento y pago de asignaciones familiares y maternales a los trabajadores beneficiarios del fondo de cesantía solidario de la Ley N° 19.728.

2727, 29.03.2011

Licencias médicas tipo 4, otorgadas por reflujo gastroesofágico. Imparte instrucciones para su resolución.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes 104

721, 01.04.2011

Aplicación de la exención de Impuesto Adicional establecido en el N° 2 del Artículo 59, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que grava las remuneraciones por servicios prestados en el extranjero – Requisitos – Instrucciones impartidas por el Servicio.

723, 01.04.2011

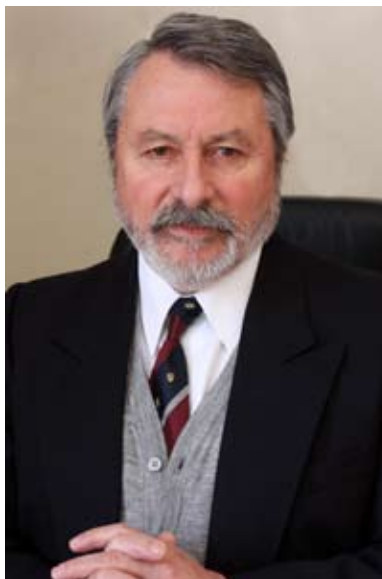
Situación tributaria de la devolución de depósitos convenidos y cotizaciones obligatorias y voluntarias de técnicos extranjeros, respecto de depósitos y cotizaciones efectuados luego de haber requerido la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156 – Ley N° 20.455 – Reforma – Instrucciones impartidas a través de la Circular N° 63, de 2010.

726, 01.04.2011

Situación tributaria de ahorro previsional voluntario – Reformas introducidas por la Ley N° 20.455 – Los depósitos convenidos que se sujetan al tratamiento tributario establecido en la LIR, son aquellos efectivamente depositados a partir del mes de enero del 2011 – Instrucciones impartidas por el Servicio.

“La Dirección del Trabajo debe ser un Servicio respetado, al servicio de sus usuarios”

El jefe del Departamento de Fiscalización, Jorge Arriagada, plantea los desafíos de una de las unidades clave de la DT y que está siendo modernizada para mejorar su eficiencia.



La misión del Departamento de Fiscalización es: Orientar, conducir y coordinar la acción inspectiva de la Dirección del Trabajo tras uno de los objetivos establecidos en su ley orgánica, cual es el de velar por el cumplimiento de la legislación laboral (además de la reglamentación previsional y de seguridad y salud en los lugares de trabajo), que garantizan los derechos sociales de los trabajadores.

Conversamos con el Jefe del Departamento de Fiscalización, Jorge Arriagada Hadi, sobre los desafíos y la modernización del Servicio.

¿Cómo recibió el nombramiento en el cargo de jefatura del Departamento de Inspección por parte de la directora?

Fue algo inesperado, no estaba dentro de mi proyecto del resto de vida laboral hacerme cargo de un Departamento que, desde una mirada interna, compartida por muchos, veíamos que estaba un poco a la deriva. Ello implicaba desde luego un enorme desafío.

Eso, sin contar con los lamentables hechos ocurridos en la Mina San José, en que la mirada estuvo puesta en la Dirección del Trabajo por muchos días y, en especial, en el Departamento de Inspección. Allí dedicamos gran parte del tiempo y esfuerzo, en los primeros meses de esta jefatura. En paralelo, se fueron haciendo muchas otras cosas. Como por ejemplo, la contratación de una consultora externa, con el objeto de evaluar fortalezas y debilidades del procedimiento de fiscalización, proceso ya terminado y en vías de

implementarse muchas de las medidas recomendadas. Se intervino, además, todo el sistema de alarmas de multas, en que se encontraron más de 20.000 con inactividad total.

¿Cuáles son los desafíos que tiene la Institución en el ámbito de la fiscalización?

El mismo de siempre y que conozco desde mis inicios como funcionario de la Dirección del Trabajo: velar por el cumplimiento de la legislación laboral, cuestión que no pasa exclusivamente por la fiscalización sino también por la capacitación y orientación, a través de la asistencia técnica a los usuarios, la prevención y resolución administrativa de conflictos laborales.

Por otra parte, considerando que la multa es parte integrante de la fiscalización, se le hará un seguimiento continuo a todo el proceso, desde su aplicación hasta el traspaso a la Tesorería General de la República. La fiscalización, sin una adecuada gestión de multas, es la nada misma y no se puede permitir la inactividad aludida.

¿Cómo ve la incorporación de nuevos fiscalizadores de terreno, dentro de lo que significa el proceso de modernización de la Institución?

El recurso humano de cualquier institución, pública o privada, es el motor que la hace funcionar y, en lo que a la Dirección del Trabajo compete, la idea es revertir la relación de fiscalizaciones reactivas o a requerimiento, por las proactivas o de oficio, que hoy están en el 70% y el 30%, respectivamente. El aumento de la capacidad de fiscalización, más otras medidas de orden administrativo, permitiría dar vuelta estos porcentajes y posicionar a la Dirección del Trabajo en el ámbito público como un servicio técnico, al servicio de sus usuarios.

¿Cuál diría usted que debiera ser el sello distintivo de los fiscalizadores de la DT?

Deberíamos hablar de sellos distintivos, pues son muchas las características que deberían poseer los fiscalizadores y, sólo a modo de ejemplo, una sensibilidad social acorde con la función que se cumple: no se debe olvidar que la parte más débil en la relación laboral es siempre el trabajador; un espíritu de servicio público dedicado a dar lo mejor de sí en aras de lograr el cumplimiento normativo, pues los beneficios de ello los recibirá siempre una persona; ser estudioso y mantenerse siempre actualizado respecto de las materias que nos corresponde fiscalizar; ser probo en grado superlativo y otras características largas de enumerar.

¿Hacia qué materias y sectores económicos se va a orientar la fiscalización?

La orientación se puede dar solamente a las fiscalizaciones de oficio, de ahí la importancia de incrementar el actual 30% en relación al total de fiscalizaciones.

Siempre será preocupación de la línea inspectiva los sectores con más alta informalidad, infraccionalidad y accidentabilidad, o aquellos donde se sospeche que existe una mayor vulneración de derechos. Ello se ha traducido en fiscalización a actividades agrícolas de temporada, construcción, comercio, transporte de pasajeros urbano e interurbano, y próximamente al sector servicios (suministro de trabajadores a través de Empresas de Servicios Transitorios, conocidas como EST).

¿Cuáles son los programas de fiscalización previstos para este año? y ¿en qué períodos?

Este año se continúa con el agrícola de temporada, hasta abril; se suma la fiscalización a las EST; transporte de pasajeros y comercio en ciertas festividades, y se retoma el agrícola de temporada a fin de año. Estos, sin perjuicio de los programas que se implementen a partir del cruzamiento de información desde algunas bases de datos que se espera obtener a corto plazo. En tal sentido, se encuentra en plena ejecución el de

mora previsional presunta, generado de la información que han proporcionado las AFP de Chile a través de Previred.

¿Cuáles son los criterios de fiscalización que existen y se van a implementar?

Por el momento, se continúa con el mismo criterio existente, es decir, fiscalización con asistencia al cumplimiento a la micro y pequeña empresa (1 a 49 trabajadores) y de constatación de infracción y multa inmediata a la mediana y gran empresa.

A partir de las recomendaciones de la consultora hay una serie de indicaciones que se deberían ir implementando en forma progresiva como, por ejemplo, la autodenuncia, que implica tratamiento especial a quien se autodenuncie en infracción; asistencia inicial a empresa que recién comienzan su actividad; máxima sanción para aquellas que hayan tenido conducta infractora en los últimos doce meses, etc.

¿Qué mensaje entregaría a los fiscalizadores de la Institución?

Hay que entregarse por completo, de cuerpo y alma, a la actividad que se realiza. Es imposible no sentir, en lo más profundo, una enorme satisfacción cuando, a partir de nuestra actuación, se ve enmendada alguna situación injusta. Ello sólo se logra con dedicación y realizando en forma eficiente y eficaz nuestro trabajo diario. Entre todos debemos hacer más grande a nuestra Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo fiscaliza al transporte interurbano durante fin de Semana Santa

21-Abr-2011

Al menos 140 fiscalizaciones en todo el país realizará la DT, inspeccionando principalmente los períodos de trabajo y descanso de los choferes.



Durante este fin de Semana Santo, la Dirección del Trabajo está realizando una fiscalización especial en los terminales rodoviarios de las quince regiones del país, inspeccionando los buses que salen y llegan a estos puntos. Esto, con el fin de contribuir a la seguridad de los pasajeros, al comprobar si los tiempos de conducción y descanso de los choferes son los que indica la ley.

Entre hoy jueves y el domingo 24 de abril se harán al menos 140 inspecciones que deberán verificar la instalación y funcionamiento del dispositivo de registro automatizado de asistencia en cada máquina. Al momento de la fiscalización este dispositivo debe estar activo y dotado de una impresora que permita a los inspectores constatar todas las infracciones cometidas en las últimas 24 horas respecto de cada miembro de la tripulación. De igual forma, deberá permitir la impresión de infracciones sobre el descanso semanal o, en su caso, el descanso compensatorio por los días trabajados.

El dispositivo también permite detectar infracciones a normas como el tiempo máximo de conducción continua (5 horas); descanso mínimo entre turnos de conducción (2 horas); descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de un período de 24 horas; descanso de 8 horas al arribar a un terminal después de haber servido un recorrido de 8 o más horas, y descanso semanal compensatorio.

Si los fiscalizadores constatan alguna de estas infracciones, están facultados para suspender al o los trabajadores involucrados, lo que implica que el bus no puede continuar con su recorrido, a menos que disponga personal de reemplazo o que se espere a que el conductor cumpla su período de descanso. La multa a la

que se exponen los empleadores que no cumplan con la normativa puede ascender hasta 60 UTM por cada infracción verificada, independiente del número de trabajadores afectados.

Multas

El año pasado el transporte interurbano de pasajeros sufrió multas por un total de **1.720.944.700 pesos**, debido a la constatación de diferentes infracciones. Por ejemplo, jornada de trabajo, contratos de trabajo, remuneraciones, protección a la maternidad, negociación colectiva y otras.

Esta suma global de multas compila fiscalizaciones por denuncia y también fiscalizaciones especiales programadas de Fiestas Patrias, Navidad y una fiscalización a la empresa Tur Bus. El año pasado no hubo fiscalización durante Semana Santa, debido a que se celebró a muy poco más de un mes del terremoto.

Del monto total de multas, las cuatro principales infracciones que están siendo fiscalizadas entre hoy jueves y el domingo próximo corresponden a la jornada de trabajo. Durante 2010, por este concepto el transporte interurbano recibió multas por **354.005.175 pesos**.

Estas cuatro infracciones a la jornada laboral son:

- 1) no otorgar descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas diarias dentro de cada 24 horas a choferes y auxiliares.
- 2) no otorgar al arribar a un terminal un descanso mínimo de ocho horas en tierra después de haber cumplido en ruta una jornada de ocho o más horas a choferes y auxiliares.
- 3) no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo según lo autorizado por la Dirección del Trabajo en Resolución N° 1081 de 22 de septiembre de 2005.
- 4) no otorgar descanso mínimo de dos horas después de cinco horas continuas de conducción o conducir más de cinco horas en forma continua.

Desglose de multas por jornada de trabajo

Programa Nacional Septiembre 2010 (Fiestas Patrias):	\$ 23.970.560
Programa Nacional Diciembre 2010 (Navidad y Año Nuevo):	\$ 16.245.360
Fiscalizaciones 2010 por denuncia (excluyendo programas nacionales):	\$ 249.731.351
Fiscalización empresa Tur Bus octubre 2010:	\$ 64.057.904
TOTAL:	354.005.175

Directora del Trabajo dio inicio a la aplicación de la Encuesta Laboral 2011

07-Abr-2011

Se trata del principal y más completo estudio sobre las condiciones de trabajo y relaciones laborales en Chile, y se realizará aproximadamente a 3.500 empresas durante el primer semestre del año.



Andrea Fraga, jefa Departamento de Estudios de la DT; María Cecilia Sánchez, directora del Trabajo, y María Pía Olivera, directora Ejecutiva de Guernica.

María Cecilia Sánchez, directora del Trabajo, dio inicio oficialmente a la realización de la séptima versión de la Encuesta Laboral, ENCLA, que se realiza desde 1998 a través de su Departamento de Estudios, e invitó a todos los empleadores, sindicatos y trabajadores a participar libremente en este estudio, destinado a conocer la realidad que se vive dentro de las empresas chilenas.

Explicó que el objetivo del estudio es levantar información sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas chilenas, su dinámica y evolución. En este sentido, es la única encuesta en Chile que aborda de manera integral los distintos fenómenos que se suscitan en el mundo del trabajo, "situación que nos ayuda, por ejemplo, a promover y proponer las modificaciones legales necesarias, como ya lo hicimos con la subcontratación", agregó la directora del Trabajo.

Los instrumentos de recolección de información que emplea permiten caracterizar a las empresas en una serie de dimensiones, tales como formas de contratación, subcontratación, remuneraciones, jornadas de trabajo, seguridad e higiene, organizaciones sindicales, negociación colectiva y conflictividad laboral, entre otras.

María Cecilia Sánchez precisó que, en esta ocasión, "el levantamiento de la información se extenderá, aproximadamente, desde fines de abril hasta fines de julio, y abarcará cerca de 3.500 empresas de todas las regiones del país, las que representan a un universo de aproximadamente 80.138 empresas de cinco

y más trabajadores". El trabajo de campo en esta ocasión estará a cargo de la empresa externa Guernica Consultores S.A.

Este tamaño muestral es el más elevado de la historia de la encuesta, y representa un incremento de 35% respecto de la ENCLA 2008, versión de la encuesta en la que, a su vez, prácticamente se duplicó el tamaño muestral promedio de las anteriores versiones, entre otras razones, por ser la primera ocasión en la que se cubrieron todas las regiones del país. Este incremento del tamaño muestral –en la ENCLA 2011– permitirá mayor precisión en los datos y caracterizar segmentos de empresas a los cuales era muy difícil trasladar el análisis.

En cada una de las empresas se aplican tres cuestionarios. "Uno autoaplicado que debe llenar la empresa, otro que responde el empleador o representante de éste que tenga a su cargo la conducción de la política laboral de la empresa, y un tercero que se aplica ya sea a un dirigente sindical, en el caso de las empresas que cuentan con sindicato, o a un trabajador escogido aleatoriamente en aquellas empresas sin sindicato", acotó la directora.

"Los cuestionarios han sido actualizados y mejorados. Se ha profundizado aún más en la indagación por género en los distintos temas, se han incorporado nuevas preguntas sobre la capacitación a los trabajadores, jornadas de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros", agregó Andrea Fraga, jefa del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Asimismo, el estudio incorpora un mayor nivel de desagregación en ciertas preguntas, como por ejemplo en maternidad.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Investigación acerca de las condiciones de trabajo en la Gran Minería de Altura

A modo de conmemorar este 28 de abril el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, entregamos a ustedes un breve esbozo de un estudio realizado durante el año 2010 por las investigadoras del Departamento de Estudios, Sras. Patricia Vega y Celina Carrasco, el cual se encontrará próximamente disponible en el sitio web de la institución <www.direcciondeltrabajo.cl>, y se titula “Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran Minería en Altura”.

Esta investigación indaga acerca de la realidad de las empresas de la llamada “Gran Minería” que poseen faenas en altura –a partir de los 3.000 metros sobre el nivel del mar (msnm)–, analizando algunas de las condiciones de trabajo y su impacto en quienes laboran en ellas. Dentro de ese marco, contiene aspectos relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores ya que, de acuerdo a las referencias teóricas y al conocimiento empírico de este sector, existe la sospecha de que las particulares características del trabajo en altura afecta la calidad de vida de los trabajadores y alteran su vida familiar, limitando sus posibilidades de contactos y participación social.

Dentro de los antecedentes de contexto, el estudio señala que la minería de altura es una actividad compleja que, inserta en un ambiente geográfico adverso, experimenta tanto los riesgos inherentes a los procesos mineros (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales propias de la exposición a productos químicos en forma de humos, vapores y polvo en suspensión) como aquellos asociados a condiciones físicas y medio ambiente naturales tales como, exposición al aumento de la radiación ultravioleta, al frío, la humedad, el viento, el calor, así como a hipobaría¹ intermitente, entre otros.

El crecimiento sostenido de la minería –debido a la cada vez más creciente demanda internacional por minerales chilenos– ha implicado la expansión de las faenas a zonas cada vez más altas de la cordillera. Por ello, en la actualidad alrededor del 80% del total de las faenas de las empresas mineras está ubicada sobre los 3.000 metros sobre el nivel del mar; es decir, en altura geográfica, estando aún en discusión el límite razonable, desde el punto de vista biomédico, para trabajar en dichas condiciones. Las principales empresas mineras que corresponden a esta categoría son por región: a) Región de Tarapacá: Quebrada Blanca, 4.200 metros; Salar Surire, 4.250; Collahuasi, 4.500; b) Región de Antofagasta: Escondida, 3.050; Zaldívar, 3.200; El Abra, 3.900; Sociedad Chilena del Litio, 3.900; SQM Salar, 3.900; Carbonato de Litio SQM, 3.900; c) Región de Atacama: Can Can, 3.500; Maricunga, 4.600; Nevada 4.800; d) Región de Coquimbo: Los Pelambres, 3.200, El Indio 4.100; e) región de Valparaíso: Andina, 3100, y Región Metropolitana: Los Bronces (Disputada).

Al analizar las condiciones de trabajo de este sector tan relevante para la economía del país cabe preguntarse cómo influye la altura en la salud de los trabajadores. El mayor riesgo para la salud ocupacional de los mineros –más allá de los accidentes– está constituido por las enfermedades respiratorias; siendo entre ellas la silicosis la principal, la más frecuente y la más severa de todos los tipos de neumoconiosis,² enfer-

1 La altura provoca un descenso de la presión ambiental, que origina un cambio en el gradiente de presiones organismo/entorno.

2 Dr. Ruiz y Ruiz Heriberto, Silicosis en trabajadores de elevada altitud. Lima – Perú, s/fecha.

medad que consiste en una fibrosis pulmonar causada por inhalación de polvo que contiene sílice libre cristalizada.

Otra de las enfermedades laborales más comunes del sector son los trastornos músculo-esqueléticos (TME), lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones localizadas en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. Pueden manifestarse como artritis, osteoartritis, tendinitis, etc., y aparecen con mayor frecuencia en labores que requieren una actividad física importante, pero también como consecuencia de malas posturas sostenidas durante largos períodos.

Los efectos de la altura en el organismo varían según la altitud a la que la persona se exponga, no existiendo ninguno –o sólo moderados– entre los 0 y 2.500 msnm. De allí y hasta los 3.800 msnm, se presenta disminución de la capacidad aeróbica, dolores de cabeza, náuseas y vómitos, aumentando los efectos, entre los 3.800 - 5.800, a deterioro intelectual, dificultad para resolver problemas aritméticos simples, efectos perceptibles durante el trabajo físico y en reposo³. Se distinguen tres formas básicas de exposición a la altura: la aguda ocasional, cuando una persona que vive normalmente en el valle sube a la cordillera, general; la exposición crónica permanente, que se da en poblaciones tradicionalmente localizadas a gran altura, y la exposición crónica intermitente, prevaleciendo ésta en la minería chilena, ya que las personas suelen trabajar a gran altura, pero descansan a nivel del mar.⁴

Los especialistas de la medicina de altitud concuerdan en ciertas condiciones necesarias mínimas para que una persona suba a la altura. Un diagnóstico de normalidad, basado en exámenes clínicos que no entregan certezas absolutas ni asegura la no ocurrencia de problemas de salud, determina si la persona está apta o no. Podemos inferir que existe una autoselección: quienes no pueden resistirla buscan alternativas laborales. Y quienes postulen a estos puestos de trabajo, deben someterse a una evaluación, que consiste en un control médico, más radiografía de tórax, espirometría, hemoglobinemias, glicemia, creatininemia, perfil lipídico y electro cardiograma.⁵ El porcentaje de evaluaciones negativas es extremadamente bajo: un análisis realizado en el año 2000 por la ACHS sobre 1.646 hombres con un promedio de edad de 36 años (97%), arrojó que el 96.2% fue considerado apto.

Un tema fundamental directamente relacionado con lo anterior es el trabajo en turnos, modalidad utilizada con mucha frecuencia en la Gran Minería de altura, debido a las características productivas y geográficas de las faenas. Los turnos pueden organizarse en sistemas diurnos, nocturnos o alternados, con una duración de la jornada de acuerdo a la necesidad de la empresa y dentro del marco legal vigente. Son organizados en modalidad diurna, con 8 horas diarias, o en jornada excepcional de trabajo y descanso en turnos de día o alternando día y noche con una duración de hasta 12 horas.

Los estudios realizados sobre este sistema de trabajo consideran que es un importante factor de riesgo psicosocial⁶ y coinciden en que provoca numerosas alteraciones en el bienestar y salud de los trabajadores, además de trastocar su vida familiar y social. Los principales factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores asociados a este sistema⁷ son: 1) Alteración de los ritmos biológicos; 2) Alteraciones del

3 Apud, E.; Gutiérrez, M.; Maureira, F.; Lagos, S.; Meyer, F.; Chiang, M.T. Guía para la evaluación de trabajos pesados. Ed.: Trama, Concepción, Chile. 2003.

4 Claus B. en Boletín Minero N° 1136. <http://www.sonami.cl>

5 El Servicio de Exámenes Preventivos del Hospital del Trabajador de Santiago realiza 4.000 evaluaciones de altitud geográfica anualmente. (Ulloa R., Melo C., Muñoz M., Sanhueza X. Boletín Científico Asociación Chilena de Seguridad, 2000. Servicio de Exámenes Preventivos Hospital del Trabajador, Santiago).

6 La OIT define los riesgos psicosociales como "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea y con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras". Sauter S.L., Hurrell Jr. J.J., Murphy L.R., Levi. L. Factores psicosociales y de organización. O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

7 Houyez C., Degoulet P., Citee J., Fouriaud C., Jacquinet-Salord M.C. Lang T., Fischer C. En *Sommeil et horaires de travail*. INRS. Disponible en <www.sommeil.fr/images/theme/doc/105.pdf>

sueño; 3) Cambios en los hábitos alimentarios; 4) Efectos en la calidad de vida familiar y social; 5) Efectos a nivel psicológico, y 6) Accidentabilidad en las faenas mineras.

Este estudio, para analizar a cabalidad la realidad de las condiciones de trabajo de estos trabajadores, realizó un análisis de casos, resultando seleccionadas 21 empresas que realizan el trabajo en siete faenas mineras ubicadas sobre los 3.000 msnm, todas pertenecientes a la Gran Minería. Siete de ellas son empresas principales –dueñas de las faenas–, y 14 prestan servicios a ellas (13 contratistas y una subcontratista).

El cuestionario dirigido a la empresa indagó sobre su comportamiento en relación al cumplimiento normativo, la operatividad de los instrumentos de prevención de riesgos, condiciones de higiene y seguridad; condiciones de empleo; manejo del riesgo de trabajo en condiciones de altura y condiciones climáticas extremas, entre otros; mientras que aquel dirigido a los trabajadores consultó principalmente sobre las condiciones de trabajo, la percepción del riesgo laboral y el impacto que el sistema de trabajo en turnos y de jornadas excepcionales tiene para sus vidas, entre otros temas.

Dentro de los principales hallazgos de este estudio, es posible señalar que:

Respecto de las jornadas de trabajo, el 85,6% de los trabajadores trabaja en jornadas excepcionales de trabajo y descanso, que incluyen ocho ciclos diferentes de trabajo autorizados por la Dirección del Trabajo: son ciclos 1x1 con sistemas de jornadas 7x7x12 (34,3%) y el ciclo 4x4x12 (30,3%). De ese porcentaje, el 80% evalúa dicho sistema de jornada como bueno, y considera que el más favorable es el 7x7x12. Esto sugiere contemplar la valoración y adhesión de los trabajadores a ciertos tipos de ciclos de trabajo, que les acomodan.

En relación con la vida en campamentos, el 84,6% de los trabajadores de la muestra permanecen en campamentos durante el tiempo de trabajo, los cuales están destinados tanto a los trabajadores de la empresa principal, como a los trabajadores de empresas contratistas, habiendo también campamentos mixtos.

Por otra parte, el estudio mostró que las condiciones de seguridad en las empresas estudiadas en general son buenas, aunque mejores en las empresas principales que en las contratistas. El 40% de las empresas estudiadas atribuye la causa de los accidentes exclusivamente a la responsabilidad de los trabajadores.

En este sentido, la prevención de los riesgos en las faenas y la seguridad son aspectos prioritarios para estas empresas. Todas las empresas principales han implementado el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo lo que permite que la mayoría de los trabajadores conozcan los riesgos y las medidas preventivas aplicables.

Los incentivos materiales son elemento clave en el sector y la investigación arrojó que la remuneración de estos trabajadores está compuesta de una parte fija y un componente variable, establecido por una gran variedad de bonos para todo tipo de situaciones laborales. Estos bonos, además, juegan un rol central a la hora de negociar entre la empresa y los sindicatos. Igualmente la remuneración está relacionada con el nivel educacional y profesional de los trabajadores: a mayor nivel educacional, la remuneración es mayor.

Finalmente, en lo que se refiere a la formación profesional, en su mayoría, los trabajadores de la muestra tienen un nivel educacional alto: un 56,0% tiene educación técnica completa, universitaria incompleta y universitaria completa. Sólo un 9,6% no alcanzó la actual escolaridad mínima obligatoria –cuarto medio– y son, en su mayoría, mayores de 40 años (72,7%), y con una antigüedad en el sector de la minería de entre 1 y 20 años.

Los datos que arrojó este estudio, brevemente señalados en este artículo, han contribuido a mejorar el conocimiento de este sector pero sugieren la necesidad de profundizar en múltiples aspectos relacionados principalmente con la calidad de vida en el trabajo, así como el impacto del trabajo en sistema de jornadas excepcionales y turnos, en la vida social y familiar de los trabajadores.

ERRADIQUEMOS LA SILICOSIS

Para que se genere silicosis las partículas deben ser de tamaño respirable (menor a 10 micrones)

La Silicosis es una enfermedad potencialmente mortal, que se produce por inhalación de polvo que contiene sílice.

El Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis 2009-2030, es una iniciativa de los ministerios de Salud y Trabajo, cuyo objetivo es erradicar en Chile esta enfermedad laboral.

Complicaciones de la silicosis

Tuberculosis, Cáncer de pulmón, Enfermedad Obstructiva Crónica (EPOC).

Advertencia: Uso obligatorio de equipo de protección personal, en toda faena donde existe el peligro de exposición a sílice cristalina.

Trabajadores expuestos

- Fundición: moldeo y desmoldeo.
- Minería: chancador, trituración de piezas de cuarzo, rocas y caliza.
- Fábrica de cerámicas y arcilla.
- Construcción: pulidor, lijador de piezas que contienen sílice.
- Fabricación de vidrios: tallado y pulido de vidrio.
- Fabricación de piezas de mármol: corte y pulido
- Concreteros: perforación de hormigón, cortar y serrar
- Astilleros: limpieza abrasiva con chorro de arena
- Aseador: limpieza de superficies de trabajo con polvo que contiene sílice
- Laboratoristas dentales: limpieza abrasiva de piezas dentales
- Operador de maquinaria pesada: traslado, cargas y descarga de material que contiene sílice.

Medidas preventivas

Controles de ingeniería: eliminan o reducen la exposición a un agente mediante, sustitución de materias primas, cambio en los procesos productivos, humidificación, aislamiento y ventilación.

Prácticas relacionadas con la higiene personal

- No comer, beber o fumar en el lugar de trabajo.
- Ducharse y cambiarse de ropa después de terminada la jornada de trabajo.
- No usar aire comprimido para la limpieza de la ropa de trabajo.
- No llevar la ropa contaminada al hogar.
- Protección respiratoria.

- La protección respiratoria no previene la contaminación ambiental.
- El trabajador debe ser capacitado, y entrenado en su uso
- No usar barba ni bigote, cuando usa protección respiratoria.
- La protección debe ser efectiva. Cuando los filtros se encuentran saturados (colmados), deben ser reemplazados.

REPORTE LAS CONDICIONES INADECUADAS Y PELIGROSAS EN SU TRABAJO.

600 450 4000

WWW.DIRECCIONDELTRABAJO.CL

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA BONO DE CAPACITACIÓN PARA MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS^(*)

Decreto N° 14

Núm. 14.- Santiago, 28 de enero de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República y la glosa 5 asociada a la partida 15-05-01-24-01-004 de la ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011, y la resolución N° 1.600, del año 2008 de la Contraloría General de la República,

Considerando:

1. Que, la ley N° 20.481 de Presupuestos del Sector Público del año 2011 ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-004, que tiene por objetivo financiar un Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, cuya gestión encomienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
2. Que la glosa N° 5 de la asignación indicada en párrafo precedente establece que los componentes y líneas de acción comprendidas en este programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" a contar de la fecha de publicación de la ley.

Decreto:

1. El Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, considera acciones de capacitación que permitan mejorar la competitividad y la productividad de las Micro y Pequeñas Empresas a través de una capacitación focalizada y práctica para sus dueños, socios y/o representantes legales.

Entendiéndose por tales empresas, las definidas en la ley N° 20.416, que establece la categoría en que se encuentran las empresas de menor tamaño. Este programa será gestionado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en adelante "SENCE", conforme a sus procedimientos propios y a la línea de acción que se detalla a continuación.

2. El programa consiste en la entrega de un bono de capacitación al dueño, socios y/o representantes legales de las microempresas y pequeñas empresas, en adelante "beneficiarios".

(*) Publicado en el Diario Oficial de 26.03.2011.

El bono podrá financiar total o parcialmente acciones de capacitación a elección del beneficiario.

La vigencia del bono y las veces que podrá ser beneficiado con éste, será determinado por el procedimiento establecido en el N° 6 de este decreto.

Este bono de capacitación podrá ser compatible con otros beneficios que entregue SENCE en el ámbito de su competencia, lo que se establecerá por instrucciones generales de su Director Nacional.

3. La línea de acción de este programa contempla el otorgamiento de un bono de capacitación a los beneficiarios, con las siguientes características:

a) Programa de capacitación: Se podrá contratar acciones de capacitación mediante metodologías presenciales, semipresenciales y/o e-learning, o a través de una combinación de ellas. Los componentes del programa podrán contemplar entre otros, orientación, acompañamiento y apoyo técnico. El número de horas de los cursos y la distribución regional de éstos, serán determinados por instrucciones generales dictadas por el Director Nacional de SENCE.

b) El SENCE financiará del valor de la acción de capacitación hasta la suma de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos) por beneficiario. Excepcionalmente se podrá establecer un mayor valor por acción de capacitación, previa autorización por resolución fundada del Director Nacional, el que no podrá ser superior a \$500.000.- (quinientos mil pesos).

c) El curso de capacitación a elegir por el beneficiario deberá ser impartido por Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el registro que lleva al efecto SENCE.

El SENCE pagará a los Organismos Técnicos de Capacitación, de acuerdo a los parámetros que se establezcan en las instrucciones generales dictadas por el Director Nacional.

d) Podrá contemplar los beneficios establecidos en el artículo 70 de la ley N° 19.518.

4. Con el objeto de propender a la pertinencia y calidad de los cursos que sean elegidos por los beneficiarios del Bono de Capacitación, SENCE pondrá a disposición de los mismos, un conjunto de Organismos Técnicos de Capacitación, los cuales deberán estar inscritos en el Registro Nacional establecido en el artículo 19 de la ley N° 19.518, pudiendo ser elegibles cursos de capacitación que se ofrezcan al público en general y cuenten con código SENCE vigente para el curso en cuestión. Además, con el objeto de ampliar la oferta de cursos elegibles, el SENCE podrá recurrir, para seleccionar a los Organismos Técnicos de Capacitación, a lo establecido en la ley N° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

Dentro de la oferta se deberá contemplar un 20% para cursos de Seguridad Laboral.

5. Serán beneficiarios del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios:

Los dueños, socios y/o representantes legales de Micro y Pequeñas Empresas, según lo establecido por la ley N° 20.416 que fija normas especiales para las Empresas de Menor Tamaño, que tengan iniciación de actividades ya sea como persona natural o jurídica.

6. De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 N° 5 de la ley 19.518, el Director Nacional del SENCE está facultado para "Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa". En uso de las facultades señaladas, el Director Nacional dictará al efecto una o más instrucciones de carácter general aprobadas por resolución, fijando los procedimientos a seguir, forma de postulación, tipo de subsidios y selección de los beneficiarios del programa, dando cumplimiento a lo mandatado y requisitos establecidos en el presente decreto.

7. Corresponderá al SENCE la verificación de los requisitos de las personas para postular al bono de capacitación.

8. El SENCE, mediante resolución del Director Nacional, aprobará un plan de fiscalización y de auditoría interna con el objeto de controlar la correcta ejecución de este programa, lo anterior sin perjuicio de las acciones de supervigilancia, auditoría o control que pudiere implementar directamente la Subsecretaría del Trabajo, según determine la autoridad.

9. El Programa se financiará con cargo a los recursos consultados en la asignación 15-05-01-24- 01-004 del presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para el año 2011. Los montos destinados a la asignación señalada se transferirán una vez que esté totalmente tramitado el presente decreto.

Anótese, tómesese razón, comuníquese y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA BONO DE CAPACITACIÓN TRABAJADORES ACTIVOS^(*)

Decreto N° 13

Núm. 13.- Santiago, 28 de enero de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República y la glosa 6 asociada a la partida 15-05-01-24-01-010 de la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011, y la resolución N° 1.600, del año 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que la ley N° 20.481 de Presupuestos del Sector Público del año 2011 ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-010, que tiene por objetivo financiar un Programa Bono de Capacitación para Trabajadores Activos, cuya gestión encomienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

2- Que la glosa N° 6 de la asignación indicada en el párrafo precedente establece que los componentes y líneas de acción comprendidas en este programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, serán regulados en uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" a contar de la fecha de publicación de la ley.

Decreto:

1. El Programa Bono de Capacitación para Trabajadores Activos tiene por objetivo atender las necesidades de capacitación de los trabajadores para aumentar la empleabilidad y mejorar las condiciones laborales de quienes serán beneficiados con él, a través de la entrega de un bono para capacitación a elección del trabajador, que pondrá a su disposición el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en adelante "Sence", mediante sus propios procedimientos.

2. El Programa consiste en la entrega de un bono de capacitación al trabajador activo, en adelante "beneficiario".

El bono podrá financiar total o parcialmente acciones de capacitación a elección del beneficiario, para aumentar su empleabilidad al interior de la empresa en que trabaja, o en la industria (o sector productivo) en que ha desarrollado su trayectoria laboral o en empresas o sectores productivos diferentes a éstos.

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 29.03.2011.

Este bono de capacitación para trabajador activo podrá ser compatible con otros beneficios que entregue Sence en el ámbito de su competencia, lo que se establecerá por instrucciones generales de su Director Nacional.

La vigencia del bono y las veces que podrá ser beneficiado el trabajador con éste, será determinado por el procedimiento establecido en el N° 6 de este decreto.

3. La línea de acción de este programa contempla el otorgamiento de un bono con las siguientes características:

- a) Cursos de capacitación: Se podrán contratar acciones de capacitación mediante metodologías presenciales, semipresenciales y/o e-learning o a través de una combinación de ellas. Los componentes, licencias habilitantes, número de horas de los cursos y su distribución regional, serán determinados previamente por instrucciones generales dictadas por el Director Nacional de Sence.
- b) El Sence financiará del valor de la acción de capacitación hasta la suma de \$400.000 (cuatrocientos mil pesos) por beneficiario. Excepcionalmente se podrá establecer un mayor valor por acción de capacitación, previa autorización por resolución fundada del Director Nacional, el que no podrá ser superior a \$500.000 (quinientos mil pesos).
El Sence pagará a los Organismos Técnicos de Capacitación, de acuerdo a los parámetros que se establezcan en las instrucciones generales dictadas por el Director Nacional.
- c) El curso de capacitación a elegir por el beneficiario deberá ser impartido por Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el registro que lleva al efecto Sence.
- d) Podrá contemplar los beneficios establecidos en el artículo 70 de la ley N° 19.518.

4. Con el objeto de propender a la pertinencia y calidad de los cursos que sean elegidos por los beneficiarios del Bono de Capacitación, Sence pondrá a disposición de los mismos un conjunto de Organismos Técnicos de Capacitación, los cuales deberán estar inscritos en el Registro Nacional establecido en el artículo 19 de la ley N° 19.518, pudiendo ser elegibles cursos de capacitación que se ofrezcan al público en general y cuenten con código Sence vigente para el curso en cuestión. Además, con el objeto de ampliar la oferta de cursos elegibles, el Sence podrá recurrir, para seleccionar a los Organismos Técnicos de Capacitación, a lo establecido en la Ley N° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

5. Serán beneficiarios del Programa Bono de Capacitación para Trabajadores Activos las personas que cuenten como mínimo con los siguientes requisitos:

- a) Que tengan entre 18 y hasta 60 años de edad, en el caso de las mujeres, y entre 18 y hasta 65 años de edad, en el caso de los hombres, y
- b) Que cuenten con un mínimo de 12 cotizaciones en su vida laboral y un determinado nivel remuneracional, que será definido por el Director Nacional a través de un instructivo general aprobado por resolución.

6. De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 N° 5 de la ley 19.518, el Director Nacional del Sence está facultado para "celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa". En uso de las facultades señaladas, el Director Nacional dictará al efecto una o más instrucciones de carácter general aprobadas por resolución, fijando los procedimientos a seguir, forma de postulación, tipo de subsidios y selección de los beneficiarios del programa, dando cumplimiento a lo mandatado y requisitos establecidos en el presente decreto.

7. Corresponderá al Sence la verificación del cumplimiento de los requisitos de las personas para postular al bono; la certificación del cumplimiento de los requisitos previsionales para acceder al programa se hará con el Instituto de Previsión Social, de acuerdo a establecido en la glosa N° 6 de la asignación 15-05-01-24-01-010 de la Ley N° 20.481 de Presupuestos del Sector Público del año 2011.

8. El proceso de asignación de bonos a los postulantes favorecidos deberá guardar una adecuada concordancia con los objetivos y lineamientos generales del programa contenidos en el presente decreto, al cual se ajustará en todo caso.

9. El Sence, mediante resolución del Director Nacional, aprobará un plan de fiscalización y de auditoría interna con el objeto de controlar la correcta ejecución de este programa. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de supervigilancia, auditoría o control que pudiere implementar directamente la Subsecretaría del Trabajo, según determine la autoridad.

10. El Programa se financiará con cargo a los recursos consultados en la asignación 15-05-01-24-01-010 correspondiente al presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para el año 2011. Los recursos contemplados en la asignación señalada se transferirán una vez que esté totalmente tramitado el presente decreto.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, Evelyn Matthei Fonet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

25 marzo

- Decreto Nº 6, de 12.01.11, del Ministerio Secretaría General de Gobierno. Aprueba Reglamento para la entrega de Premios a Deportistas, ex Deportistas, Dirigentes y ex Dirigentes destacados a Nivel Nacional e Internacional.

26 marzo

- Decreto Nº 14, de 28.01.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece componentes, líneas de acción y procedimientos del Programa Bono de Capacitación para micro y pequeños empresarios (*publicado en esta edición del Boletín*).

29 marzo

- Decreto Nº 13, de 28.01.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa Bono de Capacitación Trabajadores Activos (*publicado en esta edición del Boletín*).

30 marzo

- Ley Nº 20.506. Otorga un bono a los cónyuges que cumplan cincuenta años de matrimonio.
- Decreto Nº 31, de 20.01.11, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programa Transversalidad Educativa.
- Extracto de resolución Nº E-210, de 24.03.11, de la Superintendencia de Pensiones. Aprueba reforma introducida a los estatutos de la Administradora de Fondos de Pensiones Modelo Sociedad Anónima.

1 abril

- Decreto Nº 200, de 28.03.11, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Deroga decreto Nº 163, de 2011, y modifica horario de verano establecido en los decretos N°s. 1489, de 1970, y 1142, de 1980, todos del Ministerio del Interior.
- Extracto de resolución Nº 41 exenta, de 29.03.11, del Servicio de Impuestos Internos. Sustituye estructura y contenido del Formulario Nº 50 sobre declaración y pago simultáneo de impuestos.
- Extracto de resolución Nº 42 exenta, de 29.03.11, del Servicio de Impuestos Internos. Introduce modificaciones al Formulario "Declaración Mensual y Pago Simultáneo de Impuestos Formulario 29".
- Extracto de resolución Nº 43 exenta, de 29.03.11, del Servicio de Impuestos Internos. Fija procedimiento para hacer uso de la exención parcial del Impuesto de Timbres y Estampillas establecida en el artículo 12 del DFL Nº 2, de 1959.
- Decreto Nº 2.944 exento, de 29.12.10, del Ministerio de Educación. Fija monto unitario regional de alimentación e internado para el año 2011, a los establecimientos educacionales subvencionados.

7 abril

- Extracto de circular Nº 19, de 1.04.11, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre los derechos de los contribuyentes que consagra el nuevo artículo 8° bis del Código Tributario, agregado por el número 1 del Artículo único de la Ley 20.420, y deroga circular Nº 41, de 2006.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

8 abril

- Ley Nº 20.507. Tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal (Boletín Nº 3778-18).
- Servicio de Impuestos Internos. Dirección Nacional. Resumen de extractos de resoluciones exentas que se indican, relativas a delegación de facultades para permitir a quienes lo soliciten, el pago diferido de los Impuestos a la Ley de la Renta.

9 abril

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de abril de 2011 y 9 de mayo de 2011.
- Decreto Nº 44 exento, de 22.03.11, de la Subsecretaría de Previsión Social. Deroga decreto Nº 12 exento, de 2011, y establece orden de subrogación en el cargo de Subsecretario de Previsión Social.

13 abril

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado Nº 4/2011. Determina interés corriente por el lapso que indica.

18 abril

- Ley Nº 20.508. Con la finalidad de exigir cinturones de seguridad y artefactos técnicos limitadores de velocidad en los buses de transporte público.
- Extracto de circular del Servicio de Impuestos Internos Nº 22, del 13 de abril de 2011, que actualiza instrucciones contenidas en circular Nº 25 de 2008, que imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas a los artículos 41A, 41B, 41C, 41D, 69 Nº 3 y 84 de la Ley sobre Impuesto a la Renta por la ley Nº 20.171, de 2007 y otras normas relativas a la doble tributación internacional.

19 abril

- Decreto Nº 138, de 9.09.10, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto de nombramiento del Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de la IX Región.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

FACULTADES DE FISCALIZACIÓN. REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN. ACTUACIÓN ARBITRARIA

DOCTRINA

Recurso de Protección deducido por Hotel Termas de Puyehue, en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, por considerar arbitraria e ilegal la aplicación de la multa cursada por dicha Inspección, por no exhibir la documentación laboral requerida por el fiscalizador, en circunstancias que la visita se efectuó un día sábado, alrededor de las 14:00 horas, habiéndosele informado al funcionario actuante que, el departamento de administración de la empresa funciona sólo de lunes a viernes, por lo que las oficinas con la documentación requerida se encontraban cerradas.

La Inspección del Trabajo sostiene que no existe ilegalidad en el actuar del fiscalizador, pues existe un mandato legal habilitante, contenido en el DFL N° 2, de 1967, ley Orgánica del Servicio, que le otorga la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, en cualquier día y horario.

La Corte de Apelaciones de Valdivia, conociendo del recurso de protección lo acoge, estimando que si bien es cierto el DFL N° 2, de 1967, confiere tal facultad a los fiscalizadores, la misma debe ser analizada a fin de determinar su verdadera extensión y fundamento. Así las cosas, la ltima. Corte entiende que la facultad que se le otorga por ley a los Inspectores del Trabajo, no puede entenderse en términos tales que le permitan requerir en cualquier día y hora documentación que por su relevancia está resguardada por ciertas medidas de seguridad, por lo que al requerir este tipo de documentación, el fiscalizador debe aceptar ciertos límites, producto de los resguardos que adopta el empleador para su custodia, y darle cierta facilidad al fiscalizado que le permitan, dentro de un plazo razonable y prudente, exhibir la documentación requerida.

En consecuencia, para la Corte, hacer exigible la exhibición de documentos de relevancia, en un horario que no es el de normal funcionamiento de la empresa fiscalizada y sin dar facilidades razonables para su exhibición, implica una actuación arbitraria del ente fiscalizador.

La Excma. Corte Suprema, conociendo de la apelación deducida por el recurrente en contra del fallo de primera instancia, lo confirma, con el voto en contra del ministro Señor Brito, quien estuvo por revocar el fallo y rechazar el recurso de protección, ya que a su juicio los actos administrativos están sujetos a un control de legalidad, por parte de los órganos jurisdiccionales, mediante distintos procedimientos, como la acción de reclamación regulada en el artículo 503 del Código del Trabajo, y no corresponde que, por la vía de un recurso extraordinario, se resuelva el fondo del asunto, más aún, si no hay ilegalidad ni arbitrariedad en el proceder cuestionado, pues se ha actuado en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valdivia.

Valdivia, diecisiete de enero de dos mil once.

Vistos

Con fecha 15 de diciembre de 2010 Hotel Termas de Puyehue Ltda., persona jurídica del giro de su denominación con domicilio en calle Maipú N° 125, Valdivia, interpuso acción de protección de garantías constitucionales en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno y en contra de Juan Gallardo Garcés, fiscalizador del mismo organismo, pretendiendo se deje sin efecto la resolución N° 3509/10 notificada a su parte con fecha 17 de noviembre de 2010, por la cual se le impuso una multa de 18 ingresos mínimos mensuales equivalentes a \$1.997.100. Fundó su pretensión en que el día sábado 9 de octubre de 2010 alrededor de las 14:00 horas, el inspector Gallardo Garcés concurrió hasta las dependencias del hotel a efectos de realizar labores de fiscalización, a lo cual se le informó que el departamento de administración del hotel funciona sólo de lunes a viernes por lo cual las oficinas con la documentación que requería el inspector se hallaban cerradas. Ante tal situación el inspector levantó un acta en la cual certificó que no se le exhibió la documentación necesaria para efectuar labores de fiscalización. Acto seguido se reunió con trabajadores de la cocina central tras lo cual se retiró del lugar.

Señala el recurrente que hubo un error de hecho por parte del fiscalizador al calificar la situación que se le presentó puesto que la documentación sí existe, sólo que al momento que concurrió el inspector no se encontraba el personal a cargo de dicha documentación. A partir de ello señala que la multa que se le impuso constituye una verdadera exacción ilegal que conculca su derecho de propiedad, garantizado por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, puesto que le priva parcialmente, de modo ilegal y arbitrario, del dominio sobre sus recursos económicos menoscabando su patrimonio.

Con fecha 7 de enero de 2011 se evacuó informe por parte de los recurridos solicitándose el rechazo de la acción incoada en su contra fundado, primeramente, en que no existe ilegalidad alguna en la resolución de multa N° 3509/10, por cuanto el fiscalizador actuó en base a un mandato legal habilitante para su gestión, a saber el DFL N° 2 del año 1967 el cual otorga a los fiscalizadores de la Inspección del Trabajo la potestad de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales en cualquier día y horario. Asimismo el artículo 9° inciso 5 del Código del Trabajo contempla la obligación de todo empleador de mantener disponible la documentación de sus trabajadores, en cualquier día y horario.

En segundo término alegó que en este caso tampoco se ha actuado de modo arbitrario, puesto que la fiscalización que se practicó al recurrente se originó a raíz de una denuncia presentada con fecha 7 de octubre de 2010 por parte de un dirigente sindical de los trabajadores del Hotel en la cual se hacían graves denuncias respecto de la contratación irregular de menores de edad que trabajaban los fines de semana y asimismo respecto de la no escrituración de contratos de trabajo.

En tercer término alegó que en este caso malamente puede haber afectación del derecho de propiedad, por cuanto las multas están establecidas en la ley, además que el recurrente no explica cómo la actuación recurrida puede afectar tal derecho.

Por último señaló que la vía constitucional no es la adecuada para impugnar la multa en comento, desde que la ley contempla un procedimiento especial a tal fin, el cual se halla contemplado en los artículos 503 y 511 del Código del Trabajo.

Considerando:

Primero: Que de acuerdo a lo manifestado por las partes son hechos no controvertidos que el día sábado 9 de octubre de 2010 alrededor de las 14:00 horas el fiscalizador Gallardo Garcés de la Inspección del Trabajo de Osorno concurrió hasta dependencias de la sociedad recurrente y requirió la exhibición de los docu-

mentos de contrato de trabajo de los empleados, comprobantes de pago de remuneraciones y demás documentación laboral que se indica en la resolución impugnada, la cual no le fue exhibida desde que según le comunicó el encargado del recinto el departamento de administración, encargado de mantener tal documentación, sólo funciona de lunes a viernes. Tras ello el fiscalizador cursó infracción a la recurrente por no exhibir toda la documentación laboral necesaria para efectuar labores de fiscalización.

Segundo: Que la recurrida ha señalado que en el actuar del fiscalizador no habría ilegalidad por cuanto la ley lo faculta para concurrir a hacer labores de fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral en cualquier día y hora, siendo obligación del empleador mantener la información relativa a sus empleados a disposición de los fiscalizadores.

Tercero: Que en tal orden de ideas, debe considerarse que si bien el DFL N° 2 del año 1967 confiere tal facultad a los fiscalizadores de la Inspección del Trabajo, ella debe ser analizada a efectos de determinar su verdadera extensión y fundamento.

Así en opinión de esta Corte resulta que dicha facultad no puede ser entendida en términos tales que permitan al inspector requerir a cualquier día y hora documentación que por sí es de una importancia tal que requiere adoptar ciertos resguardos y medidas de seguridad a su respecto. En efecto una cosa es que la norma habilite al inspector a concurrir al lugar de las labores, observarlas y tomar contacto con los dependientes pero en cuanto a ciertos aspectos como el requerir la exhibición de documentación delicada, resulta que deben aceptarse por parte del fiscalizador ciertos límites que resultan de la propia cautela y resguardo que debe adoptar el empleador frente a su custodia y darse a este último cierta facilidad para permitir su exhibición dentro de un plazo razonable y prudente, puesto que lo contrario implicaría una actuación que excede el marco legal.

Cuarto: Que de esta forma se colige que el hacer exigible la exhibición de documentos de relevancia en un horario que no es de normal funcionamiento de la empresa requerida y sin darse facilidades razonables para su exhibición, implica una actuación arbitraria que habilita a esta Corte para dejar sin efecto el acto recurrido ya que su origen responde a una actuación que no se condice con la discrecionalidad que la norma entrega al fiscalizador para el ejercicio de sus funciones.

Quinto: Que la resolución impugnada al imponer una sanción pecuniaria a raíz de una actuación que como se ha visto resulta ser arbitraria, genera un perjuicio en el patrimonio del recurrente, específicamente en su derecho de propiedad sobre los bienes que conforman dicho patrimonio, al significarle destinar recursos a pagar una sanción que resulta arbitraria.

Así, y siendo objeto de cautela tal derecho por la acción de protección según prescribe el artículo 20 de la Constitución Política, se determina la procedencia de la acción en los términos que propone el recurrente.

Sexto: Que no obsta a lo anterior la argumentación de la recurrida en orden a que existe un especial procedimiento de reclamo frente a actos que impliquen la imposición de multa, ya que dicho procedimiento no obsta al ejercicio de la acción de cautela constitucional en la medida que haya un acto que reúna los requisitos para su procedencia.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 9° y 503 y siguientes del Código del Trabajo; DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo de 29 de septiembre de 1967; artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República; y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo de los Recursos de Protección, se declara que **SE ACOGE** el recurso de protección deducido de fojas 7 a 11 por don Alfredo Hess Buchroithner en representación de Hotel Termas de Puyehue Ltda., en contra de la Inspección del Trabajo de Osorno, dejándose sin efecto la resolución de multa N° 3509/10/64 de 9 de octubre de 2010, sin costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Ministro Sr. Kompatzki.

Rol N° 797 - 2010.-

Pronunciada por la **PRIMERA SALA**, por el Ministro Sr. **MARIO JULIO KOMPATZKI CONTRERAS**, Ministra Sra. **ADA GAJARDO PÉREZ**, Fiscal Judicial Sra. **LORETO CODDOU BRAGA**. Autoriza la Secretaria Sra. **ANA MARÍA LEÓN ESPEJO**.

En Valdivia, diecisiete de enero de dos mil once, notifiqué por el **ESTADO DIARIO** la resolución precedente.

Certifico: Que con esta fecha se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código de Procedimiento Civil. **Valdivia**, 17 de enero de 2.011.-

Sentencia de la Excm. Corte Suprema.

Santiago, veintinueve de marzo de dos mil once.

Vistos:

Se confirma, la sentencia apelada de diecisiete de enero pasado, escrita a fojas 50.

Acordada con el voto en contra del Ministro Sr. Brito, quien estuvo por revocar la referida sentencia y rechazar el recurso de protección deducido, teniendo para ello en consideración que los actos administrativos están sujetos al control de legalidad por los órganos jurisdiccionales mediante diversos procedimientos especiales e incluso a través del juicio ordinario civil. La actuación que motiva el presente recurso dispone de la acción de reclamación regulada en el artículo 474 del Código del Trabajo, el que debiera ser la vía adecuada para resolver el tipo de asunto ventilado en este caso. No corresponde, entonces, por haberse ejercido la potestad fiscalizadora y calificando jurídicamente los hechos constatados acoger un recurso de protección por motivos propios del fondo, esto es por razones que bien pudieron alegarse ante el tribunal competente en razón del carácter laboral del conflicto. Este no es de índole constitucional, puesto que, como ya se dijo, no hay ilegalidad ni arbitrariedad en el proceder que se cuestiona.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro Sr. Pierry y de la disidencia su autor.

Rol 883-2011

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema, Integrada por los Ministros Sr. Héctor Carreño, Sr. Pedro Pierry, Sra. Sonia Araneda, Sr. Haroldo Brito y el Abogado Integrante Sr. Arnaldo Gorziglia. No firma, no obstante haber estado en la vista de la causa y acuerdo del fallo el Abogado Integrante señor Gorziglia por estar ausente. Santiago, 29 de marzo de 2011.

Autorizada por el Ministro de Fe de esta Excm. Corte Suprema.

En Santiago, a veintinueve de marzo de dos mil once, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

MARTA DONAIRE MATAMOROS
ABOGADO
UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Asistente de la educación. Sector Particular subvencionado. Normativa aplicable. Asistente de la educación. Sector Particular subvencionado. Prorroga de contrato. Procedencia. Asistente de la educación. Sector Particular subvencionado. Indemnización adicional. Procedencia. Asistente de la educación. Sector Particular subvencionado. Incompatibilidad entre la prórroga e indemnización por feriado proporcional.	1402/016	29.03.2011	36
Trabajador de Casa Particular. El hogar no es empresa. Empresa. Calificación. El hogar no es empresa. Caja de Compensación. Asignación Familiar. Afiliación. Trabajadora de Casa Particular.	1507/017	05.04.2011	39
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Constitución. Procedimiento ante las Inspecciones del Trabajo.	1553/018	07.04.2011	42
Corporaciones Municipales. Asignación Variable por Desempeño Individual "AVDO". Pérdida del Beneficio.	1554/019	07.04.2011	44
Aguinaldo de Navidad. Ley N° 20.486, Art. 2°. Trabajadores con dos o más empleadores. Bono Especial. Ley N° 20.486, Art. 32. Trabajadores con dos o más empleadores.	1555/020	07.04.2011	47
Feriado Legal. Cálculo de la remuneración íntegra. Trabajadores afectos a remuneración mixta	1556/021	07.04.2011	50
Instrumento Colectivo. Legalidad de Cláusula. Uniforme guardias de seguridad. Uniformes. Obligación del empleador.	1650/022	14.04.2011	52
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Comunicación.	1670/023	14.04.2011	56
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Terminación de Contrato. Salud incompatible. Indemnización. Procedencia.	1671/024	14.04.2011	57
Remolcadores. Dotación comercial. Cocineros. Remolcadores. Labores Bahía. Alimentación. Modalidades. Deniega reconsideración.	1672/025	14.04.2011	59

**ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO. NORMATIVA APLICABLE.
ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO. PRORROGA DE CONTRATO.
PROCEDENCIA.**

**ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO. INDEMNIZACIÓN
ADICIONAL. PROCEDENCIA.**

**ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO. INCOMPATIBILIDAD ENTRE
LA PRÓRROGA E INDEMNIZACIÓN POR FERIADO PROPORCIONAL.**

1402/016, 29.03.2011

1) La relación laboral entre una asistente de la educación contratada como fonoaudióloga en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación y el sostenedor, se rige por las normas del Código del Trabajo y, respecto de determinadas materias, por la Ley N° 19.464, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244, no obstante haber percibido mensualmente, beneficios remuneracionales contemplados en el Estatuto Docente.

2) A la asistente de la educación, doña Ana Karina Espinoza Peña, desvinculada el 28 de enero de 2011, le asiste el derecho a que su contrato de trabajo se prorrogue hasta febrero de 2011, siempre y cuando haya prestado servicios por más de seis meses continuos en el correspondiente establecimiento educacional.

3) A la fonoaudióloga, doña Ana Karina Espinoza Peña, no le es aplicable el artículo 87 del Estatuto Docente, no asistiéndole, por tanto, el derecho a la indemnización adicional prevista en dicha norma legal, por el hecho de no habersele dado aviso de término de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

4) El beneficio de la prórroga del contrato de trabajo de una asistente de la educación, hace improcedente el derecho a que la misma tenga derecho, además, a indemnización por concepto de feriado proporcional.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1°, 2°, 5° inciso 1°. Ley N° 19.464, artículo 2°, inciso 1°, letra a). Código del Trabajo, artículo 75.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si la circunstancia de percibir bonos docentes en un establecimiento educacional particular subvencionado, no obstante ser asistente de la educación y cumplir labores de fonoaudióloga, implica estar regida por el Estatuto Docente;

2) Si tiene derecho a la prórroga de su contrato de trabajo hasta febrero de 2011, atendido que fue desvinculada el 28 de enero de 2011, por la causal de necesidades de la empresa;

3) Si le asiste el derecho a la indemnización adicional prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente, al no habersele dado aviso de término de su contrato de trabajo con sesenta días de anticipación al inicio del año escolar;

4) Si para los efectos del cálculo de su indemnización por feriado proporcional, se le deberían considerar los 20 días de feriado legal que, desde el inicio de su relación laboral, le fueron otorgados en el período de interrupción de las actividades escolares.

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

1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 1° del Estatuto Docente, dispone:

“Quedarán afectos al Estatuto Docente los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo, en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación”.

Por su parte, el artículo 2° del mismo cuerpo legal, previene:

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

A su vez, el inciso 1° del artículo 5°, establece:

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

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

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación, sea en calidad de titulado, habilitado o autorizado;
- b) Que desempeñe sus funciones en alguno de los establecimientos educacionales y niveles que se mencionan y;
- c) Que dentro de estos establecimientos desarrolle funciones docentes propiamente tales, docentes-directivas o técnico-pedagógicas.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, aparece que Ud. fue contratada como asistente de la educación para cumplir funciones de fonoaudióloga en el establecimiento educacional particular subvencionado “Sociedad Educacional Planeta de Niños”, de manera tal que, aplicando lo expuesto en acápite que anteceden al caso en consulta, preciso es sostener que no concurren a su respecto los requisitos copulativos que hacen procedente la aplicabilidad del Estatuto Docente, estando regida en sus relaciones laborales con el sostenedor por las normas contenidas en la Ley N° 19.464, modificada por la Ley N° 20.244 y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia de que el sostenedor le haya pagado mensualmente beneficios remuneracionales contenidos en el Estatuto Docente, como la Bonificación Proporcional y la hoy extinguida Unidad de Mejoramiento Profesional, los que pasaron a ser, en su situación particular, remuneraciones de origen convencional, que debieron ser financiadas con cargo a subvenciones sin destino específico, o ingresos propios del sostenedor.

2) Respecto de esta pregunta, cabe señalar que el inciso 1° letra a) del artículo 2° de la Ley N° 19.464, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244, dispone:

“La presente ley se aplicará al personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el decreto ley N° 3166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones:

“a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste;”

De la disposición legal preinserta se infiere que quedan afectos a las disposiciones de la presente ley, entre otros, quienes ejercen labores de carácter profesional, como las de fonoaudióloga.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 13 de la ley 19.464, modificado por la Ley N° 20.244, prescribe:

“Lo dispuesto en el artículo 75 del decreto con fuerza de ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, será igualmente aplicable al personal asistente de la educación a que se refiere el artículo 2° de esta ley”.

Por su parte, el artículo 75 del Código del Trabajo, dispone:

“Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales preinsertas aparece que el personal asistente de la educación que se consigna en el artículo 2° de la ley 19.464, tiene derecho a que su contrato de trabajo, vigente al mes de diciembre, se prorrogue por los meses de enero y febrero, en la medida que tengan más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

En el caso en consulta, de los antecedentes agregados a su presentación, aparece que su contrato de trabajo, como asistente de la educación terminó con fecha 28 de enero de 2011 por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, de suerte tal que, de haber prestado servicios por más de seis meses continuos en el establecimiento educacional de cual fue desvinculada, se habrían cumplido a su respecto ambos requisitos que hacen procedente la prórroga del referido contrato, habiendo generado, por el solo ministerio de la ley, remuneraciones por el período que media entre el 29 de enero de 2011 al 28 de febrero de 2011.

3) En lo que dice relación con esta consulta, atendido que, tal como ya se expresara en párrafos que anteceden, Ud. en su calidad de asistente de la educación, no se rige por las normas del Estatuto Docente, preciso es concluir que no le es aplicable el artículo 87 de dicho cuerpo legal, no asistiéndole, por tanto el derecho a percibir la indemnización adicional que en el mismo se consigna, por el hecho de no haberse dado aviso de término de su contrato de trabajo, por la causal de necesidades de la empresa, a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

A su respecto rigen, entonces, las normas generales contenidas en el artículo 162, inciso 4° del Código del Trabajo, conforme al cual, tratándose de dicha causal, el empleador debe dar aviso al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación, lo que ocurrió en su caso, o bien, pagar al trabajador una indemnización en dinero sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

4) Finalmente y en lo que se refiere a esta consulta, cabe señalar que el beneficio de la prórroga, ha sido establecido por el legislador con el objeto que el trabajador no se vea privado de remuneraciones por los meses de enero y febrero, garantizando a aquellos dependientes que cumplen con los requisitos copulativos ya mencionados, contar con dichos ingresos durante el período de interrupción de las actividades escolares, tiempo durante el que, de haber estado vigente la relación laboral, le habría correspondido percibir remuneración íntegra por concepto de feriado.

Conforme a ello, en opinión de esta Dirección, al haber operado el beneficio de la prórroga de su contrato de trabajo hasta el 28 de febrero de 2011, no le asistiría, además, el derecho a percibir indemnización por concepto de feriado proporcional.

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

1) La relación laboral entre una asistente de la educación contratada como fonoaudióloga en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación y el sostenedor, se rige por las normas del Código del Trabajo y, respecto de determinadas materias, por la Ley N° 19.464, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244, no obstante haber percibido mensualmente, beneficios remuneracionales contemplados en el Estatuto Docente.

2) A la asistente de la educación, doña Ana Karina Espinoza Peña, desvinculada el 28 de enero de 2011, le asiste el derecho a que su contrato de trabajo se prorrogue hasta febrero de 2011, siempre y cuando haya prestado servicios por más de seis meses continuos en el correspondiente establecimiento educacional.

3) A la fonoaudióloga, doña Ana Karina Espinoza Peña, no le es aplicable el artículo 87 del Estatuto Docente, no asistiéndole, por tanto, el derecho a la indemnización adicional por el hecho de no habersele dado aviso de término de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

4) El beneficio de la prórroga del contrato de trabajo respecto de un asistente de la educación, hace improcedente el derecho a que la misma tenga derecho, además, a indemnización por concepto de feriado proporcional.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR. EL HOGAR NO ES EMPRESA.

EMPRESA. CALIFICACIÓN. EL HOGAR NO ES EMPRESA.

CAJA DE COMPENSACIÓN. ASIGNACIÓN FAMILIAR. AFILIACIÓN. TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR.

1507/017, 05.04.2011

El hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 3°, inciso 3°; 4°, inciso 2°; 146 y 148.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 4540/318, de 22/09/1998

Mediante Oficio del antecedente... solicita pronunciamiento de esta Dirección, si procede que la empleadora de una trabajadora de casa particular pueda ser considerada empresa, para los efectos de poder adherirse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

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

En primer término, corresponde señalar que el Código del Trabajo establece conceptos distintos respecto de empleador y de empresa, aun cuando en ciertos casos en la práctica estos pudieren confundirse en la misma persona del empleador, como podría ocurrir con una pequeña empresa.

En efecto, el artículo 3º, letra a) del Código, dispone:

“Para todos los efectos legales se entiende por:

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

A su vez, el inciso 3º, del mismo artículo 3º del Código, establece:

“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Del precepto legal antes transcrito, que define el concepto legal de empresa, se infiere que en el ámbito de la legislación laboral y de seguridad social el término empresa comprende los siguientes elementos, como lo ha sostenido, de manera uniforme y reiterada la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Ord. Nº 4540/318, de 22/09/1998:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Ahora bien, para atender la consulta habrá que esclarecer si el ámbito donde presta los servicios una trabajadora de casa particular podría ser calificado de empresa, acorde a los elementos propios que componen el concepto legal antes detallados.

Previo al propósito expresado, cabe exponer que el artículo 146, del Código del Trabajo, que define el concepto de trabajador de casa particular, prescribe :

“Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”.

De la disposición legal anterior se desprende que el contrato de trabajo de trabajador de casa particular, obliga al trabajador a desempeñar labores de aseo y de asistencia propios o inherentes al hogar, sea éste de una persona natural o de una familia.

De este modo, de acuerdo a lo expresado, es posible estimar que el ente beneficiado con la prestación de los servicios en este contrato especial, es el hogar de quien aparece como empleador o de su familia.

En demostración de lo anterior, cabe señalar que el artículo 148, del mismo Código, establece:

“Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato”.

De la norma legal precitada se deriva que en caso de fallecimiento del jefe de hogar en el cual presta servicios la trabajadora, el contrato subsistirá con los parientes que vivían en este hogar y continúen hacién-

dolo, después de la muerte de aquél, los que responderán solidariamente de las obligaciones del contrato de trabajo.

Como es posible inferir, el legislador vincula a la trabajadora de casa particular con el hogar de quien aparece como empleador, estableciendo la permanencia y continuidad de sus servicios con los parientes que vivían en él y continúen haciéndolo después del fallecimiento de aquél, porque éstos conformarían el mismo hogar para el cual fue contratada, el que ha subsistido en tal circunstancia.

Ahora bien, precisado lo anterior, corresponde dilucidar si el hogar del empleador, o de sus parientes que permanecen en él después de su muerte, en el cual se prestan los servicios de trabajadora de casa particular, podría participar del concepto legal de empresa.

Para tal propósito, se deberá establecer si los elementos ya indicados, propios del concepto de empresa, se darían en cuanto al hogar, en el contrato especial en análisis.

Al respecto, en relación al elemento signado con la letra c), el hogar no podría tener como finalidad la prosecución de logros económicos, sociales, culturales y benéficos, sino que más bien de orden familiar, de quien aparece como empleador, finalidad distinta que no sería posible asimilarla a las antes detalladas, que caracterizan a toda empresa.

Por otra parte, en cuanto al elemento de la letra d), el hogar no estaría dotado de una individualidad legal determinada, si el legislador no lo ha regulado ni considerado como un ente distinto de quienes lo componen y del empleador.

De esta forma, al no concurrir respecto del hogar a lo menos dos de los elementos que son esenciales al concepto legal de empresa, no podría, a juicio de esta Dirección, identificarse el hogar en el cual presta servicios el trabajador de casa particular con una empresa.

A mayor abundamiento, corresponde agregar una razón de lógica jurídica, si el legislador ha establecido la norma especial del artículo 148 del Código del Trabajo ya citada, sobre subsistencia del contrato de la trabajadora de casa particular en caso de fallecimiento del jefe de hogar con los parientes que habitan en el mismo, sería justamente porque el hogar no podría ser considerado empresa, porque si así lo hubiere estimado, a la muerte del empleador procedería aplicar derechamente lo prescrito en el artículo 4º, inciso 2º, del mismo Código, que expresa:

“Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

Esta disposición legal, que consagra el denominado principio de continuidad de la empresa, en favor de las obligaciones y derechos ya constituidos de los trabajadores en caso de modificación relativa al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, sería aplicable entre otros casos, por fallecimiento del empleador jefe del hogar, si éste fuere estimado como empresa.

En otras palabras, si existe y se encuentra vigente el artículo 148 del Código del Trabajo, es porque el hogar en el cual la trabajadora de casa particular presta servicios no puede ser considerado empresa, por cuanto en caso de fallecimiento del jefe de aquél no se justificaría y carecería de sentido dicha disposición legal, ante lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 2º del Código del Trabajo.

De esta suerte, no procedería conforme a derecho asimilar el concepto de hogar al de empresa, en el contrato de trabajador de casa particular.

Lo expresado es sin perjuicio que si el trabajador presta servicios inherentes al hogar en instituciones de beneficencia, como lo señala el artículo 146 inciso 2º, del mismo Código, estas instituciones podrían ser

estimadas empresa, por adecuarse a los elementos legales de la misma, lo que como se ha expresado no sería posible hacer con el hogar del empleador o de la familia del mismo.

En conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. CONSTITUCIÓN. PROCEDIMIENTO ANTE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO.

1553/018, 07.04.2011

No existen modificaciones introducidas al procedimiento de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, ante las Inspecciones del Trabajo respectivas, por lo que dichas oficinas continúan con la recepción de la designación de representantes del empleador y actas de elección de los representantes de los trabajadores, trámites previstos legalmente tanto para la constitución de dichos Comités, como para la renovación de los mismos.

Fuentes: Decreto Supremo 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 4º, 11 y 13.

Mediante presentación citada en antecedente..., Ud. solicita un pronunciamiento jurídico respecto del procedimiento de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad ante las Inspecciones del Trabajo, por cuanto se le habría indicado que debido a modificaciones introducidas a dicho procedimiento, no se recepcionan actualmente los antecedentes en las oficinas respectivas, sino que el trámite se efectúa en línea, usando la clave proporcionada por el Servicio a los empleadores.

Agrega que el sistema implementado al efecto, en la página web de este Servicio, sólo permite registrar el comité referido, una vez que ya ha sido constituido, lo cual impide a su empresa cumplir con las etapas que el D.S. 54 de 1969, establece deben ser puestas en conocimiento de las Inspecciones del Trabajo respectivas.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y sobre el particular en su artículo 4º dispone:

“La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.

“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 período termina”.

A su vez, el texto normativo en estudio dispone que la elección de los representantes de los trabajadores debe ser realizada mediante votación secreta, con una anticipación de a lo menos 5 días, anteriores al cese de funciones del comité en ejercicio a esa fecha, y en el artículo 11 agrega:

“De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decrecientes, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente”.

Por otra parte, la disposición establecida en el artículo 13, indica:

“Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes trabajadores, el Presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciera, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo”.

A la luz de las normas legales preinsertas, se infiere que la designación de los representantes del empleador de los Comités en estudio, debe ser efectuada con 15 días de antelación a la fecha en que cesa en sus funciones el Comité Paritario en vigor en ese momento y que debe informarse a la Inspección del Trabajo respectiva, mediante carta certificada y a los trabajadores mediante avisos publicados en el lugar de trabajo.

Se desprende además, que de la votación secreta requerida para elegir a los representantes de los trabajadores, es necesario levantar acta en triplicado, la cual, debe consignar el total de trabajadores partícipes del acto eleccionario, individualizando principalmente a quienes obtuvieron votos y a los trabajadores elegidos como representantes y remitir una de las copias a la Inspección del Trabajo respectiva.

Igualmente, resulta posible colegir, que dado que los trámites de designación y elección de los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, constituyen diligencias previas a su constitución, las cuales necesariamente deben ser informadas a las Inspecciones del Trabajo respectivas, solamente una vez evacuadas dichas gestiones, el Presidente del Comité saliente, procederá a constituir el nuevo Comité, el que comenzará su vigencia al día siguiente hábil del término de las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se renueva, según lo establece el artículo 13 preinserto.

Ahora bien, cabe señalar que nuestro Servicio ha puesto a disposición de los usuarios en su página web, un sistema de registro de Comités Paritarios, el cual puede ser usado por la empresa o el propio Comité Paritario, con el solo objeto de facilitar las certificaciones de sus integrantes como miembros del comité, su fecha de constitución etc. siendo importante destacar, que dicho sistema en ningún caso implica que no se efectúen las comunicaciones que establece el D.S. 54, pre citado.

De esta suerte, tanto los nombramientos de los representantes del empleador y el acta de elección de los representantes de los trabajadores de los referidos Comités, deben ser comunicados a las Inspecciones del Trabajo respectivas y recepcionados por sus Oficinas de Partes, no habiéndose impartido instrucciones en un sentido distinto.

En consecuencia, conforme a las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no existen modificaciones introducidas al procedimiento de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, ante las Inspecciones del Trabajo respectivas, por lo que dichas oficinas continúan con la recepción de la designación de representantes del empleador y actas de elección de los representantes de los trabajadores, trámites previstos legalmente tanto para la constitución de dichos Comités como para la renovación de los mismos.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**CORPORACIONES MUNICIPALES. ASIGNACIÓN VARIABLE POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL "AVDI".
PÉRDIDA DEL BENEFICIO.****1554/019, 07.04.2011**

No resulta procedente continuar pagando la Asignación Variable por Desempeño Individual "AVDI", a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales que, luego de haber obtenido el beneficio como docentes de aula y antes de cumplir los cuatro años de vigencia del mismo, han pasado a desempeñar otros cargos, tales como, Jefes de Unidades Técnico Pedagógicas o Directores de establecimientos educacionales.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 17.

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente suprimir el pago de la Asignación Variable por Desempeño Individual a profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de María Pinto que, luego de haber obtenido el beneficio como docentes de aula y antes de cumplir los cuatro años de vigencia del mismo, han pasado a cumplir otros cargos, tales como Jefes de Unidades Técnico Pedagógicas o Directores de establecimientos educacionales.

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

El artículo 17 de la Ley N° 19.933, dispone:

"Créase, para los docentes de aula del sector municipal, una Asignación Variable por Desempeño Individual para fortalecer la calidad en la educación y con el objeto de reconocer los méritos de aquellos que hayan sido evaluados como destacados o competentes. Esta asignación se regirá por las normas que a continuación se indican:

"a) Para tener derecho a percibir esta asignación los docentes de aula deberán cumplir los siguientes requisitos:

"1) Que hubiesen obtenido niveles de desempeño destacado o competente en la evaluación del desempeño profesional correspondiente a su nivel y subsector de aprendizaje, de conformidad al artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y

"2) Que aprobaran una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, que deberá rendirse dentro de los 12 meses siguientes a la publicación de los resultados de la evaluación señalada en el numeral anterior y obtengan un nivel de logro de destacado o competente en ella.

"b) La asignación variable de desempeño individual tendrá los siguientes valores mensuales, calculados sobre la Remuneración Básica Mínima Nacional, que el docente esté percibiendo a la fecha de pago:

"1) De un 25% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel de desempeño de destacado en su evaluación de desempeño, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro también equivalente a destacado.

"2) De un 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel de desempeño de destacado o competente en su evaluación de desempeño, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro equivalente, a lo menos, a competente.

"c) La asignación variable de desempeño individual será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones, se devengará mensualmente y se pagará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, a través de los sostenedores municipales de quienes dependen los docentes beneficiados. Para determinar las impositores e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los

meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las impositones se deducirán de la parte que sumada a las respectivas remuneraciones mensuales no exceda del límite máximo de impositonibilidad.

“La percepción de esta asignación tendrá una duración de 4 años y se pagará desde el año siguiente a la fecha de rendición y aprobación de la prueba, por el sostenedor municipal donde se desempeñe el docente.

“d) Un reglamento dictado a través del Ministerio de Educación, que deberá ser firmado además por el Ministro de Hacienda, establecerá los mecanismos para encomendar el diseño y administración de la prueba establecida en el presente artículo y los criterios para establecer el punto de corte de los puntajes que corresponderán a las categorías de destacado, competente y básico.

“El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores municipales y los mecanismos de resguardo de su aplicación en el pago de la asignación que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación”.

De la norma legal precedentemente transcrita, se infiere que el legislador ha establecido para los docentes del sector municipal, dentro de los cuales quedan comprendidos los dependientes de las Corporaciones Municipales una Asignación Variable por Desempeño Individual, en dinero, impositonible y tributable que se devenga mensualmente y se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, por el período de cuatro años, a contar del año siguiente al de la rendición y aprobación de la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.

Se infiere, asimismo que, para que un docente del sector municipal pueda acceder a la referida asignación, es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) Haber obtenido niveles de desempeño destacado o competente en la evaluación de desempeño profesional correspondiente a su nivel y subsector de aprendizaje, de conformidad al artículo 70 de la Ley N° 19.070;
- b) Haber rendido una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, dentro de los doce meses siguientes a la publicación de los resultados de la evaluación del desempeño profesional;
- c) Haber aprobado y obtenido en dicha prueba de conocimientos un nivel de logro destacado o competente.

Se deduce, asimismo, del claro tenor de la norma legal antes transcrita, que el referido beneficio ha sido otorgado por ley a los profesionales de la educación que cumplen funciones de aula, en los términos previstos en el artículo 6°, inciso 2°, letra a) del Estatuto Docente, quedando excluidos del pago de la referida asignación, aquellos que, no obstante ser profesionales de la educación y desempeñarse en un establecimiento educacional del sector municipal, desempeñan otras labores docentes, tales como las directivas y/o las técnico-pedagógicas.

Confirma lo anterior, la circunstancia de que la referida asignación fue establecida por el legislador con la finalidad de fortalecer la calidad de la educación y con el objeto de reconocer los méritos de aquellos docentes de aula que han sido evaluados como destacados o competentes.

Al respecto, cabe señalar que el referido artículo 6°, inciso 2°, letra a), dispone:

“Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo”.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que, revisado el Estatuto Docente y leyes complementarias, aparece que el legislador ha establecido ciertos beneficios especiales en atención a la función desempeñada por el docente, como ocurre con la Asignación de Responsabilidad Directiva y Técnico-Pedagógica y

la Asignación de Desempeño Colectivo, ambas dirigidas a quienes cumplen labores directivas y/o técnicas pedagógicas y, la Asignación Variable por Desempeño Colectivo, establecida, tal como ya se indicara anteriormente, para quienes cumplen funciones de aula.

De esta manera, entonces, preciso es convenir que la función desempeñada es una condicionante para acceder a los beneficios de que se trata, lo que determina que el cambio de dicha labor acarrea la supresión del pago de la misma, sin perjuicio del derecho que le asiste al docente de acceder a otro beneficio, en consideración a las nuevas funciones asignadas, si es que se cumplen los requisitos legales previstos al efecto.

Así, en el caso en consulta, los profesionales de la educación que antes de cumplir los cuatro años de vigencia de la Asignación Variable por Desempeño Colectivo, han pasado a desempeñarse como directores de establecimientos educacionales o jefes de Unidades Técnico Pedagógicas dejando de cumplir funciones de aula, pierden el derecho a continuar percibiendo la Asignación Variable por Desempeño Individual, pero les nace el derecho a la Asignación de Responsabilidad Directiva y/o Técnica Pedagógica, como también, si es que se cumplen los requisitos previstos al efecto, la Asignación de Desempeño Colectivo. Sostener lo contrario, significaría recibir un pago doble en relación a una misma carga horaria, lo que resulta insostenible.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación en oficio N° 7/137, de 27.01.2011, cuya copia se adjunta, el que en su parte pertinente, señala textualmente:

“Esta División Jurídica solicitó el informe técnico respectivo al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), en relación a la consulta por Ud. enviada, misma que fue remitida mediante el Oficio Ord. N° 010/85, de 21 de enero de 2011, en la cual se indica que en virtud del criterio y buen uso de los recursos públicos comprometidos en el pago de esta asignación, en opinión de esta Secretaría de Estado, resultaría improcedente que un docente pueda recibir por el desempeño de una misma cantidad de horas contratadas, dos o más asignaciones que corresponden al desempeño de funciones docentes claramente diferenciadas e imposibles de ser desempeñadas dentro de un mismo lapso de tiempo. Y, por tanto, en el caso que un docente desarrolle una función distinta y adicional a la docencia de aula por la cual correspondiere percibir la Asignación Variable de Desempeño Individual, le corresponde percibir dicha asignación exclusivamente por las horas que desempeña la función docencia de aula y percibir la asignación de responsabilidad correspondiente por las restantes horas que desempeña funciones directivas o de responsabilidad técnico-pedagógica.”

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que no resulta procedente continuar pagando la Asignación Variable por Desempeño Individual “AVDI” a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales que, luego de haber obtenido el beneficio como docentes de aula y antes de cumplir los cuatro años de vigencia del mismo, han pasado a desempeñar otros cargos, tales como jefes de Unidades Técnico Pedagógicas o directores de establecimientos educacionales.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

AGUINALDO DE NAVIDAD. LEY Nº 20.486, ART. 2º. TRABAJADORES CON DOS O MÁS EMPLEADORES. BONO ESPECIAL. LEY Nº 20.486, ART. 32. TRABAJADORES CON DOS O MÁS EMPLEADORES. 1555/020, 07.04.2011

El trabajador que en virtud de la Ley Nº 20.486, podía impetrar el aguinaldo de navidad del artículo 2º y el bono especial previsto en el artículo 32, ambos de dicho cuerpo legal, respecto de dos o más empleadores, sólo tuvo derecho a percibirlo de aquel con quien tenía pactada la remuneración de monto mayor.

Fuentes: Ley Nº 20.486, artículos 2º, 5º inciso 1º, 6º, inciso 1º, 19 y 32.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asistió el derecho a percibir íntegramente la asignación de Navidad establecida en el artículo 2º de la Ley Nº 20.486 y el bono especial del artículo 32 del mismo cuerpo [legal] respecto de sus dos empleadores, esto es la Congregación Salesiana Inspectoría Salesiana y el Arzobispado de Antofagasta.

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

La Ley Nº 20.486, publicada en el diario oficial de 17 de diciembre de 2010, que otorgó reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, y concedió aguinaldos y otros beneficios, dispone en su artículo 2º:

“Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1974; el decreto ley Nº 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del decreto ley Nº 3.551, de 1981; el decreto con fuerza de ley Nº 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el decreto con fuerza de ley Nº 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el decreto con fuerza de ley Nº 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las leyes Nº 18.460 y Nº 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la ley Nº 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la ley Nº 19.297, al personal remunerado de conformidad al párrafo 3º del Título VI de la ley Nº 19.640 y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9º del decreto ley Nº 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

“El monto del aguinaldo será de \$40.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2010 sea igual o inferior a \$525.000 y de \$21.224, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, excluidas las bonificaciones, asignaciones y bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional; con la sola deducción de los impuestos y cotizaciones previsionales de carácter obligatorio”.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 5º, del mismo cuerpo legal, señala:

“Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al decreto ley Nº 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2º de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición”.

Asimismo, el artículo 6º de dicha ley, en su inciso 1º, prevé:

“Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el decreto ley Nº 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 30 de la

ley N° 20.032, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.”

Finalmente, el artículo 19 de la ley de que se trata, dispone:

“Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2°, 8° y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se infiere que el legislador otorgó, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad a los dependientes que a la fecha de publicación de la misma, esto es, al 17 de diciembre de 2010, laboraban, entre otros, en establecimientos educacionales particulares subvencionados y en instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el decreto ley N° 2.465, de 1979.

Aparece, asimismo, que el monto del beneficio en análisis fue fijado en \$40.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2010 era igual o inferior a \$525.000 y de \$21.224, para aquellos cuya remuneración líquida superaba tal cantidad pero que no excedía de una remuneración bruta permanente de \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Precisado lo anterior y, en lo que respecta a la consulta formulada, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 11 de la ley en comento, establece expresamente que los trabajadores que podían impetrar el aguinaldo de Navidad de dos o más empleadores, sólo tuvieron derecho a exigirlo respecto de aquel con quien tenían pactada la remuneración de mayor monto.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

“Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 2° que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas”.

De esta suerte considerando que en la especie, Ud. presta servicios para dos empleadores, respecto de los cuales el legislador otorgó el aguinaldo de Navidad, esto es, en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998 y en una institución reconocida como colaboradora del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el decreto ley N° 2.465, de 1979, preciso es sostener, aplicando el texto de la norma legal antes transcrita y comentada, que sólo tuvo derecho de impetrarlo respecto de aquel empleador con quien tenía pactada la remuneración de monto mayor.

Por su parte y, en lo que respecta al bono especial del artículo 32 de la Ley N° 20.486, cabe señalar que dicha norma legal, dispone:

“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de esta ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2010, y cuyo monto será de \$215.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2010 sea igual o inferior a \$525.000, y de \$107.500 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.743.150. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley”.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador otorgó por una sola vez, en diciembre de 2010, un bono especial no imponible ni tributable, a los trabajadores mencionados en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º, dentro de los cuales quedan comprendidos los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. Nº 2, de 1998 como, asimismo, a quienes se desempeñan en instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el decreto ley Nº 2.465, de 1979, cuyo es el caso en consulta, tal como ya se dijera.

Aparece, asimismo, que el monto de dicho bono sería de \$215.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta al mes de noviembre de 2010 era igual o inferior a \$525.000.-, y de \$107.500.- para aquellos cuya remuneración bruta superaba tal cantidad y no excedía de \$1.743.150.

Ahora bien, a diferencia del aguinaldo de Navidad, tratándose del bono especial, la ley no reguló expresamente las cuestiones relativas a su pago y compatibilidad en el caso de que el beneficiario tuviera dos o más empleadores.

No obstante lo expuesto, resulta plenamente aplicable lo resuelto por este Servicio en dictamen Nº 1653/22, de 07.04.2010, cuya copia se adjunta, que pronunciándose sobre similar consulta en relación al bono especial de diciembre de 2008, establecido en el artículos 25 de la Ley Nº 20.403, en iguales términos que el bono especial de 2010, resolvió, en base a un informe solicitado al Ministerio de Educación, que no resultaba procedente pagar dicho bono especial al trabajador que ya había percibido el mismo de otro empleador.

En efecto, dicho Ministerio, refiriéndose al Bono especial del artículo 25 de la Ley Nº 20.313, señaló en su oficio 2526, de 24.06.2009, lo siguiente:

“Como se extrae nítidamente de la historia de la ley, este bono especial es de cargo fiscal, es decir, quien lo paga es el Estado y, la causa del pago se encuentra en la ley. Esta circunstancia hace surgir un derecho subjetivo de naturaleza legal a favor de los sujetos beneficiados, el cual se agota o extingue por el cumplimiento total de la prestación descrita por la norma. Por lo tanto, una vez realizado el pago por parte del Estado, desaparece el supuesto de hecho que justifica tal disposición patrimonial y, consecuentemente se extingue el derecho a reclamarlo nuevamente, no siendo jurídicamente posible, entonces, recibir dos veces la suma de dinero por la misma causa. De otra manera el Estado podría pagar dos o más veces a un mismo sujeto en circunstancias que la ley sólo permite una.

“Abunda en este sentido la propia ley. El artículo comienza por señalar que se concede por una sola vez el beneficio que describe, con indiferencia del número de empleadores que el beneficiario tenga, ya que no son ellos quienes lo soportan.

“Además, refuerza el hecho de que la ley haya prescrito la duplicidad en la recepción de los beneficios de aguinaldos (art. 11).

“Una interpretación sistemática y finalista de la ley lleva a concluir que subyace la misma razón en la limitación del acceso al beneficio del artículo 25.

“Por otra parte, esta División es de la opinión de que, el bono especial del artículo 25 debe ser pagado en los términos que el resto de los beneficios; y tratándose de casos en que los beneficios son personas activas que obtienen otros beneficios por medio de sus respectivos empleadores, de la misma manera debe procederse con este pago en particular.

“Como se sabe, el artículo 5º inciso segundo, refiriéndose al aguinaldo de Navidad consagrado en el artículo 2º y que hace extensivo a las personas que indica en el inciso primero, señala que “El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los

referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

“Ahora, si el artículo 25 no se pronuncia sobre este punto, la afirmación se extrae de la simple lectura de esta disposición, en cuanto señala que sus beneficiarios son aquellos señalados en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º de la misma ley.

“Por lo tanto, tratándose de las mismas personas beneficiarias tanto de uno como de otro beneficio; que se encuentran en una situación laboral activa, y existiendo un procedimiento reglado sólo para una de las hipótesis de entrega de todo lo que sea compatible, y siempre que no se indique lo contrario, logrando con ello simplificar los mecanismos de entrega de los beneficios estatales y evitando duplicidades burocráticas innecesarias”.

Igual conclusión resulta aplicable, por tanto, tratándose del bono especial establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, considerando que, tal como ya se expresara, fue otorgado en los mismos términos que el del artículo 25 de la Ley N° 20.313.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el trabajador que en virtud de la Ley N° 20.486, podía impetrar el aguinaldo de Navidad del artículo 2º y el bono especial previsto en el artículo 32, ambos de dicho cuerpo legal, respecto de dos o más empleadores, sólo tuvo derecho a percibirlo de aquel con quien tenía pactada la remuneración de monto mayor.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FERIADO LEGAL. CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA. TRABAJADORES AFECTOS A REMUNERACIÓN MIXTA.

1556/021, 07.04.2011

Para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

Fuentes: Código del Trabajo artículo 67 inciso 1º y artículo 71.

Concordancias: Dictamen N° 5409/251, de 16.12.2003.

Mediante presentación citada en antecedente..., Uds. han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en cuanto al procedimiento de cálculo que utiliza la empresa Proalto Ltda., para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, durante el período en que hacen uso de su feriado legal, de acuerdo al cual, una vez calculado el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, éste se divide por 30 y no por los días efectivamente trabajados en el mes.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 71 del Código del Trabajo, dispone:

“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

“En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

“Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

Del precepto legal precedentemente transcrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneracional a que estén afectos:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

Cabe hacer presente que actualmente se encuentran en esta situación sólo los trabajadores excluidos de la limitación de jornada y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Cabe destacar además, que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, ha sostenido que el legislador tuvo en vista establecer el principio de la remuneración íntegra consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, con la finalidad de impedir que el trabajador sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios. Así lo ha precisado la jurisprudencia aludida, entre otros en dictamen N° 5409/251 de 16 de diciembre de 2003.

Igualmente, la citada jurisprudencia ha precisado, que la contraprestación en estudio necesariamente conlleva la remuneración de los 15 días hábiles de feriado a que tiene derecho el dependiente, así como la de los días inhábiles que comprende dicho período.

Ahora bien, de los antecedentes proporcionados por Uds., se desprende que en la especie la remuneración está compuesta por un sueldo base mensual más comisiones por ventas, esto es, por un sistema de remuneración mixta, caso en el cual corresponde según ya se expresó, pagar como remuneración íntegra el sueldo base pactado con su empleador y adicionalmente el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados por el respectivo dependiente.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que para efectos de efectuar el referido cálculo, el promedio de las sumas percibidas por concepto de remuneraciones variables, debe dividirse por 30 y no por el número de días efectivamente laborados por el respectivo trabajador el que sería menor.

Ello, atendido que durante el período de feriado corresponde remunerar tanto los días hábiles como los inhábiles.

En consecuencia, sobre la base del precepto legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**INSTRUMENTO COLECTIVO. LEGALIDAD DE CLÁUSULA. UNIFORME GUARDIAS DE SEGURIDAD.
UNIFORMES. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR.**

1650/022, 14.04.2011

El costo del uniforme que debe utilizar el personal que se desempeña como guardia de seguridad en la ejecución de sus labores, con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 15º del D.S. Nº 93 de 1985, es de cargo del empleador y, por ende, no se ajusta a derecho la cláusula vigésimo segunda del contrato colectivo vigente suscrito por la empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato Nº 1 de Guardias de Seguridad allí constituido, que obliga al trabajador que no cuenta con una antigüedad superior a un año en la empresa al pago de los zapatos y calcetines que conforman dicho uniforme.

Fuentes: D.S. Nº 93, de 1985, artículos 12 y 15. Código del Trabajo, artículos 5º y 7º.

Concordancia: Dictámenes Nºs. 842/040, de 09.03.2001 y 3927/228, de 30.07.1999.

Mediante presentación citada en el antecedente..., requieren un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la legalidad de la cláusula vigésimo segunda del contrato colectivo suscrito con su empleador, que contempla indumentaria de trabajo exceptuada de la entrega de uniforme sin costo para los trabajadores afectos que se desempeñan como guardias de seguridad, encargados de turno y jefes de grupo, pues, con arreglo a lo pactado en dicha norma convencional, los zapatos y calcetines son de cargo de los referidos trabajadores y su valor descontado por el empleador en seis cuotas mensuales iguales y sucesivas a partir de la fecha de su entrega, a menos que tales dependientes hayan prestado servicios por un período superior a un año en la empresa, en cuyo caso, son entregados sin costo para ellos.

Tal requerimiento se funda en que, a juicio de los recurrentes, el uso de uniforme es obligatorio para los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad en la referida empresa y, por ende, las partes no pudieron haber pactado que el costo de los zapatos y calcetines que deben usar aquellos trabajadores con una antigüedad igual o menor a un año en la empresa sea de cargo de estos últimos.

Por su parte, el subgerente de Relaciones Laborales de Prosegur Chile S.A., en respuesta a traslado conferido por este Servicio a dicha entidad, en cumplimiento de la norma prevista en el inciso final del artículo

10 de la Ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, alega, por una parte, la incompetencia de la Dirección del Trabajo para interpretar cláusulas de un instrumento colectivo, con arreglo a lo previsto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo y, por otra, manifiesta que no resulta aplicable a los guardias de seguridad por los que se consulta, la normativa en que funda su presentación el sindicato recurrente, el D.S. 1773 de 1994, sobre funcionamiento de vigilantes privados.

Agrega que atendido que no existe norma alguna que regule la materia tratándose de guardias de seguridad, la cláusula del contrato colectivo objeto de la presentación de los recurrentes tiene plena validez y en ningún caso vulnera el artículo 5° del Código del Trabajo.

Precisa, por último, que el uniforme de guardia de seguridad no incluye zapatos, toda vez que éstos no deben tener ninguna calidad especial. Así es como, en virtud de la alta rotación de personal, la cláusula del contrato colectivo en referencia estipula que dicha indumentaria será de cargo del empleador sólo respecto de los trabajadores que hayan prestado servicios por más de un año en la empresa, tema que por lo demás, fue debatido y aceptado por el sindicato recurrente.

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

El contrato colectivo suscrito por el período 01.09.2008-31.08.2011, por la empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato N° 1, allí constituido, estipula en su cláusula vigésimo segunda:

“ROPA DE TRABAJO

“Los Guardias, Encargados de turno y Jefes de Grupo tendrán derecho a usar una tenida para el desempeño de sus funciones. Para este efecto la empresa les proporcionará los elementos de vestuario y equipo necesarios, con relación al lugar donde éstas se desarrollen, los que serán repuestos en la oportunidad que la empresa estime y de acuerdo al desgaste lógico y natural que tengan, tomando en consideración el ambiente de trabajo y la actividad realizada. Esta tenida incluirá dos pantalones.

“Estos elementos se entregarán sin costo para el trabajador, con la excepción de los zapatos y calcetines que son de su cargo, los que serán descontados en seis cuotas mensuales iguales y sucesivas contadas desde la fecha de entrega. En el caso de trabajadores con más de un año en la empresa, los zapatos serán sin costo para ellos. La empresa en aquellas labores que su naturaleza exija, entregará a sus trabajadores, zapatos de seguridad de la calidad y especificaciones adecuadas para sus funciones, los que serán sin costo para éstos”.

De la norma convencional transcrita se colige, en lo pertinente, que los guardias de seguridad, entre otros, tendrán derecho a usar una tenida para el desempeño de sus funciones, obligándose la empresa a proporcionar los elementos de vestuario y equipo necesarios, atendiendo al lugar donde éstas se desarrollen y que estos elementos se entregarán sin costo para el trabajador, a excepción de zapatos y calcetines que son de su cargo, a menos que éste haya prestado servicios a la empresa por un período superior a un año, en cuyo caso serán entregados sin costo para él por el empleador.

Ahora bien, atendido el tenor de la cláusula en comento y con el objeto de contar con mayores antecedentes sobre la materia en consulta, se solicitó informe a la Prefectura de Carabineros Santiago Norte, a fin de que informe a este Servicio si en conformidad a la norma prevista en el artículo 5° bis del decreto ley N° 3.607, de 1981 y en los artículos 12 y 15 del decreto supremo N° 93, de 1985, que aprueba el Reglamento del citado artículo 5° bis, las empresas de seguridad y específicamente, la individualizada, están obligadas a incluir, entre las materias que deben consignarse en la *directiva de funcionamiento* presentada a la Prefectura respectiva, el uniforme exigido por aquellas a los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad, para ejecutar sus funciones, a efectos de someter tal indumentaria de trabajo a la aprobación de dicha Prefectura.

En respuesta a la solicitud a que se ha hecho referencia precedentemente, la Autoridad Fiscalizadora, Oficina de Seguridad Privada O.S. 10, Prefectura Santiago Norte, informa al respecto:

*"1.- Que conforme al inciso 2º del art. 15º del Decreto Supremo Nº 93 de fecha 06.09.1985, la empresa prestadora citada anteriormente, al proporcionar un servicio de Guardias de Seguridad a una determinada empresa, tiene la obligación de presentar una Directiva de Funcionamiento, donde se especifica lugar donde se realizarán los servicios, misión que se cumplirá, **tipo de uniforme que utilizará**, entre otros antecedentes.*

"2.- Consecuente con lo anterior, el Manual de Organización del Sistema de Seguridad Privada de Carabineros de Chile, en su título IV, letra B) señala que, el uniforme a utilizar por los Guardias de Seguridad debe ser autorizado por la respectiva Autoridad Fiscalizadora, conforme a las especificaciones consideradas en la Directiva de Funcionamiento, presentada por la persona interesada en la presentación del servicio, conforme a la normativa legal señalada en el párrafo anterior.

"3.- Conforme a los antecedentes tenidos a la vista, se procedió a la verificación de las Directivas de Funcionamiento presentada por la empresa en cuestión, y el cual esta Autoridad Fiscalizadora autoriza dicho servicio con el siguiente tipo de uniforme corporativo según se indica:

a) Casaca de color café con insignia de la compañía.

b) Camisa color beige oscuro.

c) Corbata café.

d) Pantalón recto café.

e) Fornitura de cuero negro.

f) Zapatos negros, tipo industrial.

g) Calcetines color negro.

h) Parka café (uso de acuerdo a las condiciones climáticas).

"4.- Para mayor ilustración se adjunta al presente documento, fotocopia de la parte pertinente del uso y autorización del uniforme a utilizar por los Guardias de Seguridad".

De este modo, de informe recién transcrito se infiere inequívocamente que la empresa Prosegur Chile S.A., en cumplimiento de la norma prevista en el inciso 2º del artículo 15º del decreto supremo Nº 93, ya citado, tiene la obligación de presentar a la Autoridad Fiscalizadora de la Prefectura de Carabineros correspondiente, una directiva de funcionamiento del servicio de guardias de seguridad que prestará a una determinada empresa, donde se especificará, entre otras materias, el tipo de uniforme que utilizará dicho personal, incluidas las especificaciones de los zapatos y los calcetines de que hará uso. Consecuente con lo anterior, dicha ropa de trabajo debe ser autorizada por la referida Autoridad Fiscalizadora, conforme a las especificaciones consideradas en la directiva de funcionamiento, presentada por la empresa en cuestión, conforme a la normativa citada.

A su turno, esta Dirección, mediante dictámenes 842/40, de 09.03.2001 y 3927/228, de 30.07.1999, ha sostenido que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que, entre otras obligaciones, exige al empleador mantener los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, a su costo. Ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Nº 16.744, que prohíbe a los empleadores cobrar a sus trabajadores los equipos o implementos de protección que debe proporcionarles.

En efecto, este Servicio ha estimado que el empleador debe asumir igualmente el costo de la ropa de trabajo cuyo uso ha exigido a sus trabajadores por razones de imagen corporativa, como sería el requerimiento de la misma por sus clientes o para la atención de público.

Ello en atención a que, si bien, la utilización de tal indumentaria no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal, sí obedece a la voluntad del empleador, quien, en uso de sus facultades de dirección y administración, impone tal exigencia para la ejecución de las respectivas labores.

La tesis precedentemente expuesta resulta, en opinión de la suscrita, plenamente aplicable a la situación en consulta, toda vez que si este Servicio ha sostenido que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo impuesta a sus trabajadores en uso de las referidas facultades con que cuenta, existen mayores razones aún para sostener que a la misma conclusión debe arribarse tratándose del uso de uniforme de los guardias de seguridad por los que se consulta.

Lo anterior, por cuanto, tal exigencia impuesta por el empleador no sólo tiene su origen en las aludidas atribuciones que le son propias y que se materializan en la elección de la ropa de trabajo que usará el personal de que se trata, sino que responde, además, a la exigencias previstas por las normas analizadas en informe de la Autoridad Fiscalizadora de la Prefectura de Carabineros Santiago Norte, antes transcrita, con arreglo a las cuales, dicho uniforme resulta obligatorio y debe ser sometido a la autorización de la Prefectura de Carabineros correspondiente.

En efecto, según ya se señalara por la autoridad respectiva, la empresa Prosegur Chile S.A., en cumplimiento de la norma prevista en el inciso 2º del artículo 15º del D.S. Nº 93, ya citado, tiene la obligación de presentar a la Autoridad Fiscalizadora de la Prefectura de Carabineros correspondiente, una Directiva de Funcionamiento del servicio de guardias de seguridad que prestará a una determinada empresa, donde se especificará, entre otras materias, el tipo de uniforme que utilizará dicho personal, incluidos los zapatos y calcetines por los que se consulta.

A mayor abundamiento, debe tenerse presente la norma del artículo 7º del Código del Trabajo, que dispone:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Del mismo precepto se desprende que las principales obligaciones que éste impone al empleador son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada y que para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia que autoriza a sostener, a la vez, que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa, entre ellas, la de la especie, toda vez que se trata de una exigencia impuesta al empleador por la norma del artículo 15º, inciso 2º, del D.S. Nº 93, ya citado.

Acorde con lo expresado, cabe puntualizar todavía que el descuento por el empleador del costo de los zapatos y calcetines que la cláusula contractual en comento contempla, no resultaría jurídicamente procedente en aplicación de la norma establecida en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, según

la cual: *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”*. Ello, porque tal convención implicaría la renuncia del trabajador respectivo a parte de las remuneraciones a que tiene derecho, por la circunstancia de haberse hecho cargo del pago de parte del uniforme de trabajo que debe utilizar, costo que, según ya se analizara, corresponde asumir al empleador.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que el pacto relativo al pago de los zapatos y calcetines de cargo de los guardias de seguridad que no cuenten con una antigüedad superior a un año en la empresa, convenido en la cláusula vigésimo segunda del contrato colectivo vigente suscrito por la empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato N° 1 de Guardias de Seguridad allí constituido, no se ajusta a derecho, por tratarse de indumentaria incluida en el uniforme que debe utilizar dicho personal en la ejecución de sus labores, con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 15° del D.S. N° 93 de 1985 y cuyo costo, por ende, es de cargo del empleador.

Conforme a lo expuesto, la empresa individualizada debe restituir las sumas descontadas indebidamente a los referidos trabajadores, por concepto de pago de tal indumentaria incluida entre aquellas que conforman su uniforme de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el costo del uniforme que debe utilizar el personal que se desempeña como guardia de seguridad en la ejecución de sus labores, con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 15° del D.S. N° 93 de 1985, es de cargo del empleador y, por ende, no se ajusta a derecho la cláusula vigésimo segunda del contrato colectivo vigente suscrito por la empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato N° 1 de Guardias de Seguridad allí constituido, que obliga al trabajador que no cuenta con una antigüedad superior a un año en la empresa al pago de los zapatos y calcetines que conforman dicho uniforme.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. COMUNICACIÓN.

1670/023, 14.04.2011

Corrige error que indica y declara que la negativa de reconsideración de doctrina contenida en el ordinario N° 850/007, de 15.02.2011, se encuentra referida a aquella que da cuenta el dictamen N° 3678/127, de 05.09.2003.

Fuentes Legales: Código del Trabajo, 314, inciso final, artículos 317 al 321.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3678/127, de 05.09.2003 y 850/007, de 15.02.2011.

Mediante ordinario N° 850/007, de 15.02.2011, se denegó la reconsideración del dictamen de esta Dirección N° 3678 /127, de 05.09.2003, que en su conclusión N° 2 resolvió que: *“La existencia en una empresa de un convenio colectivo de aquellos suscritos de acuerdo con el artículo 314 bis, del Código del Trabajo, no exime al empleador de efectuar la comunicación a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, a los restantes trabajadores de la empresa”*.

Pues bien, revisado el ordinario N° 850/007, de 15.02.2011, se ha podido comprobar que se ha incurrido en un error al citar el número y la fecha del dictamen sometido a la reconsideración de este Servicio. En efecto, tanto en la materia como en el cuerpo del ordinario se cita el *“dictamen N° 3678/066, de 05.09.2010*

y 3678/127, de 05.09.2010”, respectivamente, cuando debió señalarse el “dictamen N° 3678/127, de 05.09.2003”.

En consecuencia, de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, cumpla con señalar a Ud., que la referencia al ordinario que contiene la doctrina cuya reconsideración se ha denegado debe entenderse efectuada al dictamen N° 3678/127, de 05.09.2003.

Le saluda atentamente,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACIÓN DE CONTRATO. SALUD INCOMPATIBLE. INDEMNIZACIÓN. PROCEDENCIA.

1671/024, 14.04.2011

A la docente, doña Patricia de Monserrat Valdebenito San Martín, no le asiste el derecho a que la Corporación Municipal de San Miguel, quien le ha puesto término a su contrato de trabajo por salud incompatible, le pague indemnización por años de servicios, como tampoco la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio de la ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, inciso 1), letra h). Ley N° 18.833, artículo 149.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asiste el derecho a que la Corporación Municipal de San Miguel, quien le ha puesto término a su contrato de trabajo por salud incompatible, le pague indemnización por años de servicios y/o la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 72 h), en su nuevo texto fijado por el artículo 27, letra a) iii de la Ley N° 20.501, publicada en el diario oficial de 26.02.2011, dispone:

“Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

“h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;

“Se entenderá por salud incompatible, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias médicas por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad”.

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales quedan comprendidos quienes laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, termina, entre otras causales, por salud incompatible.

Se infiere, asimismo, que se entiende por salud incompatible haber hecho uso de licencia médica por un período continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, no considerándose para tales efectos, las licencias médicas por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad.

Dicha salud incompatible, según lo ha señalado este Servicio en oficio N° 2184, de 26.05.2004, cuya copia se adjunta, es declarada por la propia entidad empleadora una vez que concurren los requisitos legales que la hacen procedente, sin intervención de organismo previsional alguno.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a la consulta formulada, cabe consignar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal de que se trata, contenida en el citado artículo 72 de la Ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal no impone al empleador la obligación de pagar indemnización legal por años de servicios, en el evento que el término de la misma se produzca por la causal antes referida, como tampoco al beneficio remuneracional previsto en el artículo 149 de la Ley N° 18.883, contemplada sólo para la salud irrecuperable, cuyo no es el caso.

En efecto, la referida disposición legal prevé:

“Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

“A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad”.

Finalmente es del caso hacer presente que en la situación en consulta, tampoco le asistirá la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente, considerando que este Servicio mediante dictamen N° 4542/216, de 06.08.94, cuya copia también se adjunta, ha establecido que para efectos de percibir la referida indemnización, se entiende por causal similar a la de necesidades de la empresa, la prevista en el artículo 72 letra j) del Estatuto Docente, esto es, la supresión de las horas que sirvan, en conformidad con el artículo 22 del mismo cuerpo legal, por fijación o adecuación de la dotación docente fundada en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

En relación con lo anterior, necesario es puntualizar que la doctrina de la Contraloría General de la República, invocada en su presentación sólo es aplicable a los docentes que laboran en establecimientos educacionales administrados por los Departamentos de Educación de las Municipalidades, que revisten la calidad de funcionarios públicos y no a quienes dependen de las Corporaciones Municipales que son trabajadores del sector privado, toda vez que tal circunstancia determina que el organismo encargado de interpretar y fiscalizar la normativa aplicable a ambas situaciones es distinta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no le asiste el derecho a que la Corporación Municipal de San Miguel, quien le ha puesto término a su contrato de trabajo por salud incompatible, le pague indemnización por años de servicios, como tampoco la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio de la ley N° 19.070.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

REMOLCADORES. DOTACIÓN COMERCIAL. COCINEROS.**REMOLCADORES. LABORES BAHÍA. ALIMENTACIÓN. MODALIDADES.****DENIEGA RECONSIDERACIÓN.****1672/025, 14.04.2011**

Deniega reconsideración del dictamen N° 5413/99 de 21.12.2010.

Fuentes: Código del Trabajo artículos 98, inciso 1° y 184.

Mediante presentación del antecedente..., Ud. solicita reconsideración del dictamen N° 5413/99, de 21.12.2010, por el cual esta Dirección resolvió *“Complementar el dictamen N° 4222/057, de 09.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos”*.

La recurrente estima que lo resuelto vulnera el decreto supremo N° 977, de 1996, Reglamento Sanitario de los Alimentos y los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, toda vez que al destinar la empresa a un marino de cubierta a preparar alimentos, el cual atendidas sus labores habituales se encuentra contaminado en su ropa y manos por distintos elementos, infringe toda norma de higiene y seguridad exponiendo la salud de los trabajadores y alterando los horarios de descanso del resto de los tripulantes. Asimismo, sostiene que la expresión utilizada por el dictamen en referencia *“sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo”* no se ajusta a la realidad por cuanto dichas naves efectúan principalmente sus labores de atraque y desatraque de naves en la bahía durante las 24 horas y los 365 días del año.

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

Respecto a los argumentos que sirven de base a la reconsideración solicitada, cabe señalar que esta Dirección en cumplimiento del imperativo legal que se confiere en el artículo 184 del Código del Trabajo y consciente de la absoluta necesidad de los trabajadores que nos ocupa de contar con alimentación adecuada a bordo proporcionada por el armador, en cumplimiento, a su vez, de la obligación legal contenida en el artículo 98 del mismo cuerpo normativo, resolvió que tal obligación se entendería cumplida a través de otras modalidades sólo en el caso de cumplir el remolcador labores en la bahía, lo cual, contrariamente a lo sostenido por esa Federación, no siempre sucede, como claramente se desprende del texto del dictamen recurrido. Asimismo, el pronunciamiento agrega que se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados sin intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos resguardando así, precisamente, la salud y seguridad de los tripulantes.

En consecuencia, teniendo presente que los argumentos esgrimidos por esa Federación fueron debidamente considerados al momento de emitirse el dictamen cuya reconsideración se solicita, se deniega la solicitud objeto del presente informe.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CIRCULARES, RESOLUCIÓN Y ÓRDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1. Circulares

26, 30.03.2011

Departamento de Inspección.

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Solicitado para la verificación de Mora Presunta.

Este Servicio en su rol permanente de fiscalización de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, ha considerado necesario la realización de un Programa Nacional Solicitado, con el fin de verificar la Mora Presunta de una cantidad determinada de empleadores.

Se entiende por Mora Presunta la simple interrupción del pago de las cotizaciones previsionales de un trabajador, respecto de un empleador que paga habitualmente estas cotizaciones previsionales y repentinamente deja de hacerlo, sin haber dado el aviso de cese de la relación laboral a que alude el artículo 2º del D. L. 3.500, de 1980.

1. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES A REALIZAR

La cantidad de fiscalizaciones a realizar por región, es la que se detalla en el siguiente cuadro. Los antecedentes que configuran cada fiscalización, tales como: domicilios, razones sociales de las empresas, identificación de los trabajadores y período en el cual se configuró la mora presunta, serán enviados por correo electrónico a los Coordinadores Inspectivos.

REGIÓN	CANTIDAD
TARAPACÁ	48
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	102
MAULE	156
LA ARAUCANÍA	168
LOS LAGOS	156
LOS RÍOS	54
TOTAL	684

2. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

La activación de las comisiones la realizará el Departamento de Tecnologías de la Información y aparecerán en el sistema DT Plus como comisiones por asignar, marcadas con fondo de color azul y bloqueadas.

Será función de cada Jefe de Fiscalización o Jefe de Oficina, según corresponda, proceder a la asignación de las comisiones a los fiscalizadores participantes, con un máximo de 6 para cada uno, a más tardar el 31.03.2011, como carga de trabajo para el mes de abril de 2011.

La ponderación de las comisiones será de 0,75 por cada una.

3. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

Cada fiscalizador deberá tener su carga de trabajo asignada a más tardar el 31.03.2011, además deberá entregarse copia íntegra de la presente circular. En el comprobante de ingreso de la comisión en la fila en donde se muestra el Código del Programa y el Sector a fiscalizar, se ubicará un link, el cual al presionarlo llevará a una planilla Excel, la cual contiene la información de los trabajadores de la empresa que están en mora presunta.

A continuación se muestra un ejemplo del comprobante de ingreso:



Región	Inspección	Año	No. Fis
20	00	2011	24
Estado Comisión		Multa Asociac	
ASIGNADA			

INGRESO DE FISCALIZACIÓN

I.- Antecedentes de la Fiscalización:

Fecha de Origen	Origen	Unidad de Origen	Solicitada Por	Ponderación	
30-03-2011	Fiscalización	Fiscalización	Por Programa	1,00	

Programa de Fiscalización	Rehiscaliza Comisión
(5/58) Todos Los Sectores Link a Anexo	
Ingresado Por	Oficina de Ingreso
XXXXXXXX/XXXXXXXX/XXXXX XXXXXXXX	IPT _____
Funcionario Asignado	Fecha de Asignación
XXXXXXXX/XXXXXXXX/XXXXX XXXXXXXX	31-03-2011
Tipo de Procedimiento a Realizar	

II.- Antecedentes del Solicitante

La misma planilla señalada es la que se utilizará como **formulario de trabajo** para consignar los datos constatados y en caso de corresponder, como anexo de la posible Resolución de Multa, si la planilla contiene un número considerable de trabajadores, deberán imprimirse en distintas hojas, dejando fija la primera columna.

A continuación se muestra el formato de la planilla:

RAZÓN SOCIAL EMPRESA
RUT EMPRESA

NOMBRE TRABAJADOR	A	B	C
	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
RUT			
AFP			
MES INICIO MORA PRESUNTA			
TÉRMINO RELACIÓN LABORAL			
FECHA CESE RELACIÓN LABORAL			
LICENCIA MÉDICA			
FECHA INICIO LICENCIA			
MONTO IMPONIBLE MES DE INICIO			
MONTO IMPONIBLE MESES INTERMEDIOS			
MONTO IMPONIBLE MESES INTERMEDIOS			
FECHA TÉRMINO LICENCIA			
MONTO IMPONIBLE MES DE TÉRMINO			
PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES			
FECHA INICIO PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES			
FECHA TÉRMINO PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES			
NO DECLARACIÓN Y NO PAGO			
MES /AÑO 1			
MONTO IMPONIBLE 1			
DÍAS TRABAJADOS			
MES /AÑO 2			
MONTO IMPONIBLE 2			
DÍAS TRABAJADOS			
MES /AÑO 3			
MONTO IMPONIBLE 3			
DÍAS TRABAJADOS			
MES /AÑO 4			
MONTO IMPONIBLE 4			
DÍAS TRABAJADOS			

Las visitas de fiscalización deberán materializarse entre los días 01 y 06-04-2011 y los egresos deben estar registrados en el sistema DT Plus a más tardar el 11-04-2011.

El objetivo de la fiscalización es verificar el por qué se ha generado la interrupción en el pago o declaración de las cotizaciones previsionales. Esta interrupción puede deberse a:

- Cesación de servicios prestados por el trabajador.
- El empleador no declaró o no pagó la cotización previsional del trabajador, el cual se encuentra plenamente vigente en la empresa.
- Trabajador afecto a subsidio por incapacidad laboral.
- Trabajador afecto a permiso sin goce de remuneraciones.

Cuando el fiscalizador se constituya en la empresa, para verificar la Mora Presunta, debe investigar cuál de las situaciones detalladas precedentemente es la que afecta a cada uno de los trabajadores involucrados.

Para ello deberá verificarse, en primera instancia, si los trabajadores están vigentes en la empresa y, de no ser así, constatar hasta qué fecha estuvo vigente la relación laboral.

A continuación se procederá a detallar cada una de las situaciones a las cuales nos podemos enfrentar en el proceso de fiscalización y los pasos a seguir:

3.1. CESACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS POR EL TRABAJADOR

Una de las situaciones por la cuales se presenta Mora Presunta, es cuando una relación laboral ha sido terminada. El empleador tiene la obligación legal de informar este Movimiento de Registro de Personal a la AFP correspondiente y a la AFC.

Para verificar si se está frente a esta situación, deberá revisarse la existencia de algún documento que dé cuenta del término de la relación laboral, a saber: finiquito, carta de aviso de término de contrato enviada al trabajador y/o a la Inspección del Trabajo. El mes y año de término de la relación laboral debe coincidir con la última cotización que se tenga registro y necesariamente el período a verificar debe ser el siguiente a éste, el cual debe coincidir con el informado como mes de inicio de la mora presunta.

En este caso, estaría acreditado que se está frente a una Cesación de Servicios no informada y correspondería cursar las siguientes sanciones:

1241-a	Art. 2 inciso 5° y Art. 19 inciso 6° del D.L. 3.500 de 1980.	No comunicar a la A.F.P. la cesación de los servicios trabajador.	No comunicar a la A.F.P., la cesación de los servicios del trabajador Sr..., ocurrida con fecha...	0,2 U.F. por trabajador
1245-a	Art. 5 inciso 3° de la Ley 19.728, que establece el Seguro de Cesantía, en relación con el inciso 6° del Art. 19 del D.L. 3.500, de 1980.	No comunicar a la A.F.C. la cesación de los servicios.	No comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la cesación de los servicios del trabajador Sr..., ocurrida con fecha...	0,5 U.F. por trabajador

Respecto de la sanción tipificada con el código 1245-a, sólo procede cursarla en la medida que la relación laboral haya comenzado antes del 02.10.2002 o habiendo ingresado anteriormente, el trabajador se haya afiliado en forma voluntaria.

Podría eventualmente darse la situación, que el empleador no haya declarado ni pagado las cotizaciones previsionales en los meses previos al término de la relación laboral. Para darnos cuenta que estamos frente a este caso, la fecha informada como mes de inicio de la mora presunta, debería ser anterior a la fecha de término de la relación laboral. En este caso deberá verificarse a través de los comprobantes de pago de remuneraciones o en caso de corresponder el libro de remuneraciones, los montos imponibles percibidos por el trabajador y a través de los mismos comprobantes de pago de remuneraciones y/o registro de asistencia, el número de días trabajados. Frente a esta situación, habría que adicionar las sanciones descritas en el punto siguiente.

3.2. NO DECLARACIÓN Y NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES

Otra de las situaciones por las cuales se presenta Mora Presunta, es cuando un empleador ha pagado en forma regular las cotizaciones previsionales de un trabajador y a partir de un mes determinado no se efectuó ninguna declaración ni pago, es decir, a partir de cierto mes en adelante (mes señalado como inicio de la mora presunta), no existe ninguna información.

Si el trabajador se encuentra vigente, se deberá requerir el contrato de trabajo, el registro de asistencia, los comprobantes de pago de remuneraciones y en caso de corresponder, el libro auxiliar de remuneraciones. Con estos antecedentes se establecerá los meses involucrados, el monto imponible por cada mes y los días trabajados en cada período, además deberá verificarse la fecha de inicio de la relación laboral, para establecer pertinencia de cursar sanción por no declaración en AFC.

1239-e	Artículo 19 incisos 1º, 4º y 5º del D.L. N° 3.500 de 1980.*	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en AFP.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la AFP..., respecto del trabajador, períodos y montos que se indican en Anexo Previsional adjunto.	0,75 UF por trabajador y por cada mes.
--------	---	--	--	--

En esta situación, estaría acreditado que se está frente a una No Declaración y No pago de cotizaciones previsionales de un trabajador con relación laboral vigente y correspondería cursar las siguientes sanciones:

1244-a	Art. 10 incisos 3º, 4º y 5º de la Ley 19.728, que establece el Seguro de Cesantía.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía, respecto del trabajador, período y monto que se indican en Anexo Previsional adjunto.	1 U.F. por trabajador y por cada mes.
--------	--	--	--	---------------------------------------

Respecto de la sanción tipificada con el código 1244-a, sólo procede cursarla en la medida que la relación laboral haya comenzado antes del 02-10-2002 o habiendo ingresado anteriormente, el trabajador se haya afiliado en forma voluntaria.

3.3. TRABAJADOR AFECTO A SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se puede presentar Mora Presunta, cuando un trabajador esta afecto a subsidio por incapacidad laboral y el empleador no ha informado de dicha situación a la AFP y a la AFC. En este caso se deberá verificar, antes que nada, la efectividad que el trabajador haya estado o esté con licencia médica, siendo responsabilidad del empleador realizar dicha acreditación.

Respecto de esta acreditación, en relación con las Isapre, el D.S. N° 3 de 1984 establece en su artículo 35, lo siguiente: "La ISAPRE, en el momento de recibir el formulario de licencia de parte del empleador o del trabajador independiente, certificará su recepción, estampando la fecha y timbre en el formulario de licencia respectivo y les entregará un comprobante que servirá para acreditar la entrega de la licencia dentro del plazo a que se refiere el artículo 13."

En este caso se deberá verificar que se haya hecho la respectiva cotización previsional en AFC (3% contratos a plazo fijo por obra o faena o 2,4% contratos indefinidos) y además, en las empresas con 100 o más trabajadores, se haya realizado la cotización por el seguro de invalidez y sobrevivencia equivalente al 1,87% de la remuneración imponible. Es necesario señalar que es obligación del empleador cumplir con estas dos obligaciones, si se dan los supuestos establecidos, cuando el trabajador se encuentra con licencia médica.

Las posibles sanciones serán las siguientes:

1240-c	Artículo 17 inciso 3º y artículo 19 del D.L. N° 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de invalidez y sobrevivencia durante los períodos de incapacidad laboral.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de invalidez y sobrevivencia, en la AFP.. durante los períodos de incapacidad laboral, respecto del trabajador, períodos y montos que se indican en Anexo Previsional adjunto.	0,75 UF por trabajador y por cada mes.
1244-a	Art. 10 incisos 3º, 4º y 5º de la Ley 19.728, que establece el Seguro de Cesantía.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía, respecto del trabajador, período y monto que se indican en Anexo Previsional adjunto.	1 U.F. por trabajador y por cada mes.

Respecto de la sanción tipificada con el código 1244-a, sólo procede cursarla en la medida que la relación laboral haya comenzado antes del 02-10-2002 o habiendo ingresado anteriormente, el trabajador se haya afiliado en forma voluntaria.

3.4. TRABAJADOR AFECTO A PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES

Se presenta otro tipo de Mora Presunta cuando hay un trabajador afecto a un permiso sin goce de remuneraciones. En estos casos el empleador deberá ser capaz de acreditar documentalmente dicho permiso, exhibiendo la solicitud del trabajador y su debida autorización, además de verificar que efectivamente el trabajador no esté prestando servicios, en caso de no ser posible realizar esta acreditación, se deberá proceder conforme el punto 3.2. de esta Circular.

4. CONFECCIÓN DE POSIBLES SANCIONES

De corresponder, se deberán cursar las sanciones, adjuntando a la Resolución de Multa, el anexo previsional señalado en el punto 3 de la presente Circular.

A modo de ejemplo, si estamos frente a la situación descrita en el punto 3.2 de esta circular y esto afecta a diferentes trabajadores y diferentes AFP, se deberá detallar de la siguiente forma:

No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en las siguientes AFP, de acuerdo al detalle señalado:

AFP Provida, respecto de los trabajadores, períodos y montos imponible detallados en las columnas A, C y F, del anexo previsional adjunto

AFP Hábitat, respecto de los trabajadores, períodos y montos imponible detallados en las columnas B, E y G, del anexo previsional adjunto

AFP Planvital, respecto de los trabajadores, períodos y montos imponible detallados en las columnas D, H, I y J, del anexo previsional adjunto

El anexo previsional forma parte integrante de la presente Resolución de Multa para todos los efectos legales.

Las Resoluciones de Multa deberán ser notificadas por correo certificado o en forma personal posterior, esto debido a que la confección de la misma debe realizarse en las planillas previamente enviadas.

5. ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE MULTA – FORMULARIO DE TRABAJO

5.1. ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE MULTA

En los casos en que se constate la situación descrita en el punto 3.2 de esta Circular, se deberá enviar escaneado el Anexo de la Resolución de Multa, con la correspondiente firma del fiscalizador actuante en cada una de sus hojas. El envío lo realizará el propio fiscalizador, enviando un correo electrónico con el archivo adjunto a la casilla <unges@dt.gob.cl>. El nombre del archivo deberá ser el RUT del empleador, sin el dígito verificador y en el asunto deberá consignarse el Número de la Resolución de Multa y el Folio del Informe de Fiscalización.

5.2. FORMULARIO DE TRABAJO

Para poder informar en forma oportuna a las Administradoras de Fondos de Pensiones, respecto del detalle de la situación en la que se encuentra cada uno de los trabajadores afectos a Mora Presunta, se hace necesario, además, que el formulario de trabajo (anexo de la Resolución de Multa, en caso de corresponder), sea enviado en forma íntegra, a la casilla de correo unges@dt.gob.cl, en formato Excel, el nombre del archivo deberá ser el RUT del empleador, sin el dígito verificador y en el asunto deberá consignarse el Número de la Resolución de Multa y el Folio del Informe de Fiscalización. Con esta información se elaborará un informe que de cuenta de las situaciones de los trabajadores involucrados, información que debe ser enviada, por cada uno de los fiscalizadores participantes, a más tardar el 12-04-2011.

Para poder procesar la información de manera expedita, no debe ser modificado el formulario de trabajo, sólo pueden agregarse filas, en los casos en que haya más de 4 meses involucrados en la no declaración ni pago de cotizaciones, descrito en el punto 3.2.

6. EGRESO F 11, ELABORACIÓN DE INFORME DE EXPOSICIÓN Y CONSOLIDADO

Cuando se esté realizando el egreso de la comisión en el formulario F 11, en los casos de las materias:

- NO COMUNICAR A LA AFP/AFC TRABAJADOR AFECTO A SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL y
- NO COMUNICAR A LA AFP/AFC TRABAJADOR AFECTO A PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES

Se deberá informar como Materia no Corresponde, cuando la situación constatada no corresponda a ninguna de estas dos y como Investigación, cuando la situación constatada sea efectivamente una de estos dos.

Respecto de estas dos materias no se cursarán sanciones.

Para un mayor entendimiento, se adjunta el siguiente ejemplo:

- Materias Denunciadas en la Activación								
Materia	Situación Inicial			Situación Final				
(595) NO COMUNICAR A LA AFP/AFC TRABAJADOR AFECTO A SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL	<input checked="" type="radio"/> Materia no Corresponde	<input type="radio"/> Investigación	<input type="radio"/> No Detecta Infracción	<input type="radio"/> Detecta Infracción Cursa Multa	<input type="radio"/> Detecta Infracción Sin Cursar Multa	<input type="radio"/> Corrección Inmediata	<input type="radio"/> Otorga Plazo Corrección	<input checked="" type="radio"/> Corregido (Sin Multa)
394								
- Materias Agregadas en la Asignación								
Materia	Situación Inicial			Situación Final				
Incorporar Materias								
.....								
Resultados de la Fiscalización								
B.- Montos Pagados								
Incorporar Montos Pagados								
.....								
C.- Cobros Previsionales								
Incorporar Cobros Previsionales								

El informe de exposición deberá dar cuenta clara y detallada de lo constatado en la fiscalización, deberá ajustarse a lo instruido en la circular N° 95 del 18-08-2010.

Tal como ya se señaló, el plazo máximo para el egreso de los informes en el sistema informático DT Plus será el 11-04-2011, plazo que bajo ninguna circunstancia podrá prorrogarse.

En la página de inicio del sistema DT Plus, en la sección "Fiscalizaciones", se incorporará una fila a continuación de los Formularios F02 de Revisión Personales, en la cual estará disponible el correspondiente Informe Consolidado en formato Excel. Se deberá grabar y completar los datos solicitados, misma operación con cada una de las comisiones asignadas. Una vez completos los datos, el fiscalizador deberá juntarlos, tal cual se muestra a continuación y generar un solo archivo.

INFORME CONSOLIDADO

RUT EMPLEADOR	CÓDIGO TIPIFICADOR Y OTRAS SITUACIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS	MONTO DE LA SANCIÓN EN UF
XX.XXX.XXX-X	1241-a		
XX.XXX.XXX-X	1245-a		
XX.XXX.XXX-X	1239-e		
XX.XXX.XXX-X	1244-a		
XX.XXX.XXX-X	1240-c		
XX.XXX.XXX-X	PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES		
XX.XXX.XXX-X	LICENCIA MÉDICA		
YY.YYY.YYY-Y	1241-a		
YY.YYY.YYY-Y	1245-a		
YY.YYY.YYY-Y	1239-e		
YY.YYY.YYY-Y	1244-a		
YY.YYY.YYY-Y	1240-c		
YY.YYY.YYY-Y	PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES		
YY.YYY.YYY-Y	LICENCIA MÉDICA		
AA.AAA.AAA-A	1241-a		
AA.AAA.AAA-A	1245-a		
AA.AAA.AAA-A	1239-e		
AA.AAA.AAA-A	1244-a		
AA.AAA.AAA-A	1240-c		
AA.AAA.AAA-A	PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES		
AA.AAA.AAA-A	LICENCIA MÉDICA		
BB.BBB.BBB-B	1241-a		
BB.BBB.BBB-B	1245-a		
BB.BBB.BBB-B	1239-e		
BB.BBB.BBB-B	1244-a		
BB.BBB.BBB-B	1240-c		
BB.BBB.BBB-B	PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES		
BB.BBB.BBB-B	LICENCIA MÉDICA		
CC.CCC.CCC-C	1241-a		
CC.CCC.CCC-C	1245-a		
CC.CCC.CCC-C	1239-e		
CC.CCC.CCC-C	1244-a		
CC.CCC.CCC-C	1240-c		
CC.CCC.CCC-C	PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES		
CC.CCC.CCC-C	LICENCIA MÉDICA		
DD.DDD.DDD-D	1241-a		
DD.DDD.DDD-D	1245-a		
DD.DDD.DDD-D	1239-e		
DD.DDD.DDD-D	1244-a		
DD.DDD.DDD-D	1240-c		
DD.DDD.DDD-D	PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES		
DD.DDD.DDD-D	LICENCIA MÉDICA		

La forma de completar el Consolidado es la siguiente:

POR FISCALIZADOR

Por cada RUT fiscalizado hay 7 filas, las 5 primeras es para informar respecto de las sanciones cursadas y que tienen directa relación con el presente programa de fiscalización, frente a cada una de ellas, en caso de corresponder, se deberá consignar el Número de Trabajadores Involucrados y el Monto de la Sanción en UF. En las 2 últimas filas de las 7 involucradas por cada RUT, en caso de corresponder, se deberá consignar el Número de Trabajadores con Permiso Sin Goce de Remuneraciones y con Licencia Médica, y que debido a estas situaciones no informadas, pasaron a constituir Mora Presunta.

POR INSPECCIÓN

Esta misma información deberá consignarse respecto del total de empresas fiscalizadas siendo responsabilidad del fiscalizador actuante el registro de la información en el Consolidado, el que una vez listo debe ser enviado vía correo electrónico al Jefe de Fiscalización o Jefe de Oficina, según corresponda, para que se consolide respecto del total de fiscalizadores participantes en la oficina. La forma de consolidarlo será pegar a continuación de la última fila, las siguientes filas del siguiente fiscalizador, no deben existir filas en blanco entremedio y tampoco volver a repetirse la fila N° 1 que contiene la descripción de las columnas.

CONSOLIDADO EN REGIÓN

Luego, cada oficina deberá remitir su Informe Consolidado al Coordinador Inspectivo correspondiente, el que deberá realizar el consolidado final de la Región, con el mismo procedimiento descrito anteriormente.

El Informe Consolidado Regional debe ser enviado **a más tardar el 12-04-2011** a la casilla <unges@dt.gob.cl>.

Bajo ninguna circunstancia debe ser modificada la estructura del Informe Consolidado. En caso de haber cursado otro tipo de sanciones anexas a la presente actividad, el registro de ellas quedará en la Resolución de Multa y en el Informe respectivo, pero no en el Informe Consolidado.

7. OTRAS CONSIDERACIONES

Tal como ya se señaló, la creación de las comisiones en el sistema informático DT Plus, se realizará desde el nivel central, siendo sólo activadas el número exacto de comisiones que es necesario realizar por cada oficina. En el caso de que alguna de las empresas no sea ubicada en la dirección señalada en la comisión o que habiendo sido ubicada, no permanezcan personas al interior, el fiscalizador hará abandono del lugar e informará la comisión como "No Ubicada", pasando a ser su ponderación 0,25. El fiscalizador tendrá la obligación de dar cuenta a su jefatura en forma inmediata, quien a su vez deberá remitir un correo electrónico a la casilla <unges@dt.gob.cl>, informando la situación, dando cuenta del folio de la comisión. En ese momento se realizará la evaluación pertinente y en caso de corresponder se activará otra comisión para reemplazar la egresada como "No Ubicada".

El mismo procedimiento descrito anteriormente deberá utilizarse, por ejemplo, en los siguientes casos:

- Impedimento de visita: el egreso será "Con Multa", la ponderación se mantiene.
- No mantener documentación en el lugar de trabajo: el egreso será "Con Multa" por no mantener documentación en el lugar de trabajo o no exhibir documentación.

Las dudas que surjan, respecto de las instrucciones que en la presente se imparten, deberán ser canalizadas en forma regional, vía correo electrónico a la misma casilla indicada precedentemente.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

28 (extracto), 31.03.2011**Departamento de Administración y Finanzas**

Informa sobre vigencia de orden de servicio N° 05 de 28.02.1990, respecto del control sobre los bienes del Servicio a cargo de las autoridades regionales.

29 (extracto), 01.04.2011**Departamento de Administración y Finanzas**

Imparte instrucciones sobre la obligación de pagar en forma oportuna los Consumos Básicos.

30, 06.04.2011**Departamento de Inspección**

Reitera instrucciones sobre obligación de las Inspecciones del Trabajo de Certificar cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a las Mutualidades de empleadores.

Se ha recepcionado en este Departamento presentación de la Asociación Chilena de Seguridad, mediante la cual solicita impartir instrucciones a las Inspecciones del Trabajo, con la finalidad que éstas **no pongan obstáculos en la emisión de los certificados que acrediten la cantidad de trabajadores de una empresa adherida a dicha Mutual**, con el objeto de determinar el número de votos que tienen sus representantes en los Comités Paritarios, en la elección de los representantes de los trabajadores ante el directorio de la referida mutual.

En relación con lo solicitado, cabe señalar que en la circular 88 de 05.07.01, de este Departamento, página 81 y 82, e instrucciones complementarias, se encuentra regulado el tema.

Ahora bien, es importante tener presente lo establecido en el artículo 13 del D.F.L. N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, norma que se encuentra transcrita en su integridad en la Circular 88, **que obliga a certificar, por parte nuestra, la cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a las mutualidades de empleadores, al último día del mes calendario inmediatamente anterior al que se fije la votación.**

La próxima votación en la empresa recurrente, se realizará **el día 30.05.2011**, por lo tanto, las Inspecciones del Trabajo, deberán certificar la cantidad de trabajadores que prestaban servicios **al 30.04.2011**.

En consideración a lo expuesto precedentemente, se ha estimado conveniente reiterar las instrucciones que rigen en esta materia, para lo cual se adjunta a la presente, copia de instrucciones complementarias que hacen operable este trámite y copia de declaración jurada y certificado.

Saluda atentamente a Uds.

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

DECLARACION JURADA Y CERTIFICADO

YO, _____ RUT: _____

Representante legal de la empresa _____

RUT: _____, ambos con domicilio en _____

DECLARO BAJO JURAMENTO ante el Inspector del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Art. 23 del DFL N°2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo siguiente:

- 1.- Que, la citada empresa, al 30 de Abril de 2011 tiene un total de _____ trabajadores.
- 2.- Que, la presente declaración la hago con pleno conocimiento de las responsabilidades civiles y penales a que me veo enfrentado en el evento de entregar datos que no corresponden a la realidad.
- 3.- Por otra parte, CERTIFICO: **(SÓLO PARA EMPRESAS DE MÁS DE 25 TRABAJADORES)**
 - a) Que el total de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de la empresa es de _____
 - b) Que el (los) lugar(es) en donde está(n) ubicado(s) el (los) Comités Paritarios y los nombres, Rut y domicilio particular de los miembros titulares representantes de los trabajadores en cada uno de los Comités Paritarios existentes son:

DIRECCIÓN COMITÉ PARITARIO:

Calle _____ Comuna _____

INTEGRANTES DEL COMITÉ PARITARIO REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

RUT	NOMBRE	DIRECCIÓN PARTICULAR

NOMBRE Y FIRMA
REPRESENTANTE LEGAL

Los miembros del Comité Paritarios de Higiene y Seguridad que suscriben, dan cuenta de la fidelidad de los datos entregados por el representante legal de la empresa.

_____ NOMBRE	_____ NOMBRE	_____ NOMBRE
_____ FIRMA	_____ FIRMA	_____ FIRMA

CERTIFICACIÓN DIRECCIÓN DEL TRABAJO

En base a la Declaración Jurada y Certificado Precedente, el Fiscalizador que suscribe CERTIFICA que la cantidad de trabajadores de la empresa individualizada en el citado documento, al 30.04.2011, es de _____, ello en conformidad y para los efectos de lo dispuesto en el artículo 13 del DFL N° 285, de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

NOMBRE Y FIRMA FISCALIZADOR



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
UNIDAD DE REGULACIÓN NORMATIVA
Y GESTIÓN DE REQUERIMIENTOS

INSTRUCCIONES

ANT: Votación para la elección de los representantes de los trabajadores al directorio de las mutualidades de empleadores conforme se establece en el Art. 13 del D.F.L. N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La norma establecida en el ANT. , obliga a certificar, por parte nuestra, la cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a las mutualidades de empleadores, al último día del mes calendario inmediatamente anterior al que se fije la votación.

Si bien es cierto el tema está regulado en la Circular 88 de este Depto., se hace necesario explicitar la forma en que opera, por lo cual se instruye lo siguiente:

1. Las mutuales pueden imprimir el formato de la Declaración Jurada-Certificado en forma directa y entregárselo a las empresas adheridas para que sean llenados y presentados en la Inspección correspondiente (en la generalidad de los casos).
2. Si no ocurriere lo anterior, se puede entregar el formato adjunto directamente por la Inspección si así se solicita, a los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o empleador para que sea confeccionado.
3. Tal formato de Declaración Jurada-Certificado, sin número, tiene en su parte inferior el espacio para la certificación que debe hacer cada inspección, cuyo llenado se desprende de su sola lectura.
4. Que la revisión se base exclusivamente en el Libro Auxiliar de Remuneraciones o, indistintamente, en las planillas de cotizaciones previsionales, pagadas o declaradas, y que correspondan al mes por el cual interesa certificar.
5. La posibilidad de presentar fotocopia de alguno de los documentos señalados en el punto anterior, con la única exigencia que sean autenticadas por el empleador.
6. Que la certificación, en lo posible se haga en el acto o a lo sumo dentro del día hábil siguiente.
7. Que la petición de certificación no cumpla con el requisito de ingreso en la Oficina de Partes de la Inspección.
8. Eximirlo de la numeración que todo documento de esa naturaleza debe tener.
9. Lo anterior, más la simplicidad del trámite conforme se establece en la Circular 88, no amerita mayores explicaciones.
10. Copia de cada Declaración Jurada-Certificado con la validez ya dada por la certificación de cada Inspección, se guardará en la carpeta de cada empresa, debiendo entregarse el original al solicitante en el acto (Circular 88).

32, 14.04.2011**Departamento de Inspección**

Instruye sistema de archivo de Certificados Cumplimiento de Obligaciones y Antecedentes Laborales y Previsionales emitidos.

Atendida las observaciones efectuadas por la Oficina de Auditoría mediante Informe de Auditoría N° 01/2011, de 25/02/2011, y la necesidad de regular el archivo físico de los Certificados emitidos en las Inspecciones del Trabajo del país, normados por la circular N° 148, de 29-12-2006 del Depto. de Inspección, se ha estimado pertinente impartir instrucciones definiendo la forma y contenido del archivo en papel de los antecedentes que deben guardarse de cada certificado de Cumplimiento de Obligaciones y/o Antecedentes Laborales y Previsionales, en los siguientes términos:

A. SISTEMA DE ARCHIVO

Los expedientes de certificados emitidos deberán ser archivados en orden correlativo, según el número del documento emitido, en Cajas Archivo, en las cuales se identificará externamente su contenido: "CERTIFICADOS DE ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES" o "CERTIFICADOS DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES".

Se mantendrá en el lugar de trabajo aquellos emitidos durante el mes, y en Bodega las cajas de aquellos emitidos en meses anteriores.

El Encargado de Certificados de cada Inspección será responsable de la mantención ordenada de este sistema de archivo, tanto en oficina como en bodega.

B. DOCUMENTOS A ARCHIVAR SEGÚN SU EMISIÓN

1. Certificados de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales, solicitados por página Web Institucional, cuya revisión documental y emisión del certificado se efectúa en las Inspección del Trabajo correspondientes:
 - Comprobante de Activación de Certificado.
 - F-21, de análisis previsional.
2. Certificados solicitados y emitidos en Inspecciones del Trabajo:
 - 2.1. Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales:
 - Solicitud (F-30-1)
 - Comprobante de pago de derecho emitido por el BancoEstado, en original.
 - F-21, de análisis previsional.
 - 2.2. Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales:
 - Solicitud (F-30):
 - Comprobante de pago de derecho emitido por el BancoEstado, en original.
3. Certificados de Antecedentes Laborales y Previsionales y de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales, solicitados y otorgados en línea por página Web de la Institución, no habrá archivo físico (en papel).

A petición del recurrente se podrá autenticar una fotocopia del comprobante de pago de derechos que ha entregado para la tramitación de su solicitud de certificado, y en ella el funcionario(a) anotará el número del certificado solicitado, fecha y timbre de la Unidad, ello en razón que el original queda en el expediente en poder de la Inspección.

El Encargado de las certificaciones, al momento de emitir por el sistema el Certificado (sólo en original) para la firma correspondiente, deberá consignar el N° de Certificado, tanto en el F 30, F 30-1 y F 21, para su archivo según lo instruido en la letra A) precedente.

Asimismo, se hace presente que bajo ninguna circunstancia se debe archivar copia del Certificado emitido, toda vez que éste se encuentra en el sistema informático. La excepción a lo anterior corresponde a aquellos Certificados emitidos y firmados pero que no fueron retirados por el solicitante.

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada Oficina, en particular a aquellos que están encargados de la tramitación de los certificados.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

2. Resolución

231 (exenta), 28.03.2011

Depto. de Administración y Finanzas

Crea en la V Región, la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, fija su jurisdicción y modalidad de atención y modifica resolución exenta N° 954, de 06 de septiembre de 2001, en el sentido que indica.

VISTOS:

- 1.- Lo dispuesto en los artículos 5 letra f), 18 y 19 del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
- 2.- La Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República;
- 3.- La Resolución Exenta N° 954, de 06 de septiembre de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo;
- 4.- Ord. N° 284, de 15 de febrero de 2011, de la Directora Regional del Trabajo Región de Valparaíso;
- 5.- Pase N° 22, de 24 de febrero de 2011 del Jefe del Departamento de Inspección, que avala la creación de una Inspección del Trabajo en la Comuna de Casablanca.
- 6.- Lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 19.880, Ley de Bases de Procedimientos Administrativos.

CONSIDERANDO:

1. Que, la comuna de Casablanca ha experimentado un gran crecimiento en el sector productivo, especialmente en el área vitivinícola, donde existe una gran utilización de mano de obra, no siendo menor el crecimiento en el sector industrial y transporte de carga terrestre.
2. Que, en la actualidad, la modalidad de atención que se realiza en la comuna de Casablanca con su correspondiente dependencia de la Inspección Provincia el Trabajo de Valparaíso, no permite efectuar una prestación de servicios eficiente a la comunidad.
3. Que, con el objeto de dar cumplimiento a las funciones propias de la Institución, de una manera eficiente y eficaz, se ha estimado pertinente crear una nueva unidad operativa en la comuna de Casablanca.

4.- Que, en razón de lo expuesto, resulta necesario modificar la jurisdicción de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, establecida en la resolución exenta N° 954, de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, en el sentido de dejar a la comuna de Casablanca fuera de la jurisdicción de dicha Inspección Provincial del Trabajo, creando así mismo la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, dependiente de la Dirección Regional del Trabajo de la Región de Valparaíso.

RESUELVO:

1.- CRÉASE en la V Región de Valparaíso, la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, con la denominación, sede, jurisdicción y modalidad de atención que se señala:

- **DENOMINACIÓN:** Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca
- **SEDE:** Comuna de Casablanca
- **JURISDICCIÓN:** Comuna de Casablanca
- **MODALIDAD DE ATENCIÓN:** Permanente

2.- MODIFÍCASE la jurisdicción de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, dejándose establecido que a contar de la entrada en vigencia de la presente Resolución, sólo tendrá jurisdicción respecto de las comunas de Valparaíso, Juan Fernández e Isla de Pascua.

3.- MODIFÍCASE la Resolución Exenta N° 954, de 06 de Septiembre de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, en el sentido de dejar establecido que la comuna de Casablanca no forma parte de la jurisdicción de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.

ANÓTESE Y PUBLÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

3. Órdenes de Servicio

4, 29.03. 2011

Departamento de Relaciones Laborales.

Departamento de Inspección.

Establece procedimiento para la Implementación, mantenimiento y mejora continua del "Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes".

1. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA

La misión de la Dirección del Trabajo es contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de protección de la seguridad y salud en los lugares de trabajo (SST), interpretando la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores.

En el marco del desarrollo de la Misión Institucional y siguiendo las directrices de la OIT en orden a la generación de un empleo "decente", el Departamento de Relaciones Laborales y el Departamento de Inspección han desarrollado el "Programa de Buenas Prácticas Laborales en micro, pequeñas y medianas empresas

(Mipymes)”, BPL, el que contempla fiscalizaciones preventivas, asistencia técnica especializada y acotada a la realidad de cada empresa que participa en el programa, y la participación activa de los representantes de los trabajadores y de la empresa.

La importancia de definir y estructurar el programa orientado a micro, pequeñas y medianas empresas, esto es que tengan entre 1 a 199 trabajadores, se fundamenta principalmente en las siguientes razones:

- Alto número de empresas de ese tipo a nivel país;
- Que estas empresas concentran más del 70% de la mano de obra utilizada;
- Que este tipo de empresas tienen por lo general bajas tasas de cumplimiento en materia laboral, previsional y de seguridad y salud de los trabajadores, y;
- Limitado acceso a las asesorías especializadas y a la asistencia técnica en estas materias.
- Cuentan una limitada capacidad técnica para implementar los estándares normativos laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo.

Las particularidades señaladas precedentemente han sido consideradas por los legisladores, estableciéndose una normativa especial para dicho sector y que se encuentra contenida en la Ley N° 20.416, publicada en D.O. de 03/02/2010, (Estatuto Mype) e incorporada en los actuales artículo 505, 506 y 506 ter del Código del Trabajo.

En este contexto, es evidente que un proceso modernizador en el sector de la micro, pequeña y mediana empresa, que tenga como piso mínimo el cumplimiento normativo, es una tarea aún pendiente. En efecto, el respeto a los derechos de los trabajadores a partir del cumplimiento de la normativa laboral vigente, constituye sin duda el primer y necesario paso para establecer en las empresas, relaciones laborales que busquen y privilegien el entendimiento y la cooperación entre los actores.

Considerando lo anterior, resulta pertinente implementar políticas y acciones que permitan mejorar la gestión del cumplimiento normativo en estas empresas, para lo cual es preciso focalizar las acciones de asistencia técnica que entrega la Dirección del Trabajo y desarrollar herramientas que busquen incentivar la acción cooperativa en las empresas, involucrando para ello a trabajadores, empleadores y a la propia Dirección del Trabajo, a la vez que entregando estímulos para establecer una buena gestión del cumplimiento laboral.

2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

2.1. OBJETIVO GENERAL

Otorgar asistencia técnica a empleadores y trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, con el fin de elevar el cumplimiento de los estándares laborales, previsionales y de protección de la seguridad y salud en el trabajo, además de promover el mejoramiento de las relaciones laborales al interior de las empresas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el diálogo social entre las partes y la construcción y mantención de relaciones laborales colaborativas.
- Otorgar asistencia técnica a empleadores y trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas para gestionar el cumplimiento de las normas laborales.
- Incentivar el autocumplimiento por parte de las empresas.

3. ASPECTOS GENERALES DEL PROGRAMA

La Dirección del Trabajo, sin renunciar a sus facultades fiscalizadoras, pero actuando de forma preventiva, de modo de contribuir a evitar la existencia de incumplimientos a la normativa laboral, previsional y

de seguridad y salud en el trabajo, desarrollará este programa considerando la participación activa de la empresa y sus trabajadores, incentivando con ello el autocumplimiento.

El programa estará centrado en tres grandes ejes:

- a) Incentivar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Desarrollar una gestión participativa en el cumplimiento de los estándares normativos.
- c) Focalizar la asistencia técnica por parte de la Dirección del Trabajo en la solución de problemas concretos al interior de la empresa.

El programa está dirigido a empresas que tengan entre 1 y 199 trabajadores contratados, esto es, micro, pequeñas y medianas empresas.

Las empresas que participen del programa no serán consideradas en las fiscalizaciones programadas mientras se encuentran adscritas a éste, para ello se habilitará una alarma en el DT Plus, que señalará las empresas adscritas al programa. En el DT Plus se registrarán las empresas participantes, el que será actualizado en forma diaria por el Coordinador de Relaciones Laborales. Mientras no se encuentre en uso dicha alarma, el Coordinador de RR.LL. deberá informar la nómina de empresas participantes en el programa a las Oficinas respectivas, indicando el nombre, RUT y dirección de cada empresa, y debiendo mantener actualizada dicha información.

A las empresas participantes en el programa y que cumplan con todos los requisitos y estándares que en él se contemplan, se les hará entrega por parte de la Dirección del Trabajo de un reconocimiento, el que consistirá en un diploma además el nombre de la empresa será incorporado en el listado de empresas con acuerdo de buenas prácticas laborales que la Dirección del Trabajo habilitará en la página web.

El programa será implementado el año 2011 en todas las regiones del país, recogiendo la experiencia que dejó el Plan Piloto desarrollado durante el año 2010 en la Región Metropolitana.

4. ETAPAS DEL PROGRAMA

4.3. ADMISIÓN AL PROGRAMA

Las empresas interesadas de participar en el programa deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Contar con sindicato o con un representante de los trabajadores de conformidad al numeral 4.2 de esta Orden de Servicio;
- b) No tener sanciones ejecutoriadas por infracciones a la normativa laboral, previsional o de salud y seguridad laboral, en los últimos seis (6) meses;
- c) No estar con procesos de fiscalización pendientes;
- d) No tener reclamos pendientes;
- e) Completar formulario de solicitud contenido en Anexo N° 1 de esta Orden de Servicio; y,
- f) Suscribir acta de compromiso contenida en Anexo N° 2 de esta Orden de Servicio, en forma conjunta con representantes de los trabajadores.

Cumplidos estos requisitos, deberán ingresar al portal institucional <www.direcciondeltrabajo.cl> y proceder a ingresar el RUT de la empresa en el formulario de solicitud, en forma automática se verificarán los requisitos b), c) y d), si no son cumplidos se desplegará la información correspondiente, individualizando cuál de éstos no se cumple y la cantidad de sanciones y/o procesos de fiscalización y/o reclamos pendientes, imposibilitando de esta forma el continuar con el proceso de postulación. En caso de cumplir con estos tres requisitos, se desplegará el Anexo N° 1 de esta Orden de Servicio, el cual debe ser respondido en su totalidad, luego se desplegará el Anexo N° 2 de esta Orden de Servicio en una versión imprimible, en esta etapa el proceso se podrá dejar en espera, ya que este anexo debe ser impreso, respondido íntegramente

y firmado por todas las partes. Una vez lista esta etapa se podrá retomar el proceso de postulación adjuntando el anexo N° 2, debidamente escaneado.

En tanto no esté habilitada la postulación a través del portal institucional, ella se realizará en forma presencial, ingresando los documentos señalados en las letras f) y g) en cualquier dependencia del Servicio, debiendo derivarse a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la casa matriz de la empresa.

Respecto a todas aquellas empresas que cuenten con más de un establecimiento en una misma región, su participación en este Programa involucrará a toda la empresa y no sólo a un establecimiento determinado, por lo que la solicitud de incorporación sólo podrá ser realizada en forma directa por el empleador u otro con las facultades del artículo 4º del Código del Trabajo.

2.2. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La representación de los trabajadores podrá ser ejercida por los dirigentes y/o delegados sindicales, a falta de estos por un representante de los trabajadores, elegidos por éstos.

a. EMPRESAS CON UN SOLO ESTABLECIMIENTO

a.1. EMPRESAS CON UNO O MÁS SINDICATOS:

En este caso la representación de los trabajadores la tendrán los directorios de los respectivos sindicatos y/o el (los) delegado(s) sindical(es) respectivos.

a.2. EMPRESAS SIN SINDICATO

El orden de prelación para la elección del representante será el siguiente:

- 1) Delegado(s) del Personal,
- 2) Trabajador aforado integrante del Comité Paritario o uno de los representantes titulares de los trabajadores ante dicho Comité;
- 3) Trabajador previamente elegido por los propios dependientes de la empresa, en este caso esta elección deberá quedar en acta, la cual debe ser entregada al empleador y en la que se consignará la fecha de votación y el nombre de los participantes con sus respectivas firmas, debiendo participar el 50% más uno de los trabajadores. Si la empresa tiene entre 50 y 99 trabajadores se elegirán 2 representantes de los trabajadores; si tiene entre 100 y 199 trabajadores se elegirán 3 representantes.

b. EMPRESAS CON MÁS DE UN ESTABLECIMIENTO, SUCURSAL, OBRA O FAENA

b.1. EMPRESAS CON UNO O MÁS SINDICATOS EN EL ESTABLECIMIENTO O UNO O MÁS A NIVEL NACIONAL:

Aplicará el mismo principio anotado en la letra a.1 anterior.

Este procedimiento se deberá utilizar por cada uno de los Establecimientos de la empresa, si procede.

b.2. EMPRESAS SIN SINDICATO

Se aplicará el mismo principio anotado en la letra a.2 anterior, no obstante en cada obra, faena, sucursal o establecimiento se deberá elegir como mínimo un representante, dependiendo de la cantidad de trabajadores señalada en la letra a.2 número 3.

2.3. EXAMEN DE ADMISIBILIDAD Y NOTIFICACIÓN

El Director Regional de la región en la cual se ubique la casa matriz, deberá someter la postulación a examen de admisibilidad, en función de los requisitos antes señalados en el numeral 4.1 de esta orden de servicio, informando a la empresa de su aceptación o rechazo al programa. Deberá ponderar también la circunstancia de que la empresa vaya a enfrentar próximamente un proceso de negociación colectiva, el que

eventualmente pueda afectar la implementación de este programa en ella. La notificación a la empresa de la aceptación o rechazo de su postulación, deberá materializarse en formato indicado en anexo N° 8 de esta orden de servicio.

De ser aceptada en el programa, la notificación deberá indicar la fecha en que se efectuará la reunión de coordinación, en cada uno de los establecimientos de la empresa, a la que deberá asistir el representante legal de la empresa u otro representante a quien se le haya otorgado poder expreso para ello con indicación que tiene las facultades y las atribuciones necesarias, el representante de los dirigentes sindicales por establecimiento o el representante de los trabajadores por establecimiento, en este último caso sólo en el evento que no exista sindicato.

2.4. REUNIÓN DE COORDINACIÓN

En la reunión de coordinación participarán el representante de la empresa, el representante de los trabajadores y, por la Dirección del Trabajo, el Coordinador de Relaciones Laborales. Deberán realizarse tantas reuniones de coordinación como establecimientos tenga la empresa, participando el Coordinador de Relaciones Laborales de la región en donde esté ubicado el establecimiento.

La reunión será dirigida por el Coordinador de RR.LL. y en ella se informará las características del programa, los compromisos y las implicancias de la acreditación que dará la Dirección del Trabajo, además de analizar cada uno de los estándares normativos que debe cumplir la empresa y que se indican en el Anexo N° 3, pudiendo agregarse eventualmente otras materias a la fiscalización según lo constatado en la visita auditora-inspectiva.

En esta reunión se acordará además la fecha de la primera visita auditora-inspectiva que se realizará a las instalaciones de la empresa.

2.5. PRIMERA VISITA INSPECTIVA DE AUDITORÍA

En la visita inspectiva participará el representante de la empresa y de los trabajadores. Los representantes de la Dirección del Trabajo, a saber, Coordinador de Relaciones Laborales o la persona que éste designe y Fiscalizador de Terreno, deberán constatar el cumplimiento por parte de la empresa de todos los estándares normativos indicados en el Anexo N° 3, para lo cual deberán revisar la documentación pertinente, visitar los lugares de trabajo y entrevistar a los trabajadores. La entrevista de los trabajadores deberá ser en privado, y el número de trabajadores a entrevistar corresponderá a una muestra, de conformidad a los criterios utilizados para las fiscalizaciones ordinarias.¹

Se deberá visitar cada una de las instalaciones de la empresa y de los hallazgos o infracciones constatadas se dejará constancia en "Acta de Constatación de Infracciones", la que deberá ser firmada por las partes (fiscalizador, representante de la empresa y trabajadores) y se entregará una copia a cada uno de ellos.

En el Acta de Constatación de Infracciones, se indicará además el plazo para que corrijan las infracciones, el que no debe exceder de 60 días contados desde la fecha de notificación del acta respectiva.

Al término de los 60 días, se deberá efectuar la revisita por parte del fiscalizador encargado y por el Coordinador de Relaciones Laborales o la persona que éste designe.

¹ La muestra no será superior a 15 trabajadores, de conformidad a la siguiente tabla:

N° trabajadores de la empresa	N° Trabajadores a entrevistar
1 a 8 trabajadores	Se entrevistan todos los trabajadores
9 a 19 trabajadores	Se entrevistan 9 trabajadores
20 a 29 trabajadores	Se entrevistan 10 trabajadores
30 a 39 trabajadores	Se entrevistan 11 trabajadores
40 a 49 trabajadores	Se entrevistan 12 trabajadores
50 o más trabajadores	Se entrevistan 15 trabajadores

Si en el transcurso de los 60 días la empresa solicita asistencia técnica a la Inspección, está deberá ser otorgada dentro del plazo máximo de 4 días hábiles, correspondiendo al Coordinador de Relaciones Laborales, la responsabilidad de que ello se realice.

2.6. SEGUNDA VISITA INSPECTIVA

Tal visita se realizará con todos los involucrados en el programa y se constatará la corrección de los hallazgos detectados en la primera visita. Esta segunda visita deberá realizarse en cada uno de los establecimientos de la empresa. Esta visita se realizará sólo si en la primera se detectaron hechos que constituyen infracción.

De los resultados se dejará constancia en el Anexo N° 4 de esta orden de servicio, donde quedará clara constancia de la situación inicial y final de la empresa, conforme la lista de chequeo fiscalizada. Este anexo será entregado bajo firma al representante de la empresa y de los trabajadores.

Si en esta visita se constata que el empleador no corrige las infracciones constatadas en la primera, será sancionado con multa administrativa de conformidad a las instrucciones vigentes.

2.7. RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Si luego de la primera o segunda visita de auditoría-inspectiva, se constata que la empresa cumple con todos los estándares laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo, indicados en el Anexo N° 3, el Director(a) del Trabajo otorgará un reconocimiento a la empresa que la acreditará como empresa adscrita al programa "**Buenas Prácticas Laborales en Mipymes**", además figurará en el listado que existirá en la página web institucional. Tal acreditación tendrá una vigencia de un año, que se irá prorrogando en la medida que la empresa siga cumpliendo con las obligaciones establecidas en el numeral 4.8 de esta Orden de Servicio.

Previo a la realización de lo señalado en el párrafo anterior, el Coordinador de Relaciones Laborales, de la región en donde se ubica la casa matriz de la empresa, deberá consolidar la información de las fiscalizaciones en cada uno de los establecimientos. Sólo se procederá a acreditar a la empresa, si ha dado íntegro cumplimiento a cada una de las materias constatadas en infracción en la primera visita inspectiva, consignadas como "No Cumple" en Anexo N° 3.

El Coordinador de Relaciones Laborales deberá informar al Jefe del Servicio de Asistencia Técnica (SAT) del Departamento de Relaciones Laborales, los antecedentes de cada empresa que se encuentre adscrita al programa, según Anexo N° 9, tal información deberá ser remitida cada vez que una empresa ingrese al programa y cada vez que termine el proceso de acreditación, ya sea que cumpla o no cumpla con los requisitos.

Una vez que la empresa ha obtenido la acreditación por parte del programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes, y durante el año de vigencia de dicha acreditación, la empresa no será objeto de fiscalizaciones de oficio por programa por parte de la Dirección del Trabajo.

Las empresas acreditadas en el programa de BPL, que se encuentren con su acreditación vigente, tendrán también una distinción en el DT Plus, la que podrá ser visualizada fácilmente por los fiscalizadores del Servicio.

2.8. APOYO Y SEGUIMIENTO A LAS EMPRESAS DEL PROGRAMA

Obtenida la acreditación por parte de la empresa, esta será evaluada periódicamente de la siguiente forma:

- a) Cada tres meses el empleador en conjunto con el sindicato o el (los) representante(s) de los trabajadores que participó en la acreditación de la empresa, deberán informar a la Dirección del Trabajo, el estado

del cumplimiento de las normas laborales. Para tal efecto, deberán utilizar el formulario indicado en el Anexo N° 5 de esta Orden de Servicio, el que deberá ser completado en todas sus partes y depositado en la Dirección Regional del Trabajo correspondiente a la casa matriz de la empresa, para lo cual existirá una alarma en el DT Plus que avise los períodos de tres meses. Este estado de cumplimiento abarcará al total de establecimientos de la empresa. El no envío de este informa supondrá la eliminación de la empresa del listado de empresas acreditadas en el Programa de Buenas Prácticas Laborales.

- b) Una vez al año se hará una auditoría-inspectiva a la empresa, para lo cual existirá una alarma en el DT Plus que avise una vez cumplido el año de acreditación.
- c) Si en el transcurso del tiempo la empresa, ya sea a través de su representante o de los trabajadores, solicita capacitación, el Coordinador de RR.LL. de la región en donde se ubique la casa matriz de la empresa, será el responsable de coordinar e implementar esa capacitación, en un plazo no superior a 15 días, contados desde la solicitud formal.

9.9. ELIMINACIÓN DE LA EMPRESA DEL PROGRAMA

Si durante el transcurso del programa o durante el año de vigencia de la acreditación señalada en el punto 4.7 de esta Orden de Servicio, se presenta una denuncia en contra de la empresa, se deberá efectuar la fiscalización correspondiente y el resultado de ésta se deberá informar al Coordinador de RR.LL. de la región en donde se ubique la casa matriz de la empresa, quien en conjunto con el Director Regional respectivo, evaluarán la permanencia o no de la empresa en el programa, informando de ello al Jefe del Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales, quien tomará la decisión en conjunto con el Director Regional respectivo.

Para dar una operatividad a esta medida, el DT Plus incorporará una alarma que permita al Coordinador de Relaciones Labores correspondiente, a través de correo electrónico, tomar conocimiento del hecho de haberse ingresado una denuncia a la empresa acreditada o luego de realizado el egreso de la comisión, en caso que la denuncia no contenga el RUT del empleador, de forma que inicie el seguimiento de la misma y requiera envío de los antecedentes. Para que este sistema opere en forma óptima será necesario hacer todos los esfuerzos posibles, para que las denuncias que se ingresen al sistema contengan el RUT del empleador.

Si se determina que la empresa no continúa en el programa y que no debe figurar en el listado de empresas con Buenas Prácticas Laborales, se citará a las partes (al representante de la empresa y al de los trabajadores de la casa matriz) y se les informará de la medida aplicada. De todo ello deberá quedar constancia en acta cuyo formato se indica en Anexo N° 10 de la presente Orden de Servicio, el que deberá ser notificado bajo firma. Esta gestión le corresponderá al Coordinador de Relaciones Laborales.

Posteriormente a ello, se le sacará del listado existente en la página web.

No obstante lo anterior, transcurridos doce meses desde la eliminación del programa, la empresa podrá volver a solicitar su incorporación, para tal efecto deberán cumplir con todos los requisitos de admisibilidad.

10. ALGUNOS ASPECTOS A CONSIDERAR POR LAS DIRECCIONES REGIONALES

Al tratarse de un programa nuevo que sólo ha tenido hasta el momento un plan piloto en las Direcciones Regionales Metropolitanas del Trabajo, tanto Oriente como Poniente, es preciso y útil considerar los siguientes aspectos en la implementación del programa:

- a) Es muy relevante la difusión que se haga del programa en cada región, para que éste sea conocido por las empresas que potencialmente pueden participar del mismo (micros, pequeñas y medianas). Para

dicho efecto, se contará con el direccionamiento y el apoyo de material por parte del Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales.

- b) Al comenzar a desarrollar el programa en cada una de las regiones se debe considerar un número mayor de empresas que las establecidas para cada Dirección Regional, ya que es probable que algunas empresas desistan en último término de participar del mismo.
- c) Se debe tener especial atención en no descuidar el contacto y la comunicación tanto con los representantes de la empresa como, especialmente, con los representantes de los trabajadores, con la finalidad de que comprendan los beneficios que conlleva para todos la acreditación en un programa como éste.

6. VIGENCIA, DIFUSIÓN Y READECUACIÓN

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

Las jefaturas de los Departamentos Relaciones Laborales, de Inspección y los Directores Regionales, velarán porque el contenido de esta Orden de Servicio llegue a conocimiento de sus funcionarios dependientes, como asimismo por el cumplimiento de la misma.

7. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Durante el año 2011 sólo podrán participar empresas que tienen faenas o sucursales en una sola región, por lo que no podrán participar empresas que tengan obras, faenas o sucursales en dos o más regiones distintas. No obstante, para el año 2012 se evaluará la participación de tales empresas, esto por las complejidades y costos que implica la fiscalización de empresas que tienen faenas en distintas regiones.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ANEXOS

- 1. Formulario de Postulación
- 2. Acta de Compromiso
- 3. Estándares Laborales del Programa – Primera Visita
- 4. Estándares Laborales del Programa – Segunda Visita
- 5. Acta de Cumplimiento de Estándares del Programa de BPL en Mipymes
- 6. Desarrollo del Programa en Regiones
- 7. Indicador Ley N° 19.994 referido al Programa de Buenas Prácticas Laborales año 2011
- 8. Modelo de oficio a empresa sobre Aceptación o Rechazo a participar en el Programa.
- 9. Antecedentes de empresas adscritas al programa de BPL en Mipymes
- 10. Acta de reunión sobre Eliminación de la empresa del Programa de BPL en Mipymes
- 11. Planilla de control del Programa de BPL en Mipymes



ANEXO N° 1: FORMULARIO POSTULACIÓN "Programa Buenas Prácticas Laborales"

I. ANTECEDENTES DEL SOLICITANTE

Razón Social:				
Nombre Representante legal:			RUT	
Domicilio empresa	Comuna	Región	Fono	e-mail
Nombre de encargado del trámite		RUT		Fono
Cargo en la empresa		Firma		e-mail
N° total trabajadores empresa	Total hombres		Total mujeres	
Nombre organismos administrador seguro ley 16.744	N° de accidentados últimos 12 meses	N° accidentes fatales últimos 12 meses		N° accidentes graves últimos 12 meses
N° sindicatos vigentes		N° de Comités Paritarios		

II. ANTECEDENTES DE OBRAS, FAENAS O ESTABLECIMIENTOS. Si tiene obras o faenas, debe completar la siguiente información.

Nombre o razón social mandante	Domicilio obra o faena	N° trabajadores		Nombre encargado	Teléfono y e-mail de encargado
		Hombre	Mujeres		



Anexo N° 2: ACTA DE COMPROMISO Programa “Buenas Prácticas Laborales en Mipymes”

En _____, a ____ de _____ de 2011, entre la empresa _____
 _____ RUT _____, representada legalmente por
 _____ RUT _____, y

EMPRESAS CON UN ESTABLECIMIENTO:

1. El Sr. _____ RUT _____ en su calidad de representante de los trabajadores, domiciliados para estos efectos en _____ comuna de _____, Región _____.
 2. El Sr. _____ RUT _____ en su calidad de representante de los trabajadores, domiciliados para estos efectos en _____ comuna de _____, Región _____.
 3. El Sr. _____ RUT _____ en su calidad de representante de los trabajadores, domiciliados para estos efectos en _____ comuna de _____, Región _____,
- acuerdan lo siguiente:

EMPRESAS CON MÁS DE UN ESTABLECIMIENTO:

1. El Sr. _____ RUT _____ en su calidad de representante de los trabajadores, domiciliados para estos efectos en _____ comuna de _____, Región _____.
 2. El Sr. _____ RUT _____ en su calidad de representante de los trabajadores, domiciliados para estos efectos en _____ comuna de _____, Región _____.
 3. El Sr. _____ RUT _____ en su calidad de representante de los trabajadores, domiciliados para estos efectos en _____ comuna de _____, Región _____,
- acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: La empresa a través de su representante legal y el o los representantes de los trabajadores, ambos ya individualizados se comprometen a dar cumplimiento a todos los requerimientos que contempla el Programa “Buenas Prácticas Laborales en Mipymes”.

SEGUNDO: Para estos efectos el empleador deberá:

- a) Acceder y concurrir a las citaciones que la Dirección del Trabajo le formule en el marco de éste Programa;
- b) Incorporar en todas las actividades del Programa a los trabajadores a través de su(s) representante(s);
- c) Dar las facilidades y participar de las actividades de capacitación y difusión que involucra el Programa;
- d) Entregar la información requerida por la Dirección del Trabajo;
- e) Otorgar las facilidades a los funcionarios de la Dirección del Trabajo para la realización de sus labores, en el marco del Programa;
- f) Comprometerse a la solución, dentro del plazo señalado por la Dirección del Trabajo, de las eventuales deficiencias o infracciones que se constaten, a objeto de cumplir los estándares laborales que el Programa contempla;
- g) Promover el diálogo social con sus trabajadores y la mantención de relaciones laborales colaborativas al interior de la empresa;
- h) Si la empresa cuenta con más de un establecimiento, sucursal, obra o faena en la misma región, otorgar las facilidades para la participación de los representantes de los trabajadores de los respectivos establecimientos en las reuniones que correspondan al Programa;
- i) Habida acreditación de la empresa, ésta informará cada tres meses, mediante documento suscrito entre trabajadores y empleador, el estado de cumplimiento de las normas laborales contenidas en el formulario de **“Estándares Mínimos del Programa”**.

TERCERO: Para estos efectos los trabajadores deberán:

- a) Acceder y concurrir a las citaciones que la Dirección del Trabajo le formule en el marco de este Programa;
- b) Incorporarse activamente en todas las actividades que involucre el Programa;
- c) Difundir y lograr del compromiso del conjunto de trabajadores de la empresa con este Programa;
- d) Colaborar con la empresa en la solución de las eventuales deficiencias o infracciones que se constaten;
- e) Suscribir, conjuntamente con la empresa, los informes sobre cumplimiento de los estándares laborales contemplados en el Programa.
- f) Participar y colaborar en las instancias de diálogo social que promueva la empresa.

CUARTO: La acreditación o permanencia de la empresa en el Programa estará supeditada al cumplimiento de los estándares mínimos laborales que éste contempla.

QUINTO: Si la empresa, estando acreditada, deja de cumplir los estándares mínimos laborales que contempla el Programa, será eliminada del listado **“Empresas con Buenas Prácticas Laborales”**.

En conformidad, firman:

Nombre y firma representante Empresa

Nombre y firma representante Trabajadores

Nombre y firma representante Empresa

Nombre y firma representante Trabajadores

Nombre y firma representante Empresa

Nombre y firma representante Trabajadores



Anexo N° 3: ESTANDARES LABORALES DEL PROGRAMA PRIMERA VISITA INSPECTIVA “Buenas Prácticas Laborales en Mipymes”

Razón Social				
Representante Legal:			RUT:	
Domicilio Empresa:			Comuna:	Fono:
Organismo Administrador de la Ley N° 16'744		Número de Trabajadores		Tasa de Cotización
		Hombre	Mujer	Total
Tasa accidentabilidad	N° accidentes graves últimos 12 meses	N° accidentes fatales , últimos 12 meses		N° accidentes últimos 12 meses
Nombre presidente sindicato		N° total socios		Hombres Mujeres
Cuenta con Instrumento Colectivo SI NO	Tipo de Instrumento colectivo Contrato Convenio		Fecha último instrumento colectivo	
Número de trabajadores afectos por el instrumento colectivo				
Asociación empresarial a la que pertenece				

ESTANDARES NORMATIVOS		Cumple	No cumple	No corresponde
ESTANDARES LABORALES				
1	RESPECTO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES			
1.1	Se cumple con los principios de no discriminación laboral (salarial, contratación)			
1.2	Se cumple con las normas orientadas a evitar el acoso sexual			
1.3	Se cumple con las normas orientadas al respeto de la intimidad, la vida privada y la honra de los trabajadores			
2	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO			
2.1.	Se cumplen las formalidades de escrituración de contrato			
2.2.	Cláusulas mínimas de los contratos			
2.3.	Actualización de los contratos			
3	JORNADA DE TRABAJO			
3.1.	Cumple con jornada ordinaria de trabajo			
3.2.	Cumple con otorgar los descansos diarios y semanales			
3.3.	Cumple con normas sobre horas extraordinarias			
4	FERIADOS Y PERMISOS			
4.1.	Cumple con permisos legales (muerte de hijo, de cónyuge, de padre o madre)			

4.2	Cumple con feriados anuales y progresivos			
5	REMUNERACIONES			
5.1.	Las remuneraciones se pagan en tiempo y forma			
5.2.	Los descuentos a las remuneraciones se ajustan a la normativa legal			
5.3.	La gratificación se paga correctamente			
6	SEGURIDAD SOCIAL			
6.1.	Pago correcto y oportuno de las cotizaciones previsionales			
7	DOCUMENTACION LABORAL			
7.1.	Registro de asistencia es llevado correctamente			
7.2.	Mantiene documentación laboral y previsional en lugar de trabajo			
8	DIÁLOGO SOCIAL			
8.1	Se respetan los permisos sindicales			
8.2	Se otorgan las facilidades para que los sindicatos cumplan sus funciones			
8.3	Cuenta con instancias de diálogo social			
ESTANDARES EN PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
9.	Cumple con los estándares de saneamiento básico (baño, comedores, sala de vestir, ect.)			
10.	Cumple con los estándares de seguridad en la empresa o faena (instalaciones, maquinarias y personal)			
11.	Tiene identificado y evaluados los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo			
12.	Cuenta con un programa de mitigación de los riesgos presentes los lugares de trabajo			
13.	Informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto			
14.	Cuenta con reglamentos internos actualizados y se entrega copia a los trabajadores			
15.	Cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad y este cumple sus funciones			
16.	Cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos y este cumple sus funciones			
17.	Cuenta con Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo			

OBSERVACIONES DE LA VISITA INSPECTIVA:

PLAZO DE CORRECCIÓN DE INFRACCIONES:

Fecha de primera visita Inspectiva	
Nombre y firma del representante del empleador	Nombre y firma del representante de los trabajadores
Nombre y firma del Coordinador de Relaciones Laborales	Nombre y firma del fiscalizador de terreno



Anexo N° 4: ESTANDARES LABORALES DEL PROGRAMA
“Buenas Prácticas Laborales en Mipymes”
SEGUNDA VISITA INSPECTIVA

Razón Social						
Representante Legal:			RUT:			
Domicilio Empresa:			Comuna:		Fono:	
ESTANDARES NORMATIVOS		PRIMERA VISITA			SEGUNDA VISITA	
		<i>Cumple</i>	<i>No cumple</i>	No corresponde	<i>Cumple</i>	<i>No cumple</i>
ESTANDARES LABORALES						
1	RESPECTO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES					
1.1	Se cumple con los principios de no discriminación laboral (salarial, contratación)					
1.2	Se cumple con las normas orientadas a evitar el acoso sexual					
1.3	Se cumple con las normas orientadas al respeto de la intimidad, la vida privada y la honra de los trabajadores					
2	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO					
2.1.	Se cumplen las formalidades de escrituración de contrato					
2.2.	Cláusulas mínimas de los contratos					
2.3.	Actualización de los contratos					
3	JORNADA DE TRABAJO					
3.1.	Cumple con jornada ordinaria de trabajo					
3.2.	Cumple con otorgar los descansos diarios y semanales					
3.3.	Cumple con normas sobre horas extraordinarias					
4	FERIADOS Y PERMISOS					
4.1.	Cumple con permisos legales (muerte de hijo, de cónyuge, de padre o madre)					
4.2	Cumple con feriatos anuales y progresivos					
5	REMUNERACIONES					
5.1.	Las remuneraciones se pagan en tiempo y forma					
5.2.	Los descuentos a las remuneraciones se ajustan a la normativa legal					
5.3.	La gratificación se paga correctamente					
6	SEGURIDAD SOCIAL					
6.1.	Pago correcto y oportuno de las cotizaciones previsionales					
7	DOCUMENTACION LABORAL					

7.1.	Registro de asistencia es llevado correctamente					
7.2.	Mantiene documentación laboral y previsional en lugar de trabajo					
8	DIÁLOGO SOCIAL					
8.1	Se respetan los permisos sindicales					
8.2	Se otorgan las facilidades para que los sindicatos cumplan sus funciones					
8.3	Cuenta con instancias de diálogo social					
ESTANDARES EN PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
9.	Cumple con los estándares de saneamiento básico (baño, comedores, sala de vestir, ect.)					
10.	Cumple con los estándares de seguridad en la empresa o faena (instalaciones, maquinarias y personal)					
11.	Tiene identificado y evaluados los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo					
12.	Cuenta con un programa de mitigación de los riesgos presentes los lugares de trabajo					
13.	Informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto					
14.	Cuenta con reglamentos internos actualizados y se entrega copia a los trabajadores					
15.	Cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad y este cumple sus funciones					
16.	Cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos y este cumple sus funciones					
17.	Cuenta con Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo					

OBSERVACIONES DE LA VISITA INSPECTIVA:

Fecha de primera visita Inspectiva	Fecha de segunda visita Inspectiva
Nombre y firma del representante del empleador	Nombre y firma del representante de los trabajadores
Nombre y firma del Coordinador de Relaciones Laborales	Nombre y firma del fiscalizador de terreno



Anexo N° 5: ACTA DE CUMPLIMIENTO DE ESTANDARES DEL PROGRAMA "Buenas Prácticas Laborales en Mipymes"

_____, de _____, de _____

Con fecha la empresa fue acreditada por la Dirección del Trabajo para formar parte del programa "Buenas Prácticas Laborales en Mipyme."

Con fecha, los suscritos analizan el cumplimiento de los estándares laborales y de seguridad y salud en las faenas, constatando que:

Nota: Marcar con una "X" al lado de cada estándar, en la casilla correspondiente, si la empresa "Cumple", "No Cumple" o "No Corresponde"

ESTANDARES NORMATIVOS		<i>Cumple</i>	<i>No cumple</i>	No corresponde
ESTANDARES LABORALES				
1	RESPECTO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES			
1.1	Se cumple con los principios de no discriminación laboral (salarial, contratación)			
1.2	Se cumple con las normas orientadas a evitar el acoso sexual			
1.3	Se cumple con las normas orientadas al respeto de la intimidad, la vida privada y la honra de los trabajadores			
2	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO			
2.1.	Se cumplen las formalidades de escrituración de contrato			
2.2.	Cláusulas mínimas de los contratos			
2.3.	Actualización de los contratos			
3	JORNADA DE TRABAJO			
3.1.	Cumple con jornada ordinaria de trabajo			
3.2.	Cumple con otorgar los descansos diarios y semanales			
3.3.	Cumple con normas sobre horas extraordinarias			
4	FERIADOS Y PERMISOS			
4.1.	Cumple con permisos legales (muerte de hijo, de cónyuge, de padre o madre)			
4.2.	Cumple con feriado anual y progresivos			
5	REMUNERACIONES			
5.1.	Las remuneraciones se pagan en tiempo y forma			
5.2.	Los descuentos a las remuneraciones se ajustan a la normativa legal			
5.3.	La gratificación se paga correctamente			
6	SEGURIDAD SOCIAL			
6.1.	Pago correcto y oportuno de las cotizaciones previsionales			
7	DOCUMENTACION LABORAL			
7.1.	Registro de asistencia es llevado correctamente			
7.2.	Mantiene documentación laboral y previsional en lugar de trabajo			
8	DIÁLOGO SOCIAL			

8.1	Se respetan los permisos sindicales			
8.2	Se otorgan las facilidades para que los sindicatos cumplan sus funciones			
8.3	Cuenta con instancias de diálogo social			
ESTANDARES EN PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
9.	Cumple con los estándares de saneamiento básico (baño, comedores, sala de vestir, ect.)			
10.	Cumple con los estándares de seguridad en la empresa o faena (instalaciones, maquinarias y personal)			
11.	Tiene identificado y evaluados los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo			
12.	Cuenta con un programa de mitigación de los riesgos presentes los lugares de trabajo			
13.	Informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto			
14.	Cuenta con reglamentos internos actualizados y se entrega copia a los trabajadores			
15.	Cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad y este cumple sus funciones			
16.	Cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos y este cumple sus funciones			
17.	Cuenta con Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo			

OBSERVACIONES:

Nombre:

Nombre:

Firma :

Firma :

Representante de Empleador/a

Representante de Trabajadores



Anexo N° 6: DESARROLLO DEL PROGRAMA EN REGIONES

Regiones	2011	2012
R.M. Oriente	15	30
R.M. Poniente	15	30
I	5	10
II	10	15
III	5	10
IV	10	15
V	15	30
VI	5	10
VII	5	10
VIII	15	30
IX	5	10
X	5	10
XI	5	10
XII	5	10
XIV	5	10
XV	5	10
Totales	130	250



Anexo N° 7: Indicador Ley N° 19.994 referido al Programa de Buenas Prácticas Laborales año 2011

Para el caso de los Indicadores de la ley 19.994 o Ley Paro también la meta nacional ha sido establecida, por lo que las metas regionales deberán ajustarse a ese marco.

Porcentaje de empleadores que cumplen con estándar laboral definido en instrumentos de asistencia técnica laboral del programa de buenas prácticas laborales sector MIPYME

Producto asociado	Asistencia Técnica Laboral
Descripción	Este indicador mide la efectividad del Programa de Buenas Prácticas Laborales sector MIPYME, estableciendo la proporción de empresas que aprueban el Programa sobre el total de empresas participantes en el programa.
Formula	$(\text{N}^\circ \text{ de empresas que cumplen estándar laboral definido en instrumentos del Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes} / \text{total de empresas que participan del Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes}) * 100$
Lectura	Se lee al alza
Observaciones	Se dictará la Orden de Servicio que establecerá el marco instruccional del nuevo producto. El denominador del indicador establece el número de empresas sin perjuicio de que se puedan incorporar más al programa producto de la dinámica propia de la región. En ese caso el cuidado debe ponerse en que para lograr el cumplimiento el numerador crece proporcionalmente al movimiento del denominador.
Meta Nacional Indicador Ley 19.994 (Ley Paro)	
	(Num.:78 Den.: 130) 60%

Aporte Regional, Ley 19.994 o Ley Paro

Región	Meta Mínima 2011	Numerador	Denominador
I	60%	3	5
II	60%	6	10
III	60%	3	5
IV	60%	6	10
V	60%	9	15
VI	60%	3	5
VII	60%	3	5
VIII	60%	9	15
IX	60%	3	5
X	60%	3	5
XI	60%	3	5
XII	60%	3	5
RM P	60%	9	15
RM O	60%	9	15
XIV	60%	3	5
XV	60%	3	5
Total	60%	78	130



ANEXO N° 8

Modelo de oficio a empresa sobre Aceptación o Rechazo a participar en el Programa BPL

ANT.: Solicitud de fecha ____ de la empresa _____ para postular al programa de buenas prácticas laborales en Mipymes.

MAT.: Informa estado de solicitud.

 _____ de fecha ____ de _____ de _____

DE : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO _____

A :

En relación a la solicitud indicada en el ANT., informo a Ud. que ésta ha sido:

ACEPTADA

RECHAZA

Las razones de su rechazo se fundamentan en:

<input type="checkbox"/>	No haber completado el programa de autoevaluación
<input type="checkbox"/>	No contar con sindicato y/o representante de los trabajadores
<input type="checkbox"/>	Tener sanciones ejecutoriadas por infracciones a la normativa laboral, previsional o de salud y seguridad laboral, en los últimos seis (6) meses
<input type="checkbox"/>	Tener un proceso de fiscalización pendiente
<input type="checkbox"/>	Tener reclamos pendientes
<input type="checkbox"/>	No adjuntar formulario de solicitud con todos los antecedentes solicitados
<input type="checkbox"/>	No adjuntar acta de compromiso suscrita por las partes (empleador/ representante trabajadores)
<input type="checkbox"/>	Otras (indicar)

Respecto de la empresa que ha sido autorizada en el programa la Dirección del Trabajo se compromete a:

- Otorgar asistencia técnica especializada y personalizada que permita orientar a la empresa para el cumplimiento de los estándares mínimos laborales que señala el Programa;
- Informar por escrito y luego de las inspecciones que se realicen en el marco del Programa, al empleador y a los trabajadores, de los hallazgos y plazos para su corrección;
- Realizar las actividades de capacitación y difusión que contempla el Programa;
- No incorporar a la empresa en los programas de fiscalización de oficio;
- Otorgar acreditación e incorporar a la empresa en el listado de "**Empresas con Buenas Prácticas Laborales**" que la Dirección del Trabajo, tendrá en su página web, en la medida que la empresa cumpla con los estándares del Programa.

Fecha y lugar de reunión de coordinación (solo en caso de ser aceptada la solicitud)

Con fecha ____ de _____ de _____ en el domicilio ubicado en _____
_____ se realizará la reunión de
coordinación en la que se explicarán los alcances del programa de buenas prácticas laborales, debiendo
comparecer tanto el representante de la empresa, como el o los representantes de los trabajadores.

El funcionario encargado del programa de la Dirección del Trabajo es Sr. _____
_____, fono _____, e-mail _____

Saluda a usted,

____/____

Distribución
Interesado
Coordinación RR.LL
Arch. Inspección
Carpeta empresa



ANEXO N° 10: ACTA DE REUNIÓN PARA INFORMAR SOBRE ELIMINACIÓN DEL PROGRAMA BPL

En _____, a ____ de _____ de 2011, ante el Director Regional que suscribe comparecen:

En representación de la empresa _____ RUT _____, el/ los Sr./es: _____ RUT _____, quien se desempeña como _____; _____ RUT _____, el/ los Sr./es: _____ RUT _____, quien se desempeña como _____

En representación de los trabajadores el/los Sr./es : _____ RUT _____, en su calidad de _____; : _____ RUT _____, en su calidad de _____; : _____ RUT _____, en su calidad de _____

En el presente acto se informa a las partes que la empresa no cumple con los requisitos para formar parte del Programa de Buenas Prácticas Laborales, toda vez que:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

En virtud de lo anterior, la empresa será eliminada del programa y quedará sujeta a las fiscalizaciones de oficio que realiza la Dirección del Trabajo.

No obstante lo anterior, transcurrido un período de 1 año la empresa podrá postular nuevamente al programa, si cumple con los requisitos establecidos al respecto.

Para constancia, lee, ratifican y firman

Representantes de empresa	Representantes de Trabajadores	Director Regional del Trabajo



ANEXO N° 11. PLANILLA DE CONTROL DEL PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN MIPYMES

Región	Correlativo	CAE	Rut empleador	Razón Social	Fecha visitas de auditoría- inspectiva		Representante de Trabajadores				Total trabajadores	Acredita	
					1 ^a .	2 ^a .	DS	DP	CP	RT		SI	NO

DS: Dirigente sindical

DP: Delegado de personal

CP: Representante comité paritario

RT: Represente elegido por los trabajadores

5, 05.04.2011**Departamento de Relaciones Laborales.**

Modifica orden de servicio N° 3 del 05.03.07 en lo referente al envío de copias del expediente de constitución, reforma o fusión a la División de Relaciones Laborales.

Durante el año pasado se decidió y formalizó dar de baja el archivo nacional de los expedientes de las organizaciones sindicales del sector público y privado, que era llevado en el Depto. de Relaciones Laborales. En consecuencia, se remitieron las copias de los expedientes de las organizaciones, que contaban con Registro Sindical Único p de Asociaciones de Funcionarios, a las respectivas Inspecciones donde se encontraban registrados y se entregaron a la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, todos los expedientes de las organizaciones que no se adecuaron a la Reforma Laboral del año 1980.

En base a lo señalado, se ha estimado pertinente dejar sin efecto el envío de dichos expedientes vía correo electrónico a ese Departamento, conforme a la instrucción que fuera impartida a través de la orden de servicio N° 3 de 05.03.07 que modificó el Título VII de la orden de servicio N° 8 de 9 de noviembre del 2005.²

Por lo tanto, a partir de la fecha de la presente orden de servicio, los expedientes de que se trata, sólo se encontrarán en la carpeta de la organización respectiva que cada Oficina tiene en su poder. Lo cual implica, que se deberán tomar los resguardos necesarios a efectos que la documentación permanezcan íntegra y sin merma alguna en la carpeta indicada.

Saluda atentamente a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

6, 14.04.2011**Departamento de Relaciones Laborales.**

Reemplaza el título III de la orden de servicio N° 9 del 09.11.2005 y deja sin efecto envíos al Departamento de Relaciones Laborales.

Por razones de buen servicio, y fundamentalmente con los objetivos de: 1) hacer concordantes las instrucciones vigentes sobre disolución de organizaciones con las de investigación por vulneración a los Derechos Fundamentales, estas últimas contempladas en la orden de servicio N° 2 del 04.02.11, y, 2) hacer más operativo el procedimiento administrativo actualmente en ejercicio, relativo a la disolución de las organizaciones sindicales, se ha procedido a revisar los criterios mediante los cuales se resuelve, de oficio o a petición de parte, los casos en que ello procede.

Como resultado de esa revisión se ha estimado procedente reemplazar de manera íntegra el Título III de la Orden de Servicio N° 9 del 09.11.05, por el texto que contiene la presente instrucción. Dicho texto deberá ser dado a conocer a todos los funcionarios de su dependencia, en especial a los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales y a los Coordinadores Jurídicos y de Relaciones Laborales.

² La orden de servicio N° 3 y orden de servicio N° 8 fueron publicadas en los Boletines N°s. 219 de 2007, páginas 88, 89 y N° 203, de 2005, páginas 76 a la 186, respectivamente.

Adicionalmente, en consideración a que el Archivo sindical, en el cual se dejaba copia de los antecedentes de Organizaciones sindicales del sector público y privado, que obran en poder de cada Inspección, fuera eliminado en el Departamento de Relaciones Laborales, se deja sin efecto todo envío de copias que, en la orden de servicio N° 9 del 09.11.2005, se estipula que debe hacerse a ese Departamento.

TÍTULO III

CRITERIOS PARA ACCEDER A LA DISOLUCIÓN O INICIAR TRAMITACIÓN

Como se señalara precedentemente, la disolución de organizaciones sindicales regidas por el Código del Trabajo, luego de la reforma introducida por la Ley N° 19.759, procede sea solicitada sólo por la Dirección del Trabajo al tribunal competente, fundada en el incumplimiento de las disposiciones legales o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

Respecto a esta última causal, se ha definido como único criterio fundante del requerimiento el que la organización registre, a la fecha en que ése se formule, una afiliación inferior al mínimo legal que se le exigiría para constituirse a esa fecha, de conformidad al tipo de organización de que se trate. Si estamos en la presencia de una solicitud referida a sindicatos de empresa o de establecimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 227 del Código del Trabajo, acorde al número de trabajadores de la empresa o establecimiento; en cuanto a los restantes tipos de sindicatos y a las organizaciones de nivel superior, se verificará que se cumplan los mínimos legales estipulados en los artículos 228 y 266, respectivamente, del mismo Código ya citado.

Habiendo constatado que se cumple la condición dispuesta en el párrafo anterior, se deberá verificar si la situación en la que se encuentra la organización sindical es o no producto de una práctica antisindical. Para cuyos efectos se estará, en primer lugar, al registro de Sentencias condenatorias al respecto, y, en segundo lugar, a los resultados de la denuncia judicial por vulneración de derechos fundamentales.

PROCEDIMIENTO

Existiendo una solicitud de disolución, a petición de parte o de oficio, el Inspector Comunal o Provincial del Trabajo, deberá instruir a la Unidad de Relaciones Laborales que recabe la información conducente a determinar si la organización, a la fecha del requerimiento, registra una afiliación inferior al mínimo legal que se le exigiría para constituirse. Para tal efecto, el funcionario dispone del registro computacional así como de la carpeta de la organización de que se trate, antecedentes que servirán de base para la confección de un informe simple que de cuenta de lo solicitado.

En el evento que con esos antecedentes no se pueda establecer fehacientemente el número de socios que la organización registra a la fecha del requerimiento, y, por ende, que no cumple con el quórum mínimo de constitución, se deberá asignar una fiscalización conducente a constatar dicho hecho.

Una vez verificado que la organización registra una afiliación inferior al mínimo legal que se le exigiría para constituirse, el Jefe de la Oficina respectiva, dispondrá se verifique si existe una Sentencia por prácticas antisindicales en contra del o los empleadores que diga relación con la situación en que se encuentre la organización. Si esta no existiera, ordenará que se realice una investigación tendiente a determinar si existen indicios de la existencia de prácticas antisindicales por parte del empleador. De su resultado puede derivarse que este Servicio realice la denuncia pertinente a los Tribunales competentes sobre la materia. En este último caso para proceder a determinar si se da curso a la solicitud de disolución se deberá estar a lo resuelto por la sentencia, debiendo ésta encontrarse ejecutoriada, por lo que no basta, en este sentido, con el Informe emitido por este Servicio para responder al recurrente.

Cabe indicar que las Sentencias por prácticas antisindicales, aún cuando digan relación con la situación que afecta al sindicato, serán tomadas en consideración sólo cuando la fecha de dictación sea inferior o

igual al lapso de dos años que medie entre la solicitud de disolución y la fecha de la Sentencia. En caso que ese período sea superior a dos años se deberá proceder a activar el proceso de investigación previsto en la orden de servicio N° 2 del 04.02.2011.

El resultado del examen efectuado se remitirá conjuntamente con la petición de disolución al Director Regional correspondiente, a quién se ha delegado la facultad, mediante resolución N° 1482, de 23.11.2005, el que, si lo estima necesario, podrá requerir información o antecedentes complementarios.

Recabados todos los antecedentes, en un plazo no superior a 15 días corridos desde que cuente con éstos, el Director Regional del Trabajo, resolverá conforme al mérito de los mismos, según corresponda, esto es, que se active la tramitación de la disolución ante tribunales, o que se desestime la solicitud, si se constata que no se da cumplimiento al requisito mínimo necesario, esto es número de socios inferior al quórum legal de constitución, o bien, se ha comprobado la existencia de prácticas antisindicales determinada por los Tribunales competentes.

En el primer caso, se remitirá la decisión del Director del Regional al Coordinador Jurídico para que éste coordine e instruya el inicio de la petición de disolución ante el tribunal competente informándose de ello a la Oficina actuante, así como al solicitante, si se trata de un tercero. En el segundo, en tanto, se comunicará a la Oficina y al interesado, cuando corresponda, que no hay mérito para dar inicio a la tramitación judicial.

La sentencia ejecutoriada que resuelva acerca de la solicitud de disolución, será ingresada al SIRELA en los campos que el propio sistema indica, considerándose como fecha de la disolución, la de la correspondiente sentencia.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2723 (extracto), 21.03.2011

Bonos extraordinarios de las leyes N°s. 20.326, 20.360 y 20.428. Solicita información sobre las reclamaciones de bonos de la Ley N° 20.428 y modifica instrucciones sobre nóminas de asignación familiar que se remiten mensualmente.

2724 (extracto), 21.03.2011

Asignación familiar. Imparte instrucciones respecto del otorgamiento y pago de asignaciones familiares y maternales a los trabajadores beneficiarios del fondo de cesantía solidario de la Ley N° 19.728.

2727, 29.03.2011

Licencias médicas tipo 4, otorgadas por reflujo gastroesofágico. Imparte instrucciones para su resolución.

De acuerdo a las facultades que le confieren a esta Superintendencia las leyes N°s. 16.395 y 18.418 y el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ha estimado pertinente impartir instrucciones respecto de los criterios, antecedentes y fundamentos que deben considerarse para pronunciarse respecto de licencias médicas por enfermedad grave del niño menor de un año, que sean otorgadas con el diagnóstico de reflujo gastroesofágico.

El artículo 199 del Código del Trabajo establece un permiso por enfermedad grave de un niño menor de un año, a favor de la madre o padre, o de alguna de las demás personas que la misma norma señala, que dará derecho a subsidio por incapacidad laboral si se cumplen los requisitos pertinentes, o remuneración en su caso, para lo que se deberá emitir una licencia médica, respecto de cuya procedencia deberá pronunciarse la COMPIN o la ISAPRE, de acuerdo al sistema de salud que corresponda.

La circunstancia de padecer el menor de una enfermedad grave, se debe acreditar mediante informes médicos y exámenes complementarios.

1. Diferencias entre Reflujo Gastroesofágico Fisiológico (RGE) y Enfermedad por Reflujo Gastroesofágico (ERGE)

El RGE se presenta frecuentemente en los lactantes menores de un año y constituye un trastorno funcional madurativo. Por tanto, el RGE en un lactante sano es de carácter fisiológico, madurativo y no constituye patología, por lo que no amerita licencia médica.

La ERGE produce repercusiones en el desarrollo pondoestatural (curva de peso estacionaria o descendente) y deterioro de la calidad de vida del niño, pudiendo acompañarse de otras manifestaciones, que se expresan a través de lesión de estructuras digestivas vecinas, como la mucosa esofágica y otras extradigestivas. Estas situaciones justifican la autorización de licencias médicas.

1.1 Antecedentes para acreditar la existencia de ERGE

Para establecer si el menor tiene Enfermedad por Reflujo Gastroesofágico, se deberá analizar el cuadro clínico y su evolución.

De acuerdo a las facultades que les confiere el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, las COMPIN y las ISAPRE deberán exigir siempre que al presentar la licencia médica tipo 4 para su autorización, se acompañe fotocopia del cuaderno de control del niño sano, que incluya la curva pondoestatural, o el carnet de control de niño sano, sin perjuicio de que se solicite a la madre o quien haga uso del derecho, que acompañe el original de tales documentos a la COMPIN o ISAPRE, según corresponda.

Estos antecedentes clínicos permiten acreditar la existencia de repercusiones en el desarrollo pondoestatural del lactante, y en tal caso, justificar la autorización de licencias médicas.

Si a juicio del médico controlar la situación clínica del menor lo amerita, se podrá autorizar licencias médicas con los antecedentes ya señalados, sin exigencia de exámenes de especialidad. En caso contrario, el contralor deberá exigir informe de gastroenterólogo infantil, que indique los fundamentos del diagnóstico de ERGE, como también la existencia de patologías asociadas, certificadas mediante los exámenes correspondientes.

La radiografía de esófago, estómago y duodeno es útil para descartar alteraciones anatómicas del tracto digestivo alto, pero no está indicada para el seguimiento ni la determinación de la magnitud del reflujo, siendo innecesaria su repetición para estos fines.

2. Reflujo gastroesofágico asociado a otras patologías graves del niño menor de un año

- a) Las licencias médicas por RGE en niños prematuros extremos, niños con patologías genéticas y/o congénitas asociadas (síndrome de Down, malformaciones congénitas, enfermedades metabólicas), o con afecciones musculares y/o neurológicas (miopatías, parálisis cerebral, etc), deberán autorizarse por todo el primer año de vida, ya que requieren del cuidado directo de la madre, padre o guardador, según corresponda.
- b) En estas situaciones se deberá exigir al menos inicialmente, que se acompañen los antecedentes de respaldo de la patología asociada, tales como informes de especialistas y de exámenes complementarios, epicrisis de hospitalizaciones para estudio, cuidados neonatales, por complicaciones o intervenciones quirúrgicas, en caso de corresponder.
- c) Las licencias médicas por RGE asociado a síndrome apneico, se deben autorizar por el período que el neurólogo pediatra tratante estime necesario, durante el primer año de vida. En estos casos se requiere de estudio e informe de neurólogo pediatra y acompañar las hojas de atención en los Servicios de Urgencia y/o epicrisis correspondientes.

Las licencias médicas por RGE asociado a enfermedades respiratorias, se justifican médicamente por el período agudo.

Si la enfermedad respiratoria es recurrente o crónica (SBOR, asma, bronconeumonías a repetición), se deberán adjuntar informes de médico pediatra neumólogo y/o epicrisis. Es aconsejable que dentro de las medidas para mejor resolver, se realice un peritaje programado del lactante, para acreditar la existencia de la patología respiratoria crónica.

3. Acceso a especialistas

En los casos en que estas instrucciones exigen el informe de un pediatra especialista, y en la región no exista acceso oportuno a la atención de éste, se deberá tener la debida flexibilidad para aceptar dicho informe de parte de un médico no especialista. La dificultad de acceso deberá acreditarse con los documentos pertinentes, tales como órdenes de interconsultas, listas de espera, etc.

4. Cumplimiento de reposo

Teniendo presente que el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, tiene por objeto que la madre o quien hace uso del beneficio lo cuide personalmente, la ausencia de dicha persona del lado del lactante justifica el rechazo de la licencia médica, salvo que se acredite una situación de fuerza mayor que lo justifique.

Finalmente se solicita a Ud. dar la mayor difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre el personal encargado de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTE

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

721, de 01.04.2011

Aplicación de la exención de Impuesto Adicional establecido en el N° 2 del Artículo 59, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que grava las remuneraciones por servicios prestados en el extranjero – Requisitos – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Art. 59, inciso 4°, N° 2 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circulares N° 61, de 1993 y N° 62, de 1997. Resoluciones N°. 1 y 17, de 2003.

Se ha solicitado a este Servicio aclarar si es aplicable la exención del Impuesto Adicional, respecto de remuneraciones por servicios prestados en el extranjero, conforme a lo establecido en el N° 2 del artículo 59 de la LIR, en la situación que se describe.

I. ANTECEDENTES

I.1 Antecedentes de hecho

Indica que su cliente es una persona jurídica sin fines de lucro constituida conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, cuyo objeto consiste principalmente en promover el desarrollo rural tanto en Chile como en otros países de Latinoamérica, utilizando como mecanismo privilegiado para ello, la realización de estudios e investigaciones de orden sociológico, antropológico, económico, geográfico y demográfico, que arrojen nuevos conocimientos en dichas áreas, y permitan a los distintos actores involucrados, elaborar políticas o generar dinámicas que estimulen el antedicho desarrollo.

En cumplimiento de sus finalidades, los informes, artículos, y resúmenes de los proyectos que encomienda o desarrolla esta Institución, son editados, publicados y distribuidos mediante impresión o medios electrónicos, para que sean consultados por los directamente interesados, universidades, entidades sociales, académicas, organizaciones civiles, u otros investigadores.

Para las actividades que emprende en países de la región distintos de Chile, la Institución contrata a consultores privados, o instituciones académicas, gremiales, sociales, y universitarias, quienes a cambio de ejecutar los proyectos locales, reciben una remuneración o pago por sus servicios.

De acuerdo a su interpretación, estos pagos se encontrarían liberados del tributo establecido en el artículo 59, inciso cuarto, N° 2, de la LIR, por cuanto en el caso en cuestión se trataría de servicios exportables que presta en el país un contribuyente residente o domiciliado en Chile, y que son utilizados por personas naturales o jurídicas en el extranjero.

Agrega que los servicios consistentes en la ejecución de los proyectos de investigación, son una actividad que tiene el carácter de investigación científica en ciencias sociales, y particularmente en el campo de las disciplinas de la sociología, antropología, economía, geografía, y demografía.

Indica que los servicios que se prestan a la Institución en el exterior, guardan directa relación con los servicios que aquella presta, atendido a que sin el trabajo local sería absolutamente imposible preparar

las publicaciones e informes que se ponen a disposición de los interesados y comunidad por parte de la Institución.

Con relación a los pagos realizados por estos servicios que consultores realizan en el exterior para la Institución, en su opinión dichos pagos más que estar exentos de impuesto adicional, incluso ni siquiera constituyen un hecho gravado en Chile, ya que los fondos con los que se pagan los servicios prestados en el extranjero se abonan directamente desde el extranjero, cuyo origen mediato y remoto es puramente foráneo, no habiendo, según indica, factor de conexión alguno que justifique gravarlos según la ley nacional.

1.2 Antecedentes de derecho

El N° 2, del inciso 4°, del artículo 59, de la LIR, dispone que se aplicará un Impuesto Adicional con tasa de 35% respecto de las rentas que se paguen o abonen en cuenta a personas sin domicilio ni residencia en el país, por concepto de remuneraciones por servicios prestados en el extranjero.

La disposición antes citada añade que se eximen de la aplicación de dicho impuesto las sumas pagadas, en el caso de bienes y servicios exportables, por concepto de investigación científica y tecnológica. Para que proceda esta exención, según lo establecido por dicho precepto legal, los servicios señalados deben guardar estricta relación con la exportación de bienes y servicios producidos en el país, y los pagos correspondientes considerarse razonables a juicio de este Servicio, debiendo para este efecto los contribuyentes comunicarlos, en la forma y plazo que fije el Director de este organismo.¹

II. ANÁLISIS

Como lo establece el artículo 59, inciso 4°, N°2, de la LIR, están exentas de Impuesto Adicional las sumas pagadas por servicios prestados en el extranjero, por concepto de investigación científica y tecnológica, siempre que los servicios señalados guarden estricta relación con la exportación de servicios producidos en el país, y siempre que además se cumplan las demás condiciones que se señalan en la disposición legal.

Para efectos de responder su consulta, se debe precisar previamente la naturaleza de los servicios que el requirente declara que se exportan, pues sólo en caso que dichos servicios se produzcan efectivamente en Chile para ser prestados y utilizados en el extranjero, es decir, cuando exista una efectiva exportación de servicios, será procedente la exención de impuestos.

En su presentación se indica que los servicios a que se refiere, consisten en la realización de estudios e investigaciones de orden sociológico, antropológico, económico, geográfico y demográfico, que arrojan nuevos conocimientos en dichas áreas, y permiten a los distintos actores involucrados, elaborar políticas o generar dinámicas que estimulen el desarrollo rural tanto en Chile como en otros países de Latinoamérica. Además, agrega que los servicios consistentes en la ejecución de los proyectos de investigación, serían una actividad de carácter científico en el campo de las ciencias sociales.

Por consiguiente, de su presentación este Servicio entiende que el servicio exportado consiste en diversas publicaciones e informes que prepara la persona jurídica constituida en Chile, con motivo de las investigaciones que realiza en países latinoamericanos distintos de Chile, y que serían utilizados exclusivamente en el extranjero, ello independientemente de si por ellos se percibe una contraprestación.

III. CONCLUSIONES

En virtud de lo dispuesto en el inciso 2°, del N° 2, del inciso 4°, del artículo 59 de la LIR, y del análisis de los antecedentes señalados en su consulta, se expresa que las remuneraciones por los servicios prestados en

¹ Las respectivas instrucciones se contienen en las circulares 61, de 1993, y N° 62 de 1997 y resoluciones N°s. 1 y 17, de 2003.

el extranjero a que se refiere su presentación, se encuentran exentas del Impuesto Adicional, ello en la medida que se cumplan los requisitos legales ya reseñados, en particular que los servicios exportables que presta la Institución sean producidos en el país para ser utilizados exclusivamente en el extranjero, cuyo cumplimiento podrá ser verificado por las instancias de fiscalización de este Servicio; y siempre que correspondan al pago de una investigación científica o tecnológica.

En todo caso, se hace presente que las referidas sumas, por servicios prestados en el extranjero, quedarán sujetas a la tributación que contempla el artículo 59, N° 2, de la LIR, en caso que no se hubiera dado cumplimiento al requisito legal que la norma establece para que proceda la exención de dicho tributo, esto es, haber informado las operaciones y sus condiciones a este Servicio, dentro del plazo fijado por él.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

723, 01.04.2011

Situación tributaria de la devolución de depósitos convenidos y cotizaciones obligatorias y voluntarias de técnicos extranjeros, respecto de depósitos y cotizaciones efectuados luego de haber requerido la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156 – Ley N° 20.455 – Reforma – Instrucciones impartidas a través de la circular N° 63, de 2010.

Fuentes: Art. 42, N°1, art. 43°, N°1, art. 42° bis, N°2 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 7° de Ley N° 18.156. Oficios N° 6.141, de 2003 y N° 2.758, de 2002.

Se ha solicitado aclarar la situación tributaria de trabajadores técnicos extranjeros, que continúan efectuando cotizaciones luego de haber requerido la devolución de sus fondos previsionales conforme a las disposiciones de la Ley N° 18.156, ya que mantienen su contrato de trabajo con el mismo empleador. Se consulta además cómo se debe proceder respecto de la retención y pago de impuestos de la devolución del saldo posterior, por concepto de depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias efectuadas por estos trabajadores.

I. ANTECEDENTES

I.1 Antecedentes de hecho

La Superintendencia de Pensiones comunicó a la Administradora de Fondos de Pensiones requirente, XXX, que no procede que los trabajadores señalados, luego de efectuada la devolución de sus fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156, continúen efectuando cotizaciones previsionales en su cuenta de capitalización individual, constituyendo esto un pago en exceso ya que ambas partes se encuentran liberadas de efectuar cotizaciones previsionales en Chile conforme a esta Ley, por lo que procede su devolución de conformidad al procedimiento establecido en la Circular N° 1540 del mismo organismo.

I.2 Antecedentes de derecho

La Ley N° 18.156, de 1982, dispone que los trabajadores técnicos extranjeros y sus empleadores, que cumplan los requisitos que se indican en este texto legal, se encuentran liberados del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos.²

² En relación a lo dispuesto por la Ley 18.156, este Servicio impartió instrucciones mediante la Circular 54, de 1982.

El artículo 7° de la misma Ley, incorporado por la Ley N° 18.726, de 1988, dispone que en el caso de que los trabajadores extranjeros registraren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esta Ley.

II. ANÁLISIS

Al respecto se debe señalar que este Servicio no tiene atribuciones para pronunciarse acerca de si es procedente efectuar depósitos y cotizaciones previsionales por personal técnico extranjero, con posterioridad a la devolución de los fondos previsionales de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 18.156, ni sobre las reglas o forma para proceder a su devolución.

Ahora bien, aun cuando las cotizaciones enteradas por trabajadores extranjeros luego de haber requerido la devolución de sus fondos previsionales, sean consideradas por la Superintendencia de Pensiones como sumas pagadas en exceso, a juicio de este Servicio dicha calificación en nada modifica la situación tributaria de la citada devolución, la que sigue teniendo como fundamento lo establecido en el artículo 7° de la ley en comento, cuyos efectos tributarios han sido explicitados por este Servicio en anteriores pronunciamientos emitidos sobre la materia.

III. CONCLUSIONES

De esta forma, la devolución o retiro de las cotizaciones efectuadas por técnicos extranjeros, luego de requerir la devolución de los fondos previsionales conforme a la Ley N° 18.156, se sujetan al siguiente tratamiento tributario:

III. 1. Devolución de cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, que se hubieran acogido al inciso 1°, del artículo 42 bis, de la Ley sobre Impuesto a la Renta

El retiro de estos depósitos y cotizaciones que se hubieran efectuado a contar del 1 de marzo de 2002, fecha de vigencia de la Ley N° 19.768, o cuando tales personas se hubieran acogido a lo dispuesto en el artículo 5° transitorio de la misma Ley, por las cotizaciones voluntarias o ahorros previsionales voluntarios enterados con anterioridad a la fecha antes indicada, queda sujeto al tratamiento tributario establecido en el N° 3, del artículo 42 bis, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, cuyas instrucciones se contienen en la circular N° 51 de 2008.

La respectiva AFP, ó institución administradora de Ahorro Previsional, deberá efectuar la correspondiente retención de impuestos, conforme lo establece el inciso 2°, del N° 3, del citado artículo 42 bis.

III.2. Devolución de cotizaciones voluntarias y ahorros previsionales voluntarios que se acogieron a lo dispuesto en el inciso 2°, del artículo 42 bis, de la Ley sobre Impuesto a la Renta

Conforme lo establece la citada disposición legal, las devoluciones de estos fondos no estarán sujetas al impuesto único señalado en el punto anterior. En todo caso, la rentabilidad de dichos aportes, determinada al momento del retiro, estará sujeta a las normas establecidas en el artículo 22, del decreto ley N° 3.500, de 1980.

III.3. Devolución de cotizaciones previsionales obligatorias y depósitos convenidos

En atención a que estas cotizaciones y depósitos, no formaron parte de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría, su devolución total, incluidos los incrementos por concepto de rentabilidad ganada que puedan comprender, se afectarán con el Impuesto Único de Segunda Categoría de los artícu-

los 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Ello en atención a que dichas imposiciones obligatorias y depósitos convenidos al perder su carácter previsional, en la especie, por aplicación del artículo 7° de la Ley N° 18.156, deben ser gravados con el mismo impuesto del cual temporalmente estuvieron exentas, según se expresa en Oficios N° 6.141 de 2003 y N° 2.758 de 2002, cuyos textos se encuentran disponibles en el sitio web de este Servicio <www.sii.cl>.

Corresponderá que la respectiva AFP, conforme a lo establecido por el artículo 74 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, efectúe la retención del Impuesto Único de Segunda Categoría correspondiente, ya que quien paga la remuneración y, por lo tanto, está obligado a retener es dicha institución y no el empleador, pues es ella la obligada por Ley a devolver dichas remuneraciones a sus beneficiarios.

III.4. Situación de la devolución de depósitos convenidos, a contar del 1 de enero de 2011

Cabe hacer presente que, en virtud del nuevo tratamiento tributario aplicable a los depósitos convenidos, de acuerdo a modificación efectuada por la Ley N° 20.455 de 2010, la devolución o retiro de los depósitos convenidos, efectuados con cargo a fondos depositados a contar del 1 de enero de 2011, fecha de vigencia de dicha modificación legal, y que correspondan a personal técnico extranjero a que se refiere la Ley N° 18.156, se gravarán con el Impuesto Único de Segunda Categoría, por la parte que no exceda de un monto máximo anual de 900 Unidades de Fomento por cada trabajador. El retiro o devolución de tales depósitos, con cargo a fondos depositados a partir de la fecha antes señalada, por la cantidad anual que exceda el monto indicado, no se gravará con impuesto.³

En todo caso, la rentabilidad ganada que puedan comprender estos depósitos, determinada al momento de su devolución, quedará afecta al Impuesto Único de Segunda Categoría.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

726, 01.04.2011

Situación tributaria de ahorro previsional voluntario – Reformas introducidas por la Ley N° 20.455 – Los depósitos convenidos que se sujetan al tratamiento tributario establecido en la LIR, son aquellos efectivamente depositados a partir del mes de enero del 2011 – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Artículo 42 bis de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 20 del decreto ley N° 3.500, de 1980. Artículo 3° del Código Tributario. Circular N° 63, de 2010.

Se solicita un pronunciamiento sobre ciertas materias específicas que dicen relación con las modificaciones que la Ley N° 20.455, de 31.07.2010, incorporó a la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) y al decreto ley N° 3.500, de 1980, ambas relacionadas con el tratamiento tributario de los depósitos convenidos del ahorro previsional voluntario (APV).

I. ANTECEDENTES

Señala que a través de algunas presentaciones se ha solicitado a esa Superintendencia un pronunciamiento sobre ciertas materias específicas de la Ley N° 20.455, que dicen relación con aspectos tributarios. Dichas materias son las siguientes:

³ La citada Ley N° 20.455 modificó el artículo 20 del D.L. N° 3.500, el artículo 42 ter e incorporó un nuevo artículo 42 quater, ambos de la LIR. Mediante circular N° 63 de 2010 se dictaron instrucciones sobre estas modificaciones legales, la que puede ser consultada en el sitio web de este Servicio, <www.sii.cl>

- a) En primer término y respecto de las modificaciones introducidas al artículo 20 del D.L. N° 3.500 de 1980, y al artículo 42 ter de la LIR, como asimismo a la incorporación del nuevo artículo 42 quáter a este último cuerpo legal, se solicita aclaración respecto de la vigencia de la modificación que establece el tope máximo de depósitos convenidos exentos de impuesto a la renta, particularmente si la vigencia se aplica sobre los depósitos convenidos de acuerdo a la fecha en que fueron pactados o pagados.

Señala que en atención a que el artículo décimo transitorio de la Ley N° 20.455 establece que las modificaciones introducidas al artículo 20 del D.L. N° 3.500 por el artículo 5° de la ley antes citada, comienzan a regir a contar del año calendario 2011, sin distinción alguna, en su opinión, los depósitos convenidos que quedan sometidos a las nuevas disposiciones legales son aquellos que efectivamente se efectúen o enteren a contar del 1° de enero de 2011, independientemente que éstos se hayan pactado con anterioridad a dicha fecha. Plantear un criterio distinto al señalado, podría llevar a la postergación indefinida de las modificaciones introducidas en todos aquellos casos en que los empleadores dejen pactado antes del 1° de enero de 2011 el pago de depósitos convenidos a realizarse en años siguientes, distorsionando de esta forma el espíritu de la Ley N° 20.455, que modificó diversos cuerpos legales para obtener recursos destinados al financiamiento de la reconstrucción del país.

- b) Por otra parte, señala que se ha consultado a esa Superintendencia sobre el momento en que debe pagarse el impuesto por el exceso de los depósitos convenidos por sobre las 900 UF, es decir, si dicho impuesto debe pagarse en el mismo mes en que se enteró el depósito convenido o bien, mediante la declaración anual del Impuesto Global Complementario.

Al respecto, entiende que de acuerdo a lo dispuesto por este Servicio mediante circular N° 63 de 30 de septiembre de 2010, la aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría o del Impuesto Global Complementario, depende de las características particulares de cada trabajador. Esto es, si el trabajador dentro del año en que se efectuaron los depósitos convenidos, sólo recibió rentas afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, el referido exceso debe tributar con dicho tributo, sujetándose para estos efectos al mecanismo establecido en el inciso final del artículo 46 de la LIR. En el caso que el trabajador dentro del año en que se efectuaron los depósitos convenidos, además de las rentas afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, percibió otras rentas afectas al Impuesto Global Complementaria, el referido exceso quedará afecto a este último tributo, para lo cual debe adicionar el exceso determinado a su renta bruta global. Al respecto solicita un pronunciamiento que confirme o rectifique tal criterio.

- c) Finalmente, señala que se les ha consultado respecto del orden de imputación de las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario acogidos tanto al régimen tributario establecido en el inciso 1° del artículo 42 bis de la LIR como al inciso 2° de dicho artículo, cuando éstos en conjunto exceden el límite anual de 600 UF.

Al respecto, en opinión de esa Superintendencia el orden de imputación de dichos ahorros previsionales acogidos a uno u otro régimen tributario debería ser determinado por este Servicio, acorde a la tasa de impuesto que los afecte.

Una segunda alternativa, sería que se imputen en primer lugar las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario acogidos al inciso 1° del artículo 42 bis de la LIR, priorizando aquellos efectuados mediante descuento de la remuneración del trabajador por parte del empleador, toda vez que al momento de efectuar el depósito en la respectiva entidad, la rebaja contra el Impuesto de Segunda Categoría ya fue efectuada por dicho empleador. Luego, debería imputarse el APV acogido al citado inciso 1° del artículo 42 bis que se haya realizado en forma directa en la AFP o institución autorizada, de acuerdo al orden cronológico en que se hayan realizado.

Atendido que la especialidad de todas las materias consultadas son de competencia de este Servicio, solicita un pronunciamiento al respecto.

II. ANÁLISIS

Tal como se señala en la circular N° 63/2010, la Ley N° 20.455, no establece una vigencia expresa respecto de la modificación al artículo 42 ter y de la incorporación del nuevo artículo 42 quáter, ambos de la LIR. De acuerdo con ello se señala en dicho instructivo, que conforme a lo dispuesto por el artículo 3, del Código Tributario, y dado que estas disposiciones legales modifican elementos que sirven de base para la determinación del Impuesto Único de Segunda Categoría y del Impuesto Global Complementario, tributo este último de carácter anual, no cabe sino concluir que tales modificaciones entran en vigencia el día 1° de enero de 2011.

Señala además la circular, que el artículo 10 transitorio establece que las modificaciones que el artículo 5° incorporó al artículo 20, del D.L. N° 3.500, de 1980, comenzarán a regir a partir del año calendario 2011.

Concluye el instructivo que todas las modificaciones que se refieren a la nueva tributación aplicable a los depósitos convenidos y sus retiros, rigen todas a partir del año calendario 2011.

De acuerdo con ello, esta Dirección comparte el criterio que expresa, respecto a que el nuevo tratamiento tributario de los depósitos convenidos, rige respecto de aquellos efectuados o depositados a partir de enero del 2011, independiente del período al cual correspondan y de la oportunidad en que se hayan pactado.

En lo que se refiere a la tributación del exceso de los depósitos convenidos por sobre el monto de 900 UF que establecen las normas en comento cabe expresar que en tal caso dicho exceso deberá asignarse, en los términos dispuestos por el artículo 46 de la LIR, a las rentas correspondientes al período del devengo de los depósitos convenidos, ya sea en los últimos 12 meses o en el número de meses en que efectivamente se haya producido dicho devengo.

Si el exceso se ha producido por depósitos efectuados por un mismo empleador, éste deberá practicar la retención de Impuesto Único de Segunda Categoría, en los términos dispuestos por el inciso 2°, del artículo 46, de la LIR. Al respecto, cabe señalar que la remisión que el tercer párrafo de la letra a), del punto E-2.- de la Circular 63, hace al inciso final del artículo 46, se refiere tal como el texto de esta norma indica, al caso en que el exceso provenga de depósitos convenidos que puedan ser calificados como remuneraciones voluntarias.

Si el referido exceso se ha producido por depósitos convenidos efectuados por más de un empleador, y ninguno de ellos ha excedido individualmente el límite de 900 UF, no existirá obligación de retener respecto de ninguno de los empleadores. En esta situación, la determinación del exceso y su tributación corresponde al trabajador. Para tales efectos el trabajador deberá incorporar dichos excesos en la renta bruta global de su declaración anual de impuesto a la renta (F22), como una renta del artículo 42 N° 1, de la LIR, sin crédito por concepto de dicho impuesto.

Sobre su última consulta cabe expresar que el artículo 42 bis de la LIR, contempla dos modalidades para hacer uso del beneficio tributario que dicha norma establece. La primera de ellas establecida en el N° 1 del inciso 1° del artículo 42 bis que permite rebajar mensualmente de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría el monto del depósito de ahorro previsional voluntario, cotización voluntaria y ahorro previsional voluntario colectivo, hasta por un monto mensual equivalente a 50 U.F., en los casos en que dichos ahorros hayan sido efectuados mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador.

La segunda modalidad, establecida en el número 2 de esta misma disposición, permite que los trabajadores puedan reliquidar, de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 47, el Impuesto Único de Segunda Categoría, rebajando de la base imponible el monto del depósito de ahorro previsional voluntario, cotización voluntaria y ahorro previsional voluntario colectivo, aplicable en el caso en que los aho-

ros los hubieren efectuado directamente en una institución autorizada de las definidas en la letra p) del artículo 98 del D.L. N° 3.500, de 1980, o en una administradora de fondos de pensiones, hasta por un monto total máximo anual equivalente a la diferencia entre 600 U.F., según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo, menos el monto total de los ahorros efectuados bajo la modalidad indicada en el párrafo anterior.

Ahora bien, en el caso que plantea, esto es, si un trabajador utiliza, simultáneamente en un año, las dos modalidades precedentemente detalladas y la suma de sus ahorros anuales excede el límite anual de 600 UF, cabe expresar que las propias normas en comento establecen que en tal situación, los ahorros efectuados directamente por el trabajador (segunda modalidad), sólo podrán acogerse al beneficio por la diferencia entre 600 U.F., menos el monto total de los ahorros efectuados mediante el descuento practicado por su empleador (primera modalidad).

III. CONCLUSIONES

- a) Los depósitos convenidos que se sujetan al tratamiento tributario establecido en la LIR, luego de las modificaciones incorporadas a dicho texto legal por la Ley N° 20.455, de 2010, son aquellos efectivamente depositados a partir del mes de enero del 2011.
- b) El Impuesto Único de Segunda Categoría o el Impuesto Global Complementario que en conformidad a lo dispuesto por el artículo 20 del D.L. N° 3.500, afecta a la parte que exceda el monto anual de 900 U.F. de depósitos convenidos, es el que se detalla en el análisis anterior. Sin perjuicio de ello, cabe informar que este Servicio a través de un complemento de la circular N° 63 de 2010, entregará mayor detalle sobre la forma de declarar dichos impuestos.
- c) En cuanto a la forma de hacer uso del beneficio establecido en el artículo 42 bis de la LIR, en el caso en que un trabajador utilice, simultáneamente en un año, las dos modalidades de ahorro, vale decir, a través de su empleador y efectuadas directamente por el trabajador, y en el caso en que la suma de sus ahorros anuales exceda el límite anual de 600 UF, cabe expresar que de las propias normas en comento se desprende claramente que en tal situación, se imputa en primer lugar el APV efectuado a través del empleador y en segundo lugar las efectuadas directamente por el trabajador.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

