



Nº 286

2015

“La Dirección del Trabajo debe responder a los desafíos de las reformas laborales y las expectativas de los trabajadores”

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral



ENTREVISTA

- Rafael Pereira, Subdirector del Trabajo:
“La Dirección del Trabajo debe responder a los desafíos de las reformas laborales y las expectativas de los trabajadores”

PRENSA

- Dirección del Trabajo difunde la Agenda Laboral en todo el país
- “El 2015 se consolidará la modernización de la Dirección del Trabajo”
- Subdirector del Trabajo da a conocer principales modificaciones al Código del Trabajo por Reforma Laboral
- Atención de usuarios será una prioridad para la Dirección del Trabajo
- Reforma laboral aumentará relevancia de soluciones alternativas de conflictos

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Informe sobre el MultiRut y la jurisprudencia en los Tribunales del Trabajo

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- Selección de
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES, ÓRDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- Selección de Dictámenes
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
- Selección de Dictámenes
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS



"Hay empresas que sancionamos, volvemos a sancionar y, sin embargo, continúan en infracción; hay también un amplio espectro al cual no llegamos".

Rafael Pereira, Subdirector del Trabajo:

“La Dirección del Trabajo debe responder a los desafíos de las reformas laborales y las expectativas de los trabajadores”

La segunda autoridad del servicio fiscalizador define los énfasis del proceso modernizador en curso y plantea como eje central que la institución sea capaz de estar a la altura del nuevo escenario laboral que se avizora para el país.



Rafael Pereira junto al subsecretario del Trabajo, Francisco Javier Díaz, y el director del Trabajo, Christian Melis: unanimidad de criterio sobre la urgente modernización institucional.

A un año de su regreso a la institución, en la cual se había desempeñado desde 1994 hasta 2010, el abogado laboralista y académico Rafael Pereira explica que la Dirección del Trabajo (DT) está en un momento de su devenir en el que sólo cabe trabajar para responder a los desafíos modernizadores planteados por el Gobierno. Tanto por la urgente necesidad de su “rediseño institucional” como por las reformas legislativas al sistema de relaciones laborales que muy posiblemente cambiarán el actual escenario laboral.

Mayor cobertura fiscalizadora, un apoyo creciente a la promoción de la libertad sindical, pero también gestión estratégica de todos sus procesos operativos, uso intensivo de las nuevas tecnologías, calificaciones y formación continua de los funcionarios y, sobre todo, atribuciones legales superiores a las actuales, son los logros que estima pondrán a la DT en una posición que refuerce su rol como parte de

la administración del trabajo, en una sociedad cambiante y cada día más demandante de pleno respeto a sus derechos.

Un ejemplo de sus aspiraciones es aquel en que todos los empleadores del país estén obligados a registrarse en la DT en cada inicio y término de su actividad como empleador y deban registrar también los contratos de todos sus trabajadores. Un avance concreto en esta línea es lo que ha ocurrido con la legislación sobre trabajadoras de casa particular.

En definitiva, dice, la actual administración se está jugando a fondo en el éxito del proceso modernizador, porque “la Dirección del Trabajo debe responder a los desafíos de las reformas laborales, las expectativas de los trabajadores y la necesidad de avanzar en estándares laborales acordes a una sociedad democrática del siglo XXI”.

¿Cuál es la filosofía que hay detrás de este proceso modernizador?

-Históricamente, la DT ha sido una institución central en el sistema de relaciones laborales chileno. Desde su origen, en el año 1924, ha cumplido un rol por la vía de los dictámenes y de la fiscalización, porque sin una función de inspección la ley laboral difícilmente se cumpliría voluntariamente. Además ha promovido y facilitado la constitución de sindicatos, aportándoles asistencia técnica, y lo mismo en la negociación colectiva. Y también desde mucho antes, cuando existían las comisiones tripartitas o las juntas de conciliación, la negociación de tarifados por áreas de actividad económica, etc. También ha cumplido un importante rol en la solución alternativa de conflictos. Tanto en una dimensión individual, a través de las conciliaciones al término del contrato de trabajo, como en negociaciones colectivas u otro tipo de conflictos colectivos, con tareas de buenos oficios y mediación.

En tiempos de la dictadura se le jibarizó, tanto en la fiscalización como en el apoyo y promoción de la libertad sindical. Pero con el retorno de la democracia progresivamente fue recuperando sus tareas centrales.

A partir de los años noventa ha habido un incremento de sus facultades, a través de leyes; cambios en su estructura, a partir de facultades administrativas; y, sin duda, un aumento de su carga de trabajo, requerida de manera importante por los trabajadores, por el mundo sindical y por los empleadores.

¿Pero qué cambio esencial o de eje respecto de lo que se hacía antes se quiere lograr con esta modernización?

-Es que debemos darnos cuenta de que las tareas que se nos están pidiendo deben tener un mayor grado de eficacia.



“Las asociaciones son muy serias y comparten un sentido común de que hay que hacer cambios y un rediseño institucional”.

“Tenemos que garantizar plazos breves de respuesta vía electrónica”.

Por ejemplo, en materia de infracción laboral: hay empresas que sancionamos, volvemos a sancionar y, sin embargo, continúan en infracción. Se les aplica multas, las pagan, y no modifican su conducta infractora y de ilicitud laboral.

Hay también un amplio espectro de empresas a las cuales no llegamos. Tenemos ahí problemas de cobertura. Y muchas empresas perciben que no vamos a llegar.

Por otro lado, nuestra forma de fiscalizar está diseñada para un trabajo de lunes a viernes, en horario hábil. Y sin embargo, hay muchos trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en horarios nocturnos, los fines de semana. No llegamos en esos horarios ni en esos días de la semana.

Hay también una gran diversificación de sectores productivos, de distintos procesos de trabajo, y eso también nos obliga a preguntarnos por algunos niveles de especialización.

De nuestros funcionarios...

-Claro, de ellos, de su actuación y de la estructura. Es que hay fenómenos nuevos, como la mirada de género del tema laboral. El Programa de Gobierno, al referirse a la modernización de la DT, señala que tendrá que haber especialización en esta materia. Y están los trabajadores migrantes, cada vez más relevantes.

Por otro lado, tenemos funcionarios que deben fiscalizar las normas del Código del Trabajo, pero también higiene y seguridad. Son ámbitos muy distintos y requieren una experticia y formación profesional diferentes. Por eso hay que profundizar mucho más la fiscalización en higiene y salud.

Hay que ver cómo la institución se adapta con una estructura flexible a esta realidad cambiante. Debemos tener una organización que permita adaptarse de modo más dinámico. Eso, en la fiscalización. A ello tenemos que agregar lo tecnológico. Porque la cobertura fiscalizadora no se va a resolver sólo con más fiscalizadores. Hay muchas materias que podemos fiscalizar en línea. Y eso supondrá dar un salto en el uso de las tecnologías de la información. Y requerirá, por ejemplo, la obligación de los empleadores de iniciarse como tal y registrarse electrónicamente en la DT, tal como hace su iniciación de actividades en Impuestos Internos.

Sobre esto último, en Chile cuesta mucho que los organismos del Estado compartan información. ¿De qué modo esa valla puede ser removida en este nuevo período?

-Eso habría que definirlo por ley. Que una ley defina la atribución de la DT para requerir información a otros organismos públicos. Así de simple.

Volviendo al tema de la inscripción electrónica de los empleadores, algo parecido está pasando con el registro de contratos de trabajadoras de casa particular.

-En esto ha habido un avance y no hay razón para que no se generalice y todos los empleadores deban también registrar los contratos de todos sus dependientes. De modo que de aquí a un espacio de tiempo razonable en la DT tengamos información de todos los empleadores y de todos los trabajadores. Y que sea una información dinámica. Con eso uno podría mejorar sustantivamente la cobertura, fiscalizando de manera electrónica, como lo estamos haciendo en materia previsional.

Pero el Programa de Gobierno también prioriza el rol mediador de la DT...

-Es cierto, porque también tenemos otras importantes líneas de trabajo y servicios. Una es la solución alternativa de conflictos, de conciliación, de mediación. La conciliación funciona bien. Hay un importante avance en los tiempos de atención. Los jueces en general valoran las actas de conciliación. A lo

mejor uno podría pensar en extender el número de centros de conciliación.

La otra línea es la solución de los conflictos colectivos. Ahí el proyecto de ley modernizador de las relaciones laborales reconoce nuestra tarea histórica en buenos oficios, negociación colectiva y mediación.

Es decir que, sin afectar la autonomía de las partes, si hay un conflicto que llega por decisión de las partes a una mediación, en esa actuación el mediador o mediadora pueda desarrollar técnicas y metodologías para tratar de acercar las posiciones.

Es un nuevo rol mediador que ha sido criticado en algunos sectores del empresariado.

-Ahí ha habido un errado cuestionamiento a este proyecto de ley porque se considera que hay un rol muy interventor de la DT. Y la verdad es que no, porque la mediación es, prácticamente en todos los casos, siempre voluntaria, a requerimiento de las partes. Es cierto que en un caso el requerimiento de una parte obliga a la otra, pero eso ya existe en los buenos oficios, y, en todo caso, la mediación no obliga a llegar a un acuerdo.

Pero además hay un deber del Estado de proporcionar los medios para favorecer el acuerdo y permitir que la negociación termine bien para ambos actores. Y eso, insisto, no se opone ni afecta la autonomía sindical. Probablemente, si hay un sindicato fuerte y una empresa en que hay relaciones maduras, no van a tener que recurrir al Servicio. Pero muchas veces las partes necesitan que un tercer actor les ayude. Y en nuestro país, en el que hay una baja cultura de diálogo y de negociación colectiva, el rol del Estado

es justamente promover esa cultura. Y la OIT reconoce que el Estado, cuando es necesario, debe promover precisamente la negociación. Pero, insisto, no es un rol de intervención, sino que busca potenciar el rol de las partes y generar puentes para promover acuerdos.

También se ha hecho reparos al fortalecimiento del sindicalismo...

-Es que ahí, frente a la debilidad de las organizaciones sindicales y el poco desarrollo de las negociaciones colectivas, el Estado tiene el deber -por los tratados internacionales y la propia Constitución Política de la República- de promover el ejercicio de estos derechos fundamentales. Esto lo hemos hecho y lo seguiremos haciendo más fuertemente entregando asistencia técnica, apoyando a las organizaciones sindicales, favoreciendo la constitución de los sindicatos y promoviendo el uso de la negociación colectiva.

También se ha pensado en dar asistencia técnica en las empresas más pequeñas. Nos interesa ahí favorecer la negociación colectiva. Creemos que la libertad sindical es un aporte a la democracia. Y como lo dice nuestra misión institucional, nos interesa promover y favorecer un sistema de relaciones laborales democrático. Por eso debemos privilegiar -más que el registro y tareas burocráticas frente a las organizaciones sindicales- el control y promoción de esos derechos.

En todo esto la impronta jurídica juega un papel fundamental.

-Sí, porque en esto hay otras tareas transversales. Como toda la importante labor de interpretación de la legislación laboral, que está radicada en el Departamento Jurídico. Es un soporte fundamental para homogeneizar los criterios, hacer la mediación entre la ley, que es general, y las situaciones particulares, que nuestros fiscalizadores y funcionarios tienen que enfrentar.

Imagino que en esta modernización es clave profundizar la relación con los usuarios.

-Efectivamente, y en sus distintas dimensiones. La más masiva, que es el cara a cara en las oficinas,

“La Dirección del Trabajo debe responder a los desafíos acordes a una sociedad democrática del siglo XXI”.



La nueva Ley de Trabajadoras de Casa Particular impuso la obligación de los empleadores de registrar los contratos ante las inspecciones del trabajo. En la foto, Rafael Pereira junto a dirigentes de este sector después de una jornada de capacitación.

donde hay un importante grupo de funcionarios a los que les toca atender a los ciudadanos. Sin duda, hay que seguir avanzando en las mejoras de la atención, ya sea dando orientación o información de manera oportuna, clara y precisa, así como reduciendo los tiempos de espera.

También está la atención de público vía telefónica. Hay una gran demanda, que no siempre satisfacemos, pero debemos responder a la generalidad de esa demanda. Nuestra gente se ve sobrepasada muchas veces porque somos tremendamente requeridos.

Y está también la atención vía electrónica. Ahí tenemos que garantizar plazos breves de respuesta. Normalmente quien nos pregunta requiere tener una respuesta muy pronta, muy inmediata. Por lo tanto, toda esa línea requiere también una especial atención.

En consecuencia, debemos avanzar, haciéndonos cargo de nuestra historia, para dar un giro, un salto,

y profundizar y mejorar la calidad de nuestro trabajo, en clave siempre de mejorar la satisfacción de los ciudadanos que concurren a nuestras oficinas.

¿Qué otros aspectos interesa relevar?

–Por ejemplo, no puede ser que alguien ingrese una denuncia y después tenga que estar golpeando puertas para tratar de saber qué pasó con su requerimiento. Tiene que haber todo un sistema de gestión documental que le permita a cualquier usuario, desde cualquier lugar, vía electrónica y vía telefónica, saber rápidamente en qué va su trámite.

Y requiere de respuestas fundadas. Por ejemplo, debe saber cuáles son las razones de un posible rechazo a su solicitud.

Todos esos son elementos que uno debe considerar en la calidad de la atención al usuario. Hay que tratar de promover el uso de la tecnología, a través del centro de consultas, de la página web, de modo

“Nos interesa favorecer relaciones laborales democráticas”.

de que no tengan que concurrir físicamente a las oficinas.

Todo lo que usted ha explicado supone un cronograma de cumplimiento. ¿Se ha ido cumpliendo?

-Este es un proceso basado en el mandato del Programa de Gobierno. Cuando se firma el proyecto de modernización del sistema de relaciones laborales, en su discurso la Presidenta Bachelet compromete la presentación de un proyecto de ley para el segundo semestre de este año. En paralelo, el Ministerio de Hacienda nos ha incorporado a un programa del BID y avanzaremos en un diagnóstico que dará cuenta de una serie de requerimientos. Eso supondrá una etapa de mejora de muchos procesos, de un avance importante también en la Escuela Técnica, en la incorporación de tecnología, de software, de hardware.

Y eso será también un proceso de implementación que va a suponer un horizonte de tiempo de unos tres años. En este proceso además del BID hemos contado con asesoría de la OIT.

¿Cree posible hacer coincidir esta modernización institucional con la vigencia de las reformas laborales?

-La puesta en marcha del nuevo sistema de relaciones laborales, del rol que se asigna a la Dirección del Trabajo en el fortalecimiento de los sindicatos, va a requerir que se ponga al día. Por eso es importante que nos estemos anticipando a la vigencia de esa nueva normativa y avancemos en el rediseño de nuestra institución, que supondrá revisar la estructura, especializar y mejorar la calidad de los servicios, y también, sin duda, fortalecer el aporte de los funcionarios. Tanto en su formación y capacitación, como probablemente en un aumento del número

de funcionarios y de mejoras de sus condiciones laborales.

Una de sus funciones principales es mantener un contacto directo y permanente con los funcionarios y las asociaciones gremiales. ¿Cómo ve el espíritu con que se está recogiendo todo este proceso modernizador?

-Creo que hay un cierto sentido común de que es necesario hacer cambios. Pero debemos avanzar en cuál es su horizonte. En enero último hemos comprometido con las asociaciones que vamos a ir progresivamente integrando a los distintos niveles de la institución. Y las asociaciones comparten que hay que hacer un rediseño institucional y avanzar sobre en qué va a consistir. Están conscientes también de que en eso importa la situación de los funcionarios. Así es que esos procesos irán de la mano.

Creo que tanto Anfuntch como APU son asociaciones muy serias, sus dirigentes tienen un gran compromiso con la institución. No sólo con la defensa de sus afiliados, responsabilidad que la tienen muy clara, sino con que la institución cumpla su rol fundamental, que es proteger a los trabajadores, que son la parte más débil de la relación laboral.

Es muy relevante darse cuenta de que en una encuesta del CERC del año pasado, el 83% de las personas menciona a la Inspección del Trabajo como la institución a la que ellas mismas o un conocido deberían acudir frente a un incumplimiento de derechos laborales. Y muy por debajo mencionan a otras instituciones. Por lo tanto, en el sentido común de cualquier persona, cualquier trabajador, está claro que ésta es la institución que le va a dar o debiera darle protección a sus derechos. No podemos traicionar esa valoración y esa expectativa en nuestra función.

Entonces, si bien tenemos que ir a un proceso de modernización, tenemos que equilibrar los intereses de nuestros funcionarios sin perder nunca de vista el objetivo final, que es ser un servicio público. Estoy seguro de que prácticamente la totalidad de nuestros funcionarios comparte esa vocación de servicio público, y quisieran tener más medios, recursos y facultades para cumplir mejor esa tarea. Es muy

posible sintonizar esos distintos intereses en pos de este objetivo común.

¿Cuál debería ser el piso mínimo de esta administración en el marco del proceso modernizador?

–Primero, dejar una institución con una estructura acorde con esta necesidad de fortalecer y facilitar su actuación. Segundo, que sus facultades estén también perfeccionadas, para que su capacidad sancionadora efectivamente logre modificar la conducta infractora. Tercero, que quedemos muy al día en las nuevas tecnologías, como una forma central de hacer las cosas. Cuarto, que seamos capaces de responder a la implementación de la reforma a la negociación colectiva. Y quinto, que exista una mejoría en las condiciones de trabajo de nuestros colegas funcionarios.

Algunos de esos desafíos perentorios necesitan, al parecer, de reformas legislativas. ¿Cómo ve ese escenario, que no depende ya del esfuerzo institucional?

–Es un proceso que hay que abordar con mucha seriedad, con mucha coordinación con el Gobierno, los ministerios del Trabajo y Hacienda, en la idea de que si bien tenemos nuestras facultades –recogidas tanto en el DFL 2, de 1967, como en el Código del Trabajo y algunas otras normas que están más o menos acordes con el Convenio 81 de la OIT– probablemente hay que actualizar algunas disposiciones, perfeccionar el mecanismo sancionatorio, y eso, claro, va a requerir, cambios legislativos. Pero eso es algo que todavía tenemos que trabajar. No está definido el contenido de esa propuesta legislativa.



Bajo la nueva administración, la Dirección del Trabajo se ha vinculado intensamente con el mundo sindical para acompañar el proceso de fortalecimiento del derecho colectivo que impulsa legislativamente el Gobierno.

Como abogado laboralista de larga trayectoria, ¿qué aspiraciones de cambios legislativos que beneficien a la DT estima indispensables?

-Es fundamental el registro de los empleadores, el registro de los trabajadores, la revisión de nuestros mecanismos sancionatorios, o sea el tema de las multas.

-Si uno compara las multas laborales con otro tipo de multas, claramente son, en general, bastante bajas. Es cierto que nuestro objetivo no es aplicarlas, sino que las leyes laborales y previsionales se cumplan, pero deben existir los mecanismos e incentivos para que eso ocurra. Entonces, si la multa es tan baja y sale más barato pagarla que cumplir la ley, obviamente hay una distorsión que no ayuda al objetivo principal, ya que no están bien puestos los incentivos.

Y el problema es que uno genera expectativas en los trabajadores. Se fiscaliza, constata la infracción, sanciona, y no hay un cambio en la conducta de la empresa. Por lo tanto, ahí se requiere una cuantía de las multas proporcional a la infracción, pero también en proporción a los medios del infractor. Se comete una tremenda injusticia con las pequeñas empresas, porque si bien hay segmentación, la estratificación de las multas llega hasta empresas de 200 y más trabajadores. Por lo tanto, a una empresa de 199 trabajadores o de 100, se le aplica la misma multa que se le aplica a una empresa que tiene 10 mil, 20 mil o 30 mil trabajadores. Por lo tanto, aquí claramente las empresas que salen gananciosas son aquellas que tienen más recursos y mayor tamaño. Además, se da el absurdo de que si una empresa infringe el derecho de todos sus trabajadores, se le aplica la misma multa que si su infracción afecta sólo a un trabajador.

“Debemos tener un mayor grado de eficacia”.

Usted está sugiriendo no sólo una elevación de los montos, sino que también una mayor segmentación...

-Sí, seguramente. No hay un diseño todavía, pero lo claro es que la sanción pecuniaria debe ser disuasiva, y eso tendrá que ver con los montos. Esos montos, insisto, tendrán que ser proporcionales a la infracción, porque ahora si aplicamos una multa a un establecimiento, y ahí hay 30 trabajadores y no hay registro de asistencia, vamos a aplicar la multa por no tenerlo, y después llegamos a otro establecimiento y ahí hay dos trabajadores, le vamos a aplicar la misma multa. Por lo tanto, ahí hay un problema. Eso, por un lado. Por otro, a una empresa pequeña, de cinco trabajadores, que le apliquemos una multa de 10 UTM es importante. Y si le aplicamos tres multas ya puede ser 30 UTM. En cambio, a una institución bancaria, a una del retail, que uno le aplique 100 UTM probablemente no les resulte relevante.

Sobre nuestro alcance fiscalizador, usted hablaba de ese mundo al que la DT no llega. ¿Qué tan significativo es ese sector?

-Es importante. Nuestra cobertura no supera el 10% de las empresas. Claramente, hay una baja cobertura y además está concentrada en las ciudades. Tenemos faenas alejadas de las ciudades, a las cuales no siempre se llega, pero también tenemos horarios en los que no llegamos, porque hay mucha infracción que se comete los fines de semana y en el trabajo nocturno. Y el otro problema es que tenemos muchas dificultades para hacer un diseño estratégico de la fiscalización, porque predomina la fiscalización reactiva. Cerca del 70% de nuestras fiscalizaciones son por denuncia, sólo el 30% son fiscalizaciones por programas o de oficio. Y en los sistemas modernos el predominio es la fiscalización por programas, producto de planificaciones estratégicas con las cuales uno identifica a los sectores con más vulneración de derechos laborales e informalidad, donde hay cierto tipo de infracciones que interesa atacar.

Entonces esa mayor planificación vendrá de la modernización tecnológica...

-Por supuesto. Porque esa planificación estratégica requiere información. Para desarrollar una estrate-

gia uno tiene que contar con datos para ver dónde están los focos de mayor infracción. Por lo tanto, el componente tecnológico vinculado a la información es central.

Y entiendo que la DT está trabajando en la elaboración de ciertas plataformas informáticas.

-Sí, se está trabajando porque lo actual es un sistema bastante antiguo. Eso requiere inversión y recursos.

Debe ser uno de los objetivos prioritarios de esta administración.

-Así es. En el trabajo que haremos con el BID ese es uno de los componentes centrales, así como el foco en la atención de los ciudadanos.

Se ha planteado como posibilidad una reforma a la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. ¿Qué tan factible la considera?

-Reitero, ese es el compromiso de la Presidenta Bachelet, de una ley para la DT. Y eso supone hacernos cargo de la orgánica, de normas que están en el Código del Trabajo, que están referidas a nuestras facultades.

¿Y qué debería contener ineludiblemente esa nueva Ley Orgánica para que sea un aporte real a esta nueva DT?

-Uno, revisar su estructura y contar con una estructura institucional más flexible...

¿A qué se refiere con "más flexible"?

-Que se pueda ir adaptando sin tener que hacer modificaciones de tipo legal. Hay servicios públicos cuyo director tiene facultades para ir adaptando su estructura de acuerdo a las necesidades, evoluciones, a la realidad que corresponde fiscalizar.

Facultades de las cuales carece la DT, o están muy minimizadas...

-Sí, están minimizadas. Hay algunos mecanismos administrativos... Pero, sin duda, hay otros modelos de organizaciones institucionales más dinámicas. Esa es una cuestión fundamental. Lo otro tiene que ver, reitero, con las obligaciones de registro de empleadores y de trabajadores.

"Hay un amplio espectro de empresas a las cuales no llegamos".

Esta reforma también debe favorecer un reconocimiento al quehacer de los funcionarios. De modo que los funcionarios que asumen responsabilidades tengan un reconocimiento. Y también que exista una mejora sustantiva en la Escuela Técnica, apuntando a una carrera funcionaria en las distintas áreas.

Sobre la Escuela Técnica, es comprobable el esfuerzo por ir mejorando y aumentando la capacitación, especialmente en la línea inspectiva. ¿Qué nuevos énfasis quieren introducir?

-Ahí está lo que se llama la gestión del conocimiento. En nuestra institución hay mucho conocimiento, pero muchas veces está en las personas y no hay un mecanismo para sistematizarlo y transmitirlo al conjunto de los funcionarios.

Uno ve como hay fiscalizadores, conciliadores, mediadores, abogados, etc., que tienen un conocimiento, una forma de hacer las cosas, una mirada de cómo operan las empresas, pero no hay mecanismos para que ese conocimiento se recoja, sistematice y se transmita al conjunto de los funcionarios.

Creo que ahí la Escuela Técnica tiene un tremendo potencial. Y debe ser capaz de instalarse, de ver la realidad institucional. Muchas veces uno lo experimenta desde el punto de vista de la escasez de funcionarios, porque la capacitación muchas veces aparece como un problema, porque el funcionario tiene que dejar su pega, dejar su oficina.

Entonces, la capacitación debería considerarse en las "cargas de trabajo", en la planificación anual. Que eso sea parte de nuestro método de trabajo. Muchas veces el funcionario que va a capacitaciones es mal visto porque deja la pega. La capacitación tam-

poco se distribuye de manera equitativa. Entonces, uno escucha reclamos de colegas que no acceden a capacitación y hay otros que aparentemente se repiten.

Pero es indudable que nuestro personal requiere de una capacitación permanente, porque nosotros aplicamos legislación, normas, y todo esto evoluciona; evoluciona la interpretación, evolucionan los tribunales. La realidad laboral es muy cambiante.

Y también necesitamos una capacitación más descentralizada, que permita un mayor acceso a todos los funcionarios. Generar incentivos para que los funcionarios también puedan acceder a perfeccionarse en instancias universitarias, técnicas. Ahí hay todo un mundo que desarrollar. Nos interesa efectivamente que la gente se capacite y, lo más importante, que eso tenga luego su reconocimiento, incorporar mecanismos para certificar competencias, etc..

Finalmente, ¿qué deben esperar este año los funcionarios del proceso de modernización? ¿Qué va a ser visible para ellos?

-Vamos a vivir un proceso de diagnóstico, un proceso en el cual vamos a desarrollar una metodología para

ir recogiendo de los funcionarios, de las jefaturas internas, su reflexión respecto de cuáles son nuestras debilidades, en qué aspectos tenemos que avanzar y en cuáles contar con mayores atribuciones.

Nuestra tarea es efectivamente, con una metodología adecuada, recoger todo ese bagaje de los funcionarios y funcionarias y del quehacer de la institución. Hay gente muy comprometida, que hace muy bien su pega. Las personas conocen la ley laboral, el conciliador, el fiscalizador, el mediador, los asistentes laborales, los abogados, las jefaturas intermedias, todos tienen un conocimiento práctico muy relevante. Y eso de alguna manera hay que integrarlo.

Entonces, por un lado va a haber un trabajo de diagnóstico, pero también va a haber un proceso estructurado en el que podamos incorporar los aportes de los funcionarios.

Por otra parte, el trabajo con nuestras asociaciones Anfunch y APU será muy importante por su rol de representación de los funcionarios, pero además porque sus dirigentes tienen un fuerte compromiso con la labor institucional y su rol de protección de la parte más débil de la relación laboral.

Dirección del Trabajo difunde la Agenda Laboral en todo el país

Tras el anuncio del Gobierno del paquete de iniciativas, las direcciones regionales del Trabajo han efectuado numerosos encuentros informativos con sindicatos y asociaciones gremiales para interiorizarlos de la motivación gubernamental y de los contenidos específicos del proyecto de ley que reforma las relaciones laborales.



En todas las regiones, urbes y localidades rurales, y con cúpulas sindicales y empresariales, pero también con trabajadores comunes.

El despliegue de la Dirección del Trabajo (DT) ha sido intenso e ininterrumpido desde que el 29 de diciembre último el Gobierno anunciara su Agenda Laboral para lograr en el mediano plazo un sistema de relaciones laborales justo y equitativo y más y mejores empleos para todos los sectores de la sociedad.

Como uno de los servicios públicos que jugarán un rol relevante en el futuro escenario laboral, la DT decidió asumir una tarea informativa y pedagógica para que sea entendido cabalmente el sentido último de la agenda gubernamental.

En estas casi tres semanas jefaturas y funcionarios de las direcciones regionales e inspecciones provinciales y comunales han organizado encuentros de alta convocatoria al que han asistido dirigentes sindicales y trabajadores y también empresarios y dirigentes gremiales altamente interesados en conocer los contenidos del proyecto de ley.

Lo habitual es que en estas jornadas participen los seremis del Trabajo y Previsión Social, y también intendentes y gobernadores provinciales. También ha sido frecuente la presencia del subsecretario Francisco Díaz y del exsubsecretario Marcos Barraza e, incluso, de la propia exministra Javiera Blanco.

Las concurrencias han reflejado el variado espectro de sectores productivos y no ha discriminado por la importancia de las organizaciones. Representantes sindicales y empresariales mineros, portuarios, agrícolas, manufactureros, entre varios otros, han sido invitados.

De este modo, las charlas han alcanzado a sindicatos de grandes empresas, como la Minera Escondida y CCU, por ejemplo, hasta trabajadores agrícolas temporeros que no cuentan con organizaciones representativas. También ha sido frecuente la participación de trabajadores contratistas, especialmente los que laboran en faenas mineras. El objetivo de no discriminar por masividad, situación laboral o preparación sindical responde a la razón última de la reforma laboral, que es, justamente, aumentar la tasa de sindicalización.

Como lo explica el director del Trabajo, Christian Melis, "todas estas reuniones han dado lugar a un diálogo enriquecedor, porque trabajadores y empleadores han podido interiorizarse en directo de los contenidos de la Agenda Laboral, hacer consultas y despejar dudas".

A su juicio, "este clima permite que las partes den también sus opiniones sobre lo que van conociendo; y en ese intercambio se van aminorando algunos prejuicios".

Dado el éxito de estas jornadas y de las constantes solicitudes de diversas organizaciones, Melis adelantó que en las próximas semanas y meses estos ciclos informativos serán incrementados para alcanzar al máximo de trabajadores y empleadores.

Los aspectos que, en general, han concitado más interés de los asistentes son el nuevo formato de la negociación colectiva y la promoción de la actividad sindical. En ambos, el proyecto de ley asigna a la Dirección del Trabajo nuevas responsabilidades, las que han sido pormenorizadas por los expositores de nuestra institución.



“El 2015 se consolidará la modernización de la Dirección del Trabajo”

Director de la institución, Christian Melis, expuso los desafíos para este año en un encuentro con su equipo directivo y las jefaturas regionales.



Una exhortación a las máximas jefaturas institucionales para imprimir durante este año un “ritmo veloz” a su gestión, hizo el director del Trabajo, Christian Melis, al abrir un encuentro nacional de evaluación de lo realizado durante el año pasado y la fijación de las tareas que deberán ser ejecutadas en este 2015.

Con ese doble propósito todos los jefes de departamentos y los directores regionales se reunieron en Viña del Mar en intensas jornadas de exposiciones de logros, materias pendientes y nuevas prioridades.

Al abrir el encuentro, Melis dijo que “este año será el de la consolidación del proyecto de modernización de la Dirección del Trabajo”.

La autoridad recordó a sus colaboradores que en este 2015 la institución “entrará en tierra derecha” porque el Gobierno pretende enviar al Congreso durante el segundo semestre el proyecto de modernización institucional que comenzó a ser analizado y debatido internamente durante buena parte del 2014.

Al respecto, recordó que ha finalizado la colaboración dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fisonomía más apropiada para el Servicio y que está comenzando la asesoría del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) respecto de los modelos de funcionamiento que sean más eficientes.

Aunque es un asunto no zanjado todavía, Melis recordó la posibilidad de que en este proceso modernizador sea modificada la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, que permanece tal cual fue promulgada durante 1967.

Independiente de que ello sea finalmente una realidad, el abogado dijo que de todos modos deben ser fortalecidas las áreas clave de la institución, especialmente fiscalización, relaciones laborales y mediación, pero también la jurídica y la atención de usuarios.

Este potenciamiento, recalcó, es indispensable porque está emparentado con las Reformas Laborales que impulsa el Gobierno y que le asignan un rol fundamental a la Dirección del Trabajo.

“Ustedes ya se han enterado por las noticias de que el proyecto nos da un rol muy importante, sobre todo en las negociaciones colectivas, y también de que la mayoría de las reacciones al envío del proyecto al Congreso tiene que ver con las atribuciones que se nos asignan”, dijo Melis a jefes y directores regionales.

Por eso, añadió, la Dirección del Trabajo “debe estar preparada, actualizada y con funcionarios más capacitados” para asumir todos los nuevos desafíos.

Recordó que, al menos en cuanto a dotación, ya está aprobado el ingreso de 50 nuevos fiscalizadores de terreno este año y un número similar en el 2016.

Del mismo modo, está pendiente la aprobación de 125 nuevos cupos de fiscalizadores de materias de seguridad y salud, en caso de que prospere un proyecto de ley en trámite que otorga a la DT nuevas atribuciones en la indagación de accidentes laborales.

Todo ello, finalizó, sin perjuicio de que la aprobación de las Reformas Laborales haga indispensable el reforzamiento de las plantas de abogados y mediadores para afrontar las nuevas atribuciones durante los procesos de negociación colectiva.

Subdirector del Trabajo da a conocer principales modificaciones al Código del Trabajo por Reforma Laboral

Ante una audiencia de más de 300 dirigentes sindicales, el jurista Rafael Pereira expuso sobre el proyecto de ley que moderniza las relaciones laborales.



El subdirector del Trabajo, Rafael Pereira, valoró los significativos avances que para los trabajadores tiene el proyecto de reforma laboral enviado por el Gobierno al Congreso y que actualmente es debatido en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

Pereira fue uno de los principales exponentes en un encuentro realizado en el Salón de Honor del Congreso Nacional en Santiago y al que asistieron unos 300 dirigentes sindicales.

La actividad fue inaugurada por la Seremi del Trabajo Metropolitana, María Eugenia Puelma, y, además del subdirector del Trabajo, también reunió al exsubsecretario de Previsión Social, Marcos Barraza; al representante de la Vicaría Pastoral Social y de los Trabajadores, Felipe Guala; al presidente de Asexma, Roberto Fantuzzi, y a la presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa.

Rafael Pereira comenzó su intervención señalando que este proyecto sin duda tiene avances para los trabajadores y sus organizaciones, cumpliéndose así con lo comprometido en el programa de gobierno. Mencionó como principales cualidades del proyecto la prohibición del reemplazo en la huelga, el impedimento del reintegro o descuelgue de los trabajadores, la eliminación de los grupos negociadores, el derecho a negociación de los sindicatos interempresa y el hecho de que el sindicato sea parte del contrato colectivo y por ello beneficia a todos los trabajadores afiliados.

Además, destacó el reconocimiento expreso del proyecto a la huelga como derecho de los trabajadores. Respecto de ella, relevó los requisitos de quórum, que pueda hacerse efectiva sin necesidad de contabilizar a los trabajadores el día de inicio. Es decir, una huelga aprobada democráticamente, si no se produce acuerdo, se hará efectiva sin más trámites.

Asimismo, el subdirector resaltó la importancia que tiene el rol promotor del Estado en el diálogo social y la negociación colectiva. Esto, explicó, se materializa a través de la Dirección del Trabajo, la cual cumple un rol de promoción de los derechos de la libertad sindical y no de intervención. Por ejemplo, recordó, las mediaciones son a petición de parte y nunca impuestas por la autoridad administrativa. Asimismo, prosiguió, la asistencia técnica tanto para sindicatos como para empresas de menor tamaño buscará fortalecer a los actores y darles herramientas para negociaciones de mejor calidad.

La sanción como práctica desleal al reemplazo de trabajadores en huelga, cuya multa va desde 1 a 100 UTM por trabajador involucrado en la negociación colectiva, fue otro de los puntos destacados por Pereira.

Respecto a la controversia que ha provocado entre los actores laborales el tema de los Servicios Mínimos, Pereira sostuvo que estos se establecerán entre las partes involucradas y que sólo a falta de acuerdo corresponderá que la empresa recurra a la Inspección del Trabajo. La Inspección sólo podrá aprobar equipos de emergencia en caso de que la huelga cause un daño actual e irreparable a los bienes materiales de la empresa, grave daño al medio ambiente o daño a la salud de los usuarios de establecimientos de asistencia o de salud, según lo establece el proyecto. En todo caso, toda resolución podrá ser objeto de impugnación en Tribunales.

OTRAS INTERVENCIONES

El exsubsecretario de Previsión Social, Marcos Barraza, precisó que ésta es la reforma más vivencial de las que ha realizado el Gobierno de la Presidenta Bachelet, pues afectará más directa y rápidamente a las personas, en este caso a los trabajadores y trabajadoras, para lo cual es indispensable el fortalecimiento de la Dirección del Trabajo.

Felipe Guala, de la Vicaría Social y de los Trabajadores, afirmó que esta reforma fortalece la negociación colectiva, lo que permitirá una distribución de la riqueza con mayor justicia.

El presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas, Asexma, Roberto Fantuzzi, precisó que la exministra del Trabajo tiene razón en cuanto a que si una empresa llega a una buena relación laboral con sus trabajadores, esto se reflejará en un mayor nivel de productividad, destacando que se debe resguardar la competitividad de la empresa.

La presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, sostuvo que si hoy se está hablando de reformas laborales es gracias a la CUT: "Nos podrán criticar, pero estamos avanzando en derechos laborales para los trabajadores".

En su intervención divulgó el análisis del Directorio de la CUT sobre los puntos valorables de las reformas y los que son perfectibles. Entre estos últimos, la entrada en vigencia de la ley, que a juicio de la CUT debe ser inmediata, ya que su aplicación se verá según los distintos tiempos en que terminen los contratos colectivos vigentes.

Figuroa agregó que la CUT valora que se consagre la huelga como un derecho.

Luego de la lectura de preguntas de los dirigentes y de las respuestas aclaratorias de los expositores, la Seremi María Eugenia Puelma agradeció la participación de todos, destacando la relevancia del diálogo con los actores sociales y la organización del certamen por parte de las direcciones metropolitanas del Trabajo Oriente y Poniente.



Atención de usuarios será una prioridad para la Dirección del Trabajo

En un encuentro nacional de ese departamento, el director Christian Melis afirmó que la relación con la comunidad es ahora una función estratégica y que su rol será vital en la difusión de todos los cambios laborales en marcha.



“Son la cara visible de un Servicio que quiere dar una cobertura importante a los ciudadanos y ciudadanas”, dijo el director del Trabajo, Christian Melis, a todos los asistentes al Encuentro Nacional del Departamento de Atención de Usuarios relevando con ello la tarea de estos funcionarios desplegados en todas las inspecciones del país.

Reunido durante cuatro días en la Región de Valparaíso, el equipo de profesionales evaluó lo realizado hasta ahora en sus distintas líneas de atención presencial, virtual, a distancia o remota. Ello, para proyectar nuevos desafíos y el mejor modo de alcanzarlos.

Creado hace cuatro años, el departamento se ha fortalecido paulatinamente en la medida que la DT ha asumido como estratégica su vinculación con trabajadores, dirigentes sindicales, empleadores y la comunidad en general.

En su intervención, Melis dijo que la mejor demostración de la importancia adquirida por el departamento es el haber sido incluido en el proyecto suscrito por la DT con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el marco de la modernización institucional.

“Esto nos permitirá ver cómo estamos haciendo las cosas, cómo proyectarnos al futuro y cómo fortalecer el área de atención de usuarios”, explicó Melis, subrayando que para ello es necesario reforzar estructuras, capacidades y competencias.

El apoyo del BID está a la par de la asesoría que dentro del mismo ciclo modernizador está brindando la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para graficar esta nueva preponderancia, Melis recordó que los cambios a la legislación laboral, estén o no incluidos en el paquete de reformas que el Gobierno enviará al Poder Legislativo, obligarán a la DT a una labor difusora y pedagógica en la que el Departamento de Atención de Usuarios jugará un papel central.

“Ojo, que vienen las reformas laborales, que seguramente van a tener mucho requerimiento de información y de usuarios para la promoción y difusión de esa reforma”, alertó la autoridad, recordando que desde enero rige la nueva Ley de Trabajadoras de Casa Particular, con la esperable afluencia a las inspecciones para registrar los contratos de trabajo, trámite que pasa a ser obligatorio y que inicialmente generará muchas consultas.

Dentro de las variadas exposiciones hechas durante estos cuatro días, incluyendo las de las dos asociaciones gremiales de la DT, la jefa del Departamento de Atención de Usuarios, María Cecilia Gómez, dijo que el reto “es disminuir los tiempos de espera en nuestras oficinas”, a la vez que afianzar tareas recientemente asumidas, como “transparencia, participación ciudadana y pueblos originarios”.

Reforma laboral aumentará relevancia de soluciones alternativas de conflictos

Durante la celebración de los 11 años del Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso, el director del Trabajo, Christian Melis, afirmó que la institución debe prepararse para este nuevo desafío.



Una exhortación a los mediadores y conciliadores de la Dirección del Trabajo (DT) para que estén preparados para enfrentar las nuevas exigencias que impondrán las reformas laborales hizo en Valparaíso el director nacional de la institución, Christian Melis.

La autoridad encabezó la celebración de los 11 años de funcionamiento de este centro, uno de los cinco desplegados a lo largo del país.

En la ocasión, el presidente provincial de la CUT, Roberto Aravena, elogió la labor de este centro, afirmando que, "sin duda, desde el mundo del trabajo hay pocas ocasiones en que podemos manifestar el reconocimiento y agradecimiento por el amor, el empeño y el compromiso que ponen en la tarea de hacer un esfuerzo por equilibrar un poco mejor la cancha en que se dan las relaciones laborales, en este país donde existe desequilibrio, y donde esperamos que pronto sea corregido con las modificaciones a la legislación laboral".

En su intervención, Melis recordó que en sus inicios, en la época de la ex directora María Ester Feres, "esta estrategia mediadora fue una iniciativa también muy resistida al interior de la institución, porque algunos decían que íbamos a perder el rol fiscalizador".

A casi dos décadas de aquello, las mediaciones y conciliaciones tienen un rol relevante, el que crecerá luego de consolidada la modernización institucional. Así lo destacó Melis al decirles a los funcionarios que “ustedes van a ser también actores importantes porque hay que relevar y potenciar este rol que tiene la DT de participar en la solución alternativa de conflictos”.

Esta vigorización del rol mediador será más notoria, advirtió, cuando entren en vigencia las reformas laborales que el Gobierno enviará al Congreso. Ello, porque éstas “le asignan a la DT un rol importantísimo en materia de solución alternativa de conflictos, mucho más de lo que tenemos ahora”.

Esta tarea será particularmente intensa en las negociaciones colectivas, donde se pretende hacer más proactiva la mediación de la DT en una fase anticipada a la declaración de huelga, herramienta que será potenciada. “Se trata de equilibrar la relación a través de mecanismos en que las partes tengan a disposición a la DT como un mecanismo de mediación al interior de las relaciones laborales”, aseveró.

En su discurso, la jefa del centro conciliador, Silvia Vallejo, destacó la creciente importancia de esta estrategia, recordando que en 2003 fueron atendidos 5 mil reclamos y este año, a la fecha, han sido abordados 9.500. Tal aumento no ha mermado la calidad de la atención puesto que los tiempos de respuesta se han reducido de 21 a 14 días.

A nivel nacional, la DT atendió el año pasado 182.823 reclamos presentados a favor de 192.732 trabajadores. Esto implica un incremento del 16,8% en relación a los 156.395 reclamos interpuestos en el año 2010.

En cuanto a mediaciones y buenos oficios, el año pasado se hicieron 2.799, abarcando a un total de 207.009 trabajadores. Ello significa un aumento del 79% respecto de las 1.562 actuaciones efectuadas hace cuatro años.



DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN

Informe sobre el MultiRut y la jurisprudencia en los Tribunales del Trabajo

Introducción

Desde la entrada en vigencia de la Ley 20.760 y publicación del texto legal de fecha 9 de julio de 2014 a la fecha del presente informe, ha transcurrido poco más de cinco meses, tiempo suficiente para percibir ciertas tendencias interesantes en la tramitación de las causas judiciales en las cuales el juez ha solicitado a la Dirección del Trabajo un informe al tenor de lo dispuesto por el reformado artículo 3 del Código del Trabajo.

En total, a la fecha de este informe, 13.01.2015, existe un universo de 320 causas judiciales iniciadas en los tribunales laborales, que han dado lugar a la solicitud del juez para que la Dirección del Trabajo informe acerca de la existencia de una unidad económica empresarial ante la existencia de distintas razones sociales.

De este total, sólo 16 causas judiciales corresponden a tribunales del trabajo ubicados en regiones distintas a la Metropolitana. El resto de los procesos se encuentran radicados mayoritariamente en el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago así como en el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y, minoritariamente, en el Juzgado del Trabajo de San Miguel. Esto equivale a decir, que solo el 5% de las causas judiciales en materia de MultiRut se ha originado en regiones y un 95% se concentra mayoritariamente en la Región Metropolitana.

Desarrollo

Respecto a las materias reclamadas ante la justicia laboral, una abrumadora mayoría se vincula con relaciones laborales terminadas y un escaso porcentaje se relaciona con acciones judiciales correspondientes al inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo. Esto es, con organizaciones sindicales o tra-

bajadores de las respectivas empresas que consideran que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados por distintas razones sociales que tienen una dirección laboral común.

De esta forma, se observa que de 320 causas judiciales en que se ha solicitado informe a la Dirección del Trabajo, sólo 19 se han iniciado expresamente para solicitar una declaración judicial de unidad económica empresarial. El resto de los procesos judiciales guardan relación con despidos y cobro de prestaciones o con cobros de indemnizaciones. Además, solo cinco causas judiciales se relacionan con materias de tutela de derechos fundamentales o prácticas antisindicales.

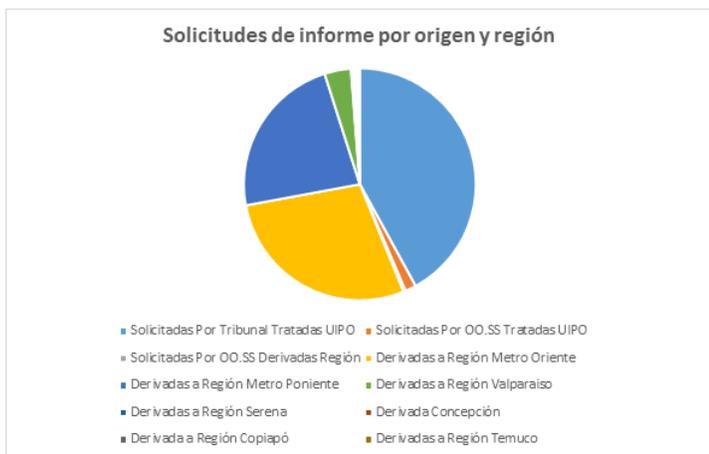
Cabe señalar que las 19 causas originadas para solicitar una declaración judicial de unidad económica empresarial, es decir el 5,9% del universo de 320 a que se ha hecho referencia, son a requerimiento de organizaciones sindicales. De igual forma, otras seis solicitudes para investigar el supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, han sido realizadas directamente por organizaciones sindicales –OO.SS.– ante la Dirección del Trabajo. Es decir, las organizaciones sindicales han solicitado un total de 25 investigaciones, entre aquellas originadas en sede jurisdiccional y administrativa.

De lo anterior se desprende que, a esta Dirección le ha correspondido atender un total de 326 solicitudes de investigación, entre las requeridas por tribunales y aquellas solicitadas directamente a este Servicio.

A continuación se adjunta un cuadro que pretende explicar con mayor detalle el origen de las solicitudes y la Unidad operativa por la que ha sido tratada, así:

Origen Solicitud	Cantidad
Solicitadas por Tribunal tratadas por UIPO	137
Solicitadas directamente por OO.SS. tratadas por UIPO	5
Solicitadas directamente por OO.SS. derivadas a regiones	1
Solicitadas por Tribunal derivadas a Región Metropolitana Oriente	92
Solicitadas por Tribunal derivadas a Región Metropolitana Poniente	75
Solicitadas por Tribunal derivadas a Región de Valparaíso	12
Solicitadas por Tribunal derivadas a Región de Coquimbo	1
Solicitadas por Tribunal derivada a Región del Biobío	1
Solicitadas por Tribunal derivada a Región de Copiapó	1
Solicitadas por Tribunal derivadas a Región de La Araucanía	1
Total Solicitudes	326

RIT	FECHA	OOSS	TRIBUNAL	ESTADO
O-3823-2014	29-08-2014	SINDICATO DE TRABAJADORES INTEREMPRESAS LA POLAR	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Sin sentencia definitiva.
T-465-2014	07-08-2014	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ARCIS	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Sin sentencia definitiva.
O-4819-2014	24-10-2014	SINDICATO DE TRABAJADORES MACO SA CON GLOBAL MOTOR	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Sin sentencia definitiva.
O-4943-2014	30-10-2014	SINDICATO DE EMPRESA N SYNOPSIS SOLUCIONES Y SERV	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Sin sentencia definitiva.
O-5120-2014	11-11-2014	SINDICATO DE EMPRESA PERSONAL DE CLINICA RIO BLANCO	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	No da curso a la demanda.
O-5121-2014	11-11-2014	SINDICATO N° UNO FUNDACION DE SALUD EL TENIENTE	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Por no presentada la demanda.
O-5126-2014	11-11-2014	SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA EMPRESA FUNDACION	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	No da curso a la demanda.
O-5309-2014	21-11-2014	SINDICATO NACIONAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS INDURA	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Demanda notificada



RIT	OOSS	TRIBUNAL	ESTADO
S-99-2014	SINDICATO LATAM	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	DEMANDA NOTIFICADA
O-5121-2014	SINDICATO CON ISAPRE FUSION	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	EN ESPERA DE AUD. PREPARATORIA
O-5122-2014	SINDICATO CON INTERSALUD	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	EN ESPERA DE AUD. PREPARATORIA
O-5094-2014	SINDICATO SKM MINMETAL S.A.	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	EN ESPERA DE AUD. DE JUICIO
O-5067-2014	SINDICATO INTEREMPRESA CON SUPERMERCADO LIDER	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	EN ESPERA DE AUD. DE JUICIO
O-4620-2014	SINDICATO I NTEREMPRESA CON CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	DESISTIDA
O-4559-2014	SINDICATO CON CLARO	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	EN ESPERA DE AUD. PREPARATORIA
O-4478-2014	SINDICATO CON COYA COUNTRY CLUB	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	EN ESPERA DE AUD. DE JUICIO
T-602-2014	SINDICATO DE EMPRESA CON SOCOFARM	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	CONCLUIDA
O-4138-2014	SINDICATO U. ARCIS	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	DESISTIDA

Otro aspecto a destacar, es el escaso número de sentencias definitivas dictadas en este tipo de causas. De los procesos judiciales terminados, mayoritariamente, corresponden a conciliaciones, desistidos o avenimientos entre las partes del proceso, lo que impide que el juez se pronuncie acerca de la existencia de dirección laboral común, unidad económica o cuales empresas se deben considerar como un solo empleador, medidas dirigidas al empleador para que materialice su condición de tal, así como las tendencias al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de prestaciones adeudadas bajo apercibimiento de multas desde 50 a 100 UTM.

Para una mejor ilustración al respecto, tomando como ejemplo las causas originadas por organizaciones sindicales, se presenta el siguiente cuadro que da cuenta del estado en que se encuentra cada demanda, así:

Así las cosas, tampoco es dable observar razonamientos judiciales que den cuenta de la existencia de subterfugio, mala fe, contratos simulados de trabajadores a través de terceros, ni multas aplicadas en estos casos.

Se observa en algunos casos, complicaciones de los demandantes para efectos de notificar la demanda, lo que se puede complejizar ante casos de empresas en mal estado económico o en quiebra.

Quizá influye en esta situación, el tiempo transcurrido, que no es tan amplio como para observar un mayor desarrollo de las causas judiciales, toda vez que gran parte de las causas están en estado de espera de las respectivas audiencias de juicio, las

que se realizarán en gran medida en el transcurso del presente mes de enero de 2015. Pero sin duda, se percibe una preocupación de los empleadores por evitar una sentencia definitiva, lo que se colige del número de conciliaciones y acuerdos que han adoptado en tribunales y que evitan un análisis acerca de la situación organizacional de sus empresas.

En cuanto a la participación de la Dirección del Trabajo, ha sido fundamental para el juicio; prueba de ello es la referencia de los informes evacuados que son citados por los magistrados. También ha sucedido que un informe que no se presentó antes de la audiencia de juicio, provocó que el juez suspendiera la audiencia para que el tribunal tuviera en su poder el informe del Servicio fiscalizador.

En estos meses, ha sido de gran ayuda la coordinación lograda con los tribunales, sobre todo con el 1° y 2° Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago –que precisamente tienen la mayor concentración de causas radicadas–, toda vez que los administradores de los referidos tribunales mantienen un flujo de información mediante correo electrónico tanto con la Unidad de Defensa Judicial y DDFF, del Departamento Jurídico, como con la Unidad Inspectiva Programada de Oficio –UIPO–, del Departamento de Inspección, para efectos de solicitar informes en materia de MultiRut, comunicar la conciliación o avenimiento y la consecuente innecesariedad de evacuar informes en esos casos, así como la comunicación a través de la cual se ha solicitado al tribunal, en ciertos casos acotados, la ampliación de plazo para informar, por la complejidad del asunto (por ejemplo en caso Universidad Arcis, ha sido necesaria la revisión de más de 300 documentos), como por el escaso tiempo que ha fijado el tribunal, que oficia al proveer la presentación de la demanda durante el desarrollo de la audiencia preparatoria.

Conclusiones

En cuanto a algunas sentencias definitivas dictadas, es posible concluir lo siguiente:

a). En el caso de “Hipermercado Tottus S.A.”, RIT N° O-60-2014, radicado en el Juzgado de Letras del Trabajo de La Calera, resolución de 22.09.2014, en estricto rigor, no se trata de una sentencia definitiva

sino que de un acuerdo de conciliación, en donde es el demandado quien reconoce que las razones sociales “SERVICIOS GENERALES LA CALERA” e “HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.”, constituyen un solo empleador. Reconoce la solidaridad existente para el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, así como la posibilidad de constituir sindicatos que agrupen a los trabajadores de ambas empresas y negociar colectivamente con éstas o bien con cada una de ellas.

b). En el juicio seguido contra “Constructora Santa Beatriz” y otras cinco empresas, RIT N° O-2784-2014, radicado ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, hubo una sentencia definitiva dictada en la audiencia preparatoria, ante la rebeldía de los demandados, quienes no comparecieron ni contestaron la demanda, por lo que el tribunal tuvo por confesión ficta, los hechos que debían absolver los representantes de las empresas en rebeldía. Este fallo destaca en su considerando 7°, la importancia del informe de la Dirección del Trabajo que reveló nuevos antecedentes, haciendo presente el uso de un logo en común de las distintas empresas correspondiente a Santa Beatriz, uso de plataformas web comunes, jefaturas comunes, departamento de prevención de riesgos único, entre otros aspectos que relevó el informe de fiscalización.

c).- En el caso RIT N° O-3818-2014, radicado ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, contra empresas PATRICIO SAAVEDRA ROBLES, persona natural y empresa “FLUMEC S.A.”, el tribunal falló en audiencia preparatoria ante la rebeldía de los demandantes que no contestaron la demanda, ni comparecieron al juicio. Tuvo por admitidos tácitamente los hechos afirmados por el demandante, que reclamaba despido injustificado y cobro de prestaciones, prescindió del informe de la Dirección del Trabajo, pero no reconoció la existencia de unidad económica, sino que la existencia de co-empleadores, lo que no se vincula tampoco en forma plena con el espíritu de la reforma implementada por la Ley 20.760.

Finalmente, se vuelve a destacar la importancia de trabajar coordinadamente con los tribunales, de manera de ayudar a los demandantes en tribunales para el éxito de las acciones judiciales impetradas en materia de MultiRut.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

- **MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**
[Ley N° 20.817](#). Modifica la [Ley N° 19.175](#), Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, fortaleciendo los Consejos Regionales. *Diario Oficial 6.02.15*.
Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la [Ley N° 19.175](#), Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, fortaleciendo los Consejos Regionales, correspondiente al Boletín N° 9691-06. *Diario Oficial 6.02.15*.
[Ley N° 20.815](#). Otorga una bonificación especial para funcionarios públicos de la Región de Atacama que cumplan condiciones que se indican. *Diario Oficial 13.02.15*.
- **MINISTERIO DE HACIENDA**
[Ley N° 20.798](#). Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2015. *Diario Oficial 6.12.14*.
[Ley N° 20.799](#). Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, y concede otros beneficios que indica. *Diario Oficial 1.12.14*.
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA**
[Ley N° 20.797](#). Crea un registro voluntario de contratos agrícolas. *Diario Oficial 19.12.14*.
Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea un registro voluntario de contratos agrícolas, contenido en el Boletín N° 8829-01. *Diario Oficial 19.12.14*.
- **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**
[Ley N° 20.800](#). Crea el Administrador Provisional y Administrador de cierre de instituciones de educación superior y establece regulaciones en materia de administración provisional de sostenedores educacionales. *Diario Oficial 26.12.14*.
Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea el administrador provisional y administrador de cierre de instituciones de educación superior y establece regulaciones en materia de administración provisional de sostenedores educacionales, contenido en el Boletín N° 9333-04. *Diario Oficial 26.12.14*.
[Ley N° 20.807](#). Otorga una bonificación adicional por retiro al personal no académico que indica de las universidades del Estado y faculta a las mismas para conceder otros beneficios transitorios. *Diario Oficial 14.01.15*.
[Ley N° 20.804](#). Renueva la vigencia de la [Ley N° 19.648](#), de 1999, sobre acceso a la titularidad de los docentes a contrata en los establecimientos públicos subvencionados. *Diario Oficial 31.01.15*.

- **MINISTERIO DE SALUD**
[Ley N° 20.816](#). Perfecciona normativa sobre profesionales y trabajadores del sector público de salud. *Diario Oficial 14.02.15*.

DECRETOS

- **MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
[Decreto N° 231 exento, 18.12.14](#). Aprueba Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2015. *Diario Oficial 29.01.15*.
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
[Decreto afecto N° 101, 11.12.14](#). Crea y establece marco normativo programa Más Capaz. *Diario Oficial 21.01.15*.
[Decreto N° 238 exento, 30.12.14](#). Modifica Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2014. *Diario Oficial 13.02.15*.
- **MINISTERIO DE SALUD**
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA
[Decreto N° 122, 3.07.14](#). Modifica [decreto N° 594, de 1999](#), Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. *Diario Oficial 24.01.15*.
[Decreto N° 123, 3.07.14](#). Modifica [decreto N° 594, de 1999](#), Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. *Diario Oficial 24.01.15*.
- **MINISTERIO DE HACIENDA**
[Decreto N° 367 exento, 11.12.14](#). Aprueba Reglamento para la aplicación del [artículo 4° de la ley N° 20.773](#). *Diario Oficial 17.12.14*.
[Decreto N° 2.079, 15.12.14](#). Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2014, las Pensiones de Régimen Previsionales. *Diario Oficial 15.01.15*.
- **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**
[Decreto N° 407, 10.10.14](#). Modifica [decreto N° 352, de 2003](#), que reglamenta ejercicio de la función docente. *Diario Oficial 24.12.14*.

RESOLUCIONES

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO
[Resolución N° 2.610 exenta, 30.12.14](#). Establece y sistematiza nueva estructura, objetivos y funciones del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 16.01.15*.
[Resolución N° 12 exenta, 7.01.15](#). Deja sin efecto [resolución N° 591 exenta, de 2011](#), y regresa facultad de centrali-

zación de documentación en el Jefe(a) del Departamento de Inspección. *Diario Oficial* 16.01.15.

[Resolución N° 37 exenta, 15.01.15](#). Aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga resoluciones Nos [864](#) y [2.001](#) exentas, de 2011. *Diario Oficial* 21.01.15.

[Resolución N° 74 exenta, 21.01.15](#). Deja sin efecto Sistema Alternativo de Reconsideración Administrativa de Multas y Orden de servicio que indica. *Diario Oficial* 31.01.15.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Extracto de [resolución N° 7.434 exenta, 30.12.14](#), que establece para el año 2015 el valor por concepto de inscripción y actualización de cursos en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación. *Diario Oficial* 19.01.15.

Extracto de [resolución N° 7.458 exenta, 30.12.14](#), que fija valor hora máximo por participante para franquiciar los cursos de capacitación que señala. *Diario Oficial* 19.01.15.

Extracto de [resolución N° 7.459 exenta, 30.12.14](#), que establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2015, para efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del [artículo 33](#) de la [ley N° 19.518](#). *Diario Oficial* 19.01.15.

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

[Resolución N° E-220-2014, 19.12.14](#). Autoriza existencia y aprueba estatutos de Administradora de Fondos de Pensiones Argentum S.A. *Diario Oficial* 20.12.14.

[Resolución N° E-221-2015, 2.01.15](#). Autoriza fusión de administradoras de fondos de pensiones Argentum S.A. y Cuprum S.A. *Diario Oficial* 5.01.15.

[Resolución N° 29 exenta, 7.01.15](#). Establece límite máximo imponible reajustado que señala. *Diario Oficial* 13.01.15.

[Resolución N° 30 exenta, 7.01.15](#). Establece límite máximo imponible reajustado que indica. *Diario Oficial* 13.01.15.

[Resolución N° 322 exenta, 5.02.15](#). Establece monto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solida-

rio, según el [artículo 25](#) de la [Ley N° 19.728](#). *Diario Oficial* 13.02.15.

• MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

ARMADA DE CHILE

DIRECCIÓN GENERAL DEL TERRITORIO MARÍTIMO Y DE MARINA MERCANTE

Extracto de [resolución N° 8.330/11 Vrs., de 2014](#), que establece dotación mínima para trabajos de buceo en salmicultura. *Diario Oficial* 20.01.15.

• CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[Resolución N° 574, 1.12.14](#). Señala nuevos servicios sujetos al Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado, Toma de Razón Automática, "Sia-per Tra". *Diario Oficial* 13.12.14.

[Resolución N° 16, 16.02.15](#). Aprueba Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación. *Diario Oficial* 25.02.15.

• MINISTERIO DE SALUD

SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

[Resolución N° 70 exenta, 3.02.15](#). Modifica [resolución N° 176 exenta, de 1999](#), que aprueba el arancel de prestaciones de salud del Libro II del DFL N° 01/2005. *Diario Oficial* 14.02.15.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

SALA CUNA; DISTANCIA EXISTENTE ENTRE EL LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS Y LA SALA CUNA RESPECTIVA; MISMA ÁREA GEOGRÁFICA

[4.901/074, 5.12.14](#)

1. Reconsiderarse parcialmente el dictamen N° 476/36, de 29.01.1993, y todo otro pronunciamiento contrario a lo expuesto en el presente ordinario.
2. Se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.
3. Atendido lo resuelto no resulta procedente que la empresa ISS FACILITY SERVICES S.A., otorgue un bono compensatorio de sala cuna en el caso de la trabajadora Sra. Teresa Barril Saldivia.

ESTATUTO DOCENTE; CORPORACIÓN MUNICIPAL; PERSONAL DOCENTE; TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO; LICENCIAS MÉDICAS; DENIEGA RECONSIDERACIÓN

[4.902/075, 5.12.14](#)

Niega lugar a solicitud de reconsideración de dictamen N° [6.075/383, de 16.12.99](#), que concluye que "La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa no se encontraría facultada para poner término al contrato de trabajo de un docente que habría acumulado 200 días de licencias médicas entre agosto de 1998 y noviembre de 1999, por la causal prevista en el [artículo 72 letra g\) de la ley 19.070](#)".

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; CONSTITUCIÓN; QUÓRUM; REGLA DE LA INTERPRETACIÓN EXTENSIVA; FUNCIONARIOS JUZGADOS DE POLICÍA LOCAL

[4.904/076, 5.12.14](#)

Para los efectos de determinar el cumplimiento del quórum de constitución exigido por la [Ley 19.296](#), tratándose de una asociación conformada por funcionarios municipales que se desempeñan en los juzgados de policía local, debe considerarse exclusivamente el universo de los trabajadores que prestan tales servicios en el municipio respectivo.

VIGILANTES PRIVADOS; CURSOS DE CAPACITACIÓN; DÍAS DE DESCANSO; HORAS EXTRAORDINARIAS

[4.914/077, 5.12.14](#)

1) En el evento que las capacitaciones que obligadamente debe realizar el empleador a sus vigilantes privados, en los términos previstos en el [artículo 7° del Decreto Ley N° 3.607](#), de 1981, se extiendan más allá de la jornada ordinaria diaria de tales trabajadores, será obligación del primero, pagarles a estos últimos el exceso como horas extraordinarias y, asimismo, asumir los costos de traslado, alojamiento y alimentación, en los casos en que la referida capacitación, siendo en día hábil, se

imparta en otra ciudad o zona geográfica distinta del lugar de residencia y/o labores del trabajador.

2) El empleador no se encuentra facultado para llevar a efecto tales capacitaciones en los días de descanso semanal del trabajador, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

SALA CUNA; BONO COMPENSATORIO; LICENCIA MÉDICA; RECONSIDERA DOCTRINA

[4.951/078, 10.12.14](#)

- 1) Se reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s [2.497/042 de 21.06.2011](#), 4.502/197, de 14.08.1992 y [4.618/53, de 02.12.2013](#), y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.
- 2) La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el [artículo 203 del Código del Trabajo](#), aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.
- 3) Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

CONTRATO POR OBRA O FAENA; CALIFICACIÓN; NIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° [3.425/56, de 04.09.2014](#)

[4.958/079, 10.12.14](#)

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° [3.425/56, de 04.09.2014](#), de este Servicio que concluye que "El vínculo jurídico que une a la Empresa Sociedad Arrigoni Modular S.p.A., con el personal del área de producción que realiza labores de Estructura, Carpintería, Electricidad, Gasfitería y Pintura, de manera permanente, en las condiciones descritas en el cuerpo del presente oficio, sólo puede estar regido por un contrato de duración indefinida, el que les otorga a los referidos trabajadores todos los derechos y prerrogativas propias de un contrato de esta naturaleza, entre ellos, el derecho a negociar colectivamente".

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR; CONTRATO DE TRABAJO; DETERMINACIÓN DE DOMICILIO ESPECÍFICO; PRECISA ALCANCES DEL DICTAMEN N° [4.268/68, de 30.10.2014](#)

[5.011/080, 12.12.14](#)

Precisa y aclara Dictamen N° [4.268/068, de 30.10.2014](#) a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

Normas legales y reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Resoluciones, orden de servicio y circulares de la Dirección del Trabajo

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos Internos

Contraloría General de la República

ESTATUTO DE SALUD MUNICIPAL. PRÁCTICAS ANTI-SINDICALES. NORMATIVA APLICABLE. FACULTADES DIRECCIÓN DEL TRABAJO. RECONSIDERA DICTAMEN N° 5.782/134, de 21.12.2005

5.072/081, 16.12.14

1) Las denuncias por prácticas antisindicales formuladas por los trabajadores de una corporación municipal, afectos a la [Ley N° 19.378](#), que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se rigen por las normas previstas en los [artículos 289](#) y siguientes del Código del Trabajo.

2) La Dirección del Trabajo está facultada legalmente para investigar las denuncias por prácticas antisindicales formuladas por los referidos trabajadores y para denunciar, en su caso, ante el tribunal laboral competente, las conductas del empleador que constituyan indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

Reconsidera la doctrina contenida en dictamen N° [5.782/134, de 21.12.2005](#) y toda otra que no fuere compatible con lo sostenido en el presente oficio.

FACULTAD DISCIPLINARIA; EJERCICIO; OPORTUNIDAD. DEBER DE PROTECCIÓN. EXCESO DE JORNADA DE TRABAJO PARA EFECTUAR REPARACIONES NECESARIAS

5.073/082, 16.12.14

1. El tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

2. Conforme al preeminente deber general de protección que el ordenamiento jurídico impone a la empresa respecto de sus trabajadores, no puede sino concluirse que resultaría improcedente que, ante el correspondiente aviso del conductor, el empleador le ordene retornar manejando el respectivo vehículo cuando éste por cualquier desperfecto no pueda desplazarse normalmente y ponga con ello en riesgo la seguridad, integridad y salud de la persona del trabajador y/o la de terceros.

3. Si se ha verificado que el bus, por razones mecánicas o materiales, no está en condiciones de desplazarse sin amenaza a la seguridad, salud e integridad del trabajador que lo conduce o de terceros, no puede la empresa disponer su retorno a la terminal mediante la conducción habitual ni menos permitir el transporte de pasajeros en su interior, siendo en este extremo indiferente que el empleador o el trabajador sugiera uno u otro camino de regreso.

4. Ante una situación de emergencia en que el bus quede inmovilizado en la ruta, le surgen al trabajador que lo conduce los deberes que al efecto se hayan estipulado en su contrato y los que nacen del deber de cooperación referido en el cuerpo de este informe, sin perjuicio de que eventualmente resulte aplicable lo dispuesto en el [artículo 29 del C. del Trabajo](#).

PERSONAL EMBARCADO. DESCANSOS. GUARDIA DE MAR

5.163/083, 22.12.14

1) El capitán, el ingeniero jefe o quienes los reemplacen tienen derecho al descanso mínimo de ocho horas diarias previsto en el [artículo 116 del Código del Trabajo](#).

2) De acuerdo con lo dispuesto en el [artículo 108 del Código del Trabajo](#), las funciones que desempeña el capitán y el ingeniero jefe de máquinas deben considerarse como de labor continua y sostenida mientras permanezcan a bordo.

3) En el evento de producirse alteraciones al descanso del personal citado en el punto anterior, éstas no constituirán infracción a las normas laborales, y deberán retomarlo una vez terminada la eventualidad hasta su total cumplimiento.

4) El capitán y el ingeniero jefe se encuentran liberados por la función que cumplen de efectuar turnos de guardia de mar.

PERSONAL EMBARCADO. DESCANSOS. GUARDIAS DE MAR. ENMIENDA DICTAMEN N° 5.163/83 de 22.12.2014

5.202/084, 23.12.14

Enmienda dictamen N° [5.186/083, de 22.12.2014](#), de la manera que indica.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; CONSTITUCIÓN; QUÓRUM; REGLA DE LA INTERPRETACIÓN EXTENSIVA; 1) FUNCIONARIOS DE SERVICIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL ADMINISTRADOS POR ENTIDADES PRIVADAS. 2) DIRECTORIO PROVINCIAL; ELECCIÓN. 3) ASOCIACIÓN DE CARÁCTER REGIONAL; DIVISIÓN POLÍTICO - ADMINISTRATIVA

5.208/085, 24.12.14

1) Para los efectos de determinar el cumplimiento del cuórum de constitución exigido por la [Ley N° 19.296](#), tratándose de asociaciones conformadas tanto por funcionarios de los establecimientos de atención primaria de salud administrados directamente por las municipalidades como por las entidades de derecho privado creadas por aquellas, debe considerarse exclusivamente el universo de trabajadores que prestan tales servicios para el municipio o la corporación municipal respectivos.

2) Cuando el legislador alude, en el inciso 2° del [artículo 17](#) de la misma ley, a que los funcionarios de una repartición de carácter nacional, pertenecientes a “una provincia o región”, pueden elegir un directorio que represente a la asociación nacional en la respectiva región o provincia, ha querido referirse con dichas expresiones a los territorios correspondientes a la división político-administrativa del país y, por tanto, no resulta jurídicamente procedente conformar un directorio provincial, en los términos de la citada disposición legal, que tenga por base el departamento provincial de un servicio de carácter nacional cuyo territorio jurisdiccional comprenda más de una provincia o bien, solo una parte de esta.

3) Para constituir una asociación de funcionarios de carácter regional, con arreglo a lo dispuesto en el [artículo 2°](#), inciso 2° del citado cuerpo legal, deberá estarse igualmente a la división político-administrativa de la República, de forma tal que sólo podrá constituirse una de dichas organizaciones por región, con total prescindencia de que, con arreglo a la normativa orgánica constitucional que lo rige, el respectivo servicio cuente, con más de una oficina en una misma región.

ESTATUTO DOCENTE; ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN; ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL; BONO POST LABORAL

5.217/086, 24.12.14

A los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales técnico profesionales regidos

por el [Decreto Ley N° 3.166, de 1980](#), no les asiste el derecho a acceder al bono post laboral previsto en la [Ley N° 20.305](#), que mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones.

MANIPULADORAS DE ALIMENTOS; ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN PARVULARIA, ESCOLAR Y PRE-ESCOLAR; REMUNERACIONES; PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO AL TÉRMINO DEL AÑO ESCOLAR; TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

[5.250/087, 31.12.14](#)

Fija sentido y alcance de la [Ley N° 20.787](#), que modifica el [artículo 6°](#) de la [Ley N° 19.886](#) e incorpora el [artículo 75 bis](#) al Código del Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO; INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS; TRATAMIENTO TRIBUTARIO

[0271/001, 20.01.15](#)

La indemnización por años de servicio por retiro voluntario pactada en programa extraordinario de egresos del convenio colectivo de fecha 01 de febrero de 2013, suscrito entre la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 de Trabajadores constituido en ella, no goza de la exención tributaria del inciso 1° del [artículo 178 del Código del Trabajo](#), toda vez que dicho instrumento colectivo no ha tenido por finalidad complementar, reemplazar o modificar un contrato colectivo de la misma empresa, por lo que lo actuado por ésta se ajustaría a derecho al gravar con impuesto la indemnización indicada.

TRABAJOS A GRAN ALTITUD; HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA; EVALUACIÓN MÉDICA PREVENTIVA; EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL; APTITUD PARA TRABAJAR A GRAN ALTURA GEOGRÁFICA; OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR

[0272/002, 20.01.15](#)

Resulta jurídicamente procedente que el empleador exija al trabajador la presentación del resultado del examen preventivo de salud común, ante el organismo que realiza la evaluación de salud ocupacional.

2. Corresponde al empleador, igualmente, exigir la práctica de exámenes preventivos de salud común y una evaluación periódica de salud ocupacional, para aquellos trabajadores que realizan labores a gran altura expuestos a hipobaría intermitente crónica.

3. El tiempo destinado por el trabajador en la realización del control médico preventivo y ocupacional, por el desempeño de labores a gran altura geográfica, deberá considerarse en el cómputo de la jornada de trabajo.

4. Las sanciones que deban aplicarse al empleador por los incumplimientos en que incurra con motivo de las disposiciones contenidas en el citado decreto, serán aquellas que disponga la autoridad de salud respectiva, sin perjuicio de la facultad de este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del [artículo 184 del Código del Trabajo](#).

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; FINANCIAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN; FISCALIZACIÓN; AUTONOMÍA SINDICAL

[0273/003, 20.01.15](#)

Sin perjuicio de las facultades que la [ley N° 19.296](#) ha otorgado a la Dirección del Trabajo respecto de las organizaciones regidas por ese cuerpo legal, no corresponde a este Servicio fiscalizar la administración financiera de aquellas, sino a sus propios asociados, los que, en virtud del principio de autonomía sindical, consagrado por la [Constitución Política de la República](#) y en los [Convenios 87, 98 y 151](#) de la OIT, deben efectuar dicha supervisión de carácter patrimonial, a través de sus asambleas y comisiones revisoras de cuentas, quedando a salvo, naturalmente, el derecho que les asiste –en caso de surgir alguna controversia sobre la materia al interior de la organización– de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS; COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENA; CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

[0274/004, 20.01.15](#)

La obligación de constituir el Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del [artículo 66 bis](#) de la [Ley N° 16.744](#), recae sobre la empresa usuaria, siempre que se cumplan los requisitos que para dichos efectos dispone el artículo 14 del [Decreto N° 76, de 2006](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo quedar liberada de esta obligación en el evento que disponga de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido de conformidad a las normas del [D.S. N° 54, de 1969](#), en cuyo caso éste podrá asumir las funciones del de Faena.

CONTRATO DE TRABAJO; TERMINACIÓN; AVISO PREVIO; FUERO LABORAL; EFECTOS

[0276/005, 20.01.15](#)

Iniciado el proceso de negociación colectiva, el plazo de 30 días del aviso de término del contrato de trabajo dado en conformidad al inciso 4° del [artículo 162 del Código del Trabajo](#), se suspende a partir de los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo, y sólo seguirá corriendo automáticamente treinta días después de suscrito el referido instrumento colectivo.

RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN DE LA LEY Nº 19.880; INTERPOSICIÓN; EFECTOS; MULTAS CARGADAS A LA TESORERÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**0277/006, 20.01.15**

La interposición del recurso extraordinario de revisión no suspende el cobro ejecutivo de las multas administrativas cargadas a la Tesorería General de la República.

TRABAJADORES A BORDO DE FERROCARRILES DE TRANSPORTE DE CARGA Y PASAJEROS; JORNADA DE TRABAJO; HORAS EXTRAORDINARIAS. DESCANSOS**0410/007, 28.01.15**

Atiende diversas consultas en relación con la aplicación del artículo 25 ter del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 20.767, publicada en el Diario Oficial de 12.08.2014.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. OPORTUNIDAD PARA NEGOCIAR. DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO. EFECTOS**0607/008, 5.02.15**

La entrada en vigencia de la Ley Nº 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.

VOTACIONES SINDICALES. SUFRAGIOS EMITIDOS ELECTRÓNICAMENTE. PROCEDENCIA**0728/009, 12.02.15**

No existe impedimento para que los sufragios señalados en el inciso 5º del artículo 372 del Código del Trabajo, sean emitidos en formato electrónico, en la medida que ellos formen parte de un software que se ajuste a las medidas de seguridad establecidas mediante dictamen Nº 3.362/53, de 01.09.2014.

JORNADA PARCIAL. FRACCIONAMIENTO**0729/010, 12.02.15**

La jornada de trabajo en virtud de la cual el Centro de Solidaridad y Seguridad Ciudadana Ñaicura pretende que el trabajador Daniel Alejandro Naguil Araya, cumpla funciones en un primer turno, desde las 23:00 horas del sábado a las 07:00 horas del domingo, para luego asumir el tercer turno del mismo día, que se extiende de 15:00 a 23:00 horas, no resultaría ajustada a derecho.

ESTATUTO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; ASIGNACIÓN POR MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL TRATO AL USUARIO; PERSONAL CON CONTRATO DE REEMPLAZO Y A HONORARIOS**0730/011, 12.02.15**

La asignación contemplada en el artículo 1º de la Ley Nº 20.645 corresponde solamente a los funcionarios de la atención primaria de salud municipal contratados a plazo fijo o indefinido.

PERSONAL QUÍMICO FARMACÉUTICO. EXCLUSIÓN AL LÍMITE DE JORNADA. PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE. COMPETENCIA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**0731/012, 12.02.15**

1. Este Servicio carece de competencia para pronunciarse respecto a las consecuencias que el sistema de turnos puede generar en las farmacias de menor tamaño, toda vez que la determinación de los mismos corresponde, por mandato legal, a la autoridad sanitaria respectiva.

2. En caso de existir discrepancia por la exclusión del límite de jornada practicado por el empleador respecto de un trabajador o grupo de trabajadores, se deberá interponer una denuncia ante el Inspector del Trabajo respectivo, a fin que éste, en ejercicio de su facultad fiscalizadora, investigue y constate las condiciones en que se prestan los servicios, específicamente, si estos se desarrollan bajo fiscalización superior inmediata, en cuyo caso podría configurarse una eventual transgresión a la jornada ordinaria de trabajo que establece el inciso 1º del artículo 22 del Código del Ramo.

3. En el evento que en la respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por la comisión negociadora, el empleador formule las observaciones que le merece la participación de químicos farmacéuticos, en cuyos contratos no se haya contemplado la prohibición de negociar, ello deberá ser resuelto por la autoridad competente, esto es, Inspector o Director del Trabajo, según sea el caso, al momento de resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores.

PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR; NORMATIVA APLICABLE. TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN COMO BUZOS EN LOS CENTROS DE CULTIVO DE SALMÓN; NORMATIVA APLICABLE**0776/013, 16.02.15**

No resulta procedente que a los trabajadores que se desempeñan como Buzos en los centros de cultivo de salmón existentes en la Región de Aysén, se les aplique las normas referidas al personal embarcado o gente de mar, aun cuando pacten con su empleador someterse a dicha normativa.

SUELDO BASE. REAJUSTE DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL. REMUNERACIONES VARIABLES**0777/014, 16.02.15**

El empleador cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder en la actualidad efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador.

DOCUMENTACIÓN LABORAL. CENTRALIZACIÓN ELECTRÓNICA**0789/015, 16.02.15**

No existe impedimento para que la Corporación Nacional del Cobre de Chile implemente un sistema de emisión, firma, gestión y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones laborales, incluida la copia del reglamento interno contemplada en el inciso 2º del artículo 156 del Código del

Trabajo, en la medida que el software seleccionado cumpla con los requisitos indicados en el presente informe.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CUOTAS ATRASADAS. DESCUENTO

0915/016, 20.02.15

No procede conforme a derecho exigir el descuento de cuotas acumuladas atrasadas adeudadas por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. conjuntamente con la cuota del respectivo mes, sino al final de la deuda. En todo caso, los porcentajes máximos de descuento mensual por concepto de cuotas de crédito social son los que corresponda según los montos de las remuneraciones indicados, y sin perjuicio de lo demás prevenido en el presente dictamen.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS. APORTE DEL 75% DE LA CUOTA SINDICAL ORDINARIA

0916/017, 20.02.15

1) Los trabajadores no sindicalizados de la empresa Miguel Nenadovich del Río, a quienes el empleador ha seguido otorgando, luego de la suscripción del contrato colectivo por el Sindicato de Empresa Fundo El Sauce, los beneficios allí contemplados, deben efectuar a favor de dicha organización sindical el aporte previsto en el [artículo 346](#) del [Código del Trabajo](#), durante toda la vigencia del aludido instrumento colectivo, siempre que ocupen cargos o ejecuten funciones similares a los de los afiliados a dicha organización.

2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si una determinada actuación es constitutiva de práctica antisindical o desleal, facultad que ha sido conferida en forma privativa a los Tribunales de Justicia. Lo anterior sin perjuicio de que en caso de recibirse por este Servicio una denuncia en tal sentido, la Unidad Jurídica de la oficina que corresponda deberá llevar a cabo la investigación de rigor, para los efectos de determinar si existen indicios de haberse incurrido en alguna de dichas prácticas, en cuyo caso estará legalmente obligada a interponer la correspondiente denuncia al tribunal competente.

SALA CUNA. TRABAJADORA QUE CUMPLE FUNCIONES EN SU DOMICILIO. GASTO DE SALA CUNA. GASTOS DE TRASLADO

0917/018, 26.02.15

1) La empresa Andean Management S.A se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a sus dependientas, aun cuando laboren en su domicilio, para cuyo efecto deberá optar por una de las tres alternativas previstas en el [artículo 203](#) del Código del Trabajo, antes citado.

2) Considerando que el empleador es el titular de la obligación de otorgar el derecho de sala cuna, en caso de que elija entregar el beneficio pagando directamente a un establecimiento al que sus dependientas lleven a sus hijos menores de dos años, debe financiar de manera íntegra el costo que ésta irrogue.

3) El empleador debe pagar el valor de los pasajes del transporte de ida y regreso del hijo de la madre trabajadora, al establecimiento de sala cuna de que se trate, así como los gastos en que ésta deba incurrir al concurrir a dicho establecimiento a dar alimento a su hijo conforme a los preceptuado en el [artículo 206](#) del Código del Trabajo, al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

TRABAJADORES PORTUARIOS; FAENAS PORTUARIAS DE ESTIBA Y DESESTIBA; DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA; INSTALACIONES ADECUADAS PARA CONSUMIR LA COLACIÓN; CONVENIOS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO; COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENA PORTUARIA; OBLIGACIÓN DE CONSTITUCIÓN EN EMPRESAS PORTUARIAS Y DE MUELLAJE; INTEGRACIÓN DEL COMITÉ; DÍA DEL TRABAJADOR PORTUARIO; CARÁCTER CONMEMORATIVO; ENTRADA EN VIGENCIA DIFERIDA DE LA [LEY 20.773](#)

0971/019, 26.02.15

Fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la [Ley N° 20.773](#), publicada en el Diario Oficial de 17 de septiembre de 2014, los cuales modifican el [Código del Trabajo](#) y la [ley N° 16.744](#).

FINIQUITO; SUSCRIPCIÓN MEDIANTE FIRMA ELECTRÓNICA; PROCEDENCIA

1.012/020, 27.02.15

Atiende presentación de Sr. Álvaro González Riedemann, en representación de empresa Acepta.com S.A.

PRECISA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 4.951/078, DE 10.12.2014; DERECHO A SALA CUNA POR LICENCIA PRE Y POST NATAL

1.013/021, 27.02.15

Precisa [Dictamen N° 4.951/78, de 10.12.2014](#), de Director del Trabajo.

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

1. Resoluciones

- **2.374 exenta, 1.12.14**

Dirección

Crea equipo directivo de género y mesa operativa de género, establece composición y señala funciones de las mismas.

- **2.610 exenta, 30.12.14**

Departamento de Atención de Usuarios

Establece y sistematiza nueva estructura, objetivos y funciones del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

- **11 exenta, 7.01.15**

Departamento de Atención de Usuarios

Deja sin efecto Sistema de Apoyo al Cumplimiento (SAC) y las Órdenes de servicio N° 01 y 04, de 10 enero y 27 de julio, ambas de 2012.

- **12 exenta, 7.01.15**

Departamento de Atención de Usuarios

Deja sin efecto [resolución N° 591 exenta, de 24.06.2011](#), y regresa facultad de centralización de documentación en el Jefe(a) del Departamento de Inspección.

- **37 exenta, 15.01.15**

Departamento de Atención de Usuarios

Aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga resoluciones N° [864](#) y [2.001](#), ambas de 2011.

- **74 exenta, 21.01.15**

Departamento de Inspección

Deja sin efecto Sistema Alternativo de Reconsideración Administrativa de Multas y Orden de servicio que indica.

2. Órdenes de Servicio

- **08, 2.12.14**

Dirección

Complementa Circular N° 39, de 2014, de Jefe Departamento de Administración y Finanzas e instruye sobre procedimiento de anulación y cambio o remisión de pasajes aéreos.

- **09, 5.12.14**

Oficina de Auditoría

Instruye sobre procedimiento de Control Funcional y Técnico, realizado por Departamentos y Direcciones Regionales del Trabajo.

- **01, 22.01.15**

Departamento de Administración y Finanzas

Plan Anual de Compras año 2015.

3. Circulares

- **87, 3.12.14**

Departamento de Inspección

Instruye realización de programa nacional de fiscalización al sector comercio diciembre 2014.

- **89, 17.12.14**

Departamento de Inspección

Instruye realización de programa nacional de fiscalización al sector de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros y servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo, transporte de personal), en plazo y modalidades que se indica.

- **92, 30.12.14**

Departamento Recursos Humanos

Imparte instrucciones sobre el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad dentro de la Dirección del Trabajo.

- **93, 31.12.14**

Departamento de Inspección

Procedimiento especial de fiscalización para trabajadores extranjeros y procedimiento ad hoc en caso de indicios de tráfico ilícito de migrantes y/o trata de personas.

- **95, 31.12.14**

Departamento de Atención de Usuarios

Establece procedimiento de Registro de Contratos de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

- **96, 31.12.14**

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones para la aplicación de las actividades del Indicador "Reuniones de análisis de jurisprudencia administrativa y normativa legal".

- **01, 7.01.15**

Departamento de Administración y Finanzas

Informa sobre instrucciones relativas a la procedencia, pago y control de viáticos dentro del territorio nacional y deja sin efecto circulares que indica.

- **09, 23.01.15**

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a eliminación de incentivos y sus efectos en la protección de las remuneraciones, para los trabajadores de farmacia, según lo dispuesto en el [artículo transitorio de la Ley N° 20.724](#), que modifica el [Código Sanitario](#) en materia de regulación de farmacias y medicamentos.

- **10, 27.01.15**

Departamento de Inspección

Informa e instruye tratamiento de las solicitudes de recursos administrativos originadas de multas administrativas aplicadas como resultado del programa nacional de fiscalización electrónica contra la evasión y elusión previsional.

- **18, 9.02.15**

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones para la obtención de reportes desde los dispositivos instalados a bordo de los vehículos de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo,

transporte de personal) y de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros.

- **19, 11.02.15**

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones sobre flujograma de tratamiento institucional de informes solicitados sobre supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador.

- **20, 11.02.15**

Departamento de Inspección

Dispone medidas a adoptar, ante la devolución de correspondencia certificada, por parte de la empresa de correos que presta tal servicio.

- **21, 16.02.15**

Departamento de Administración y Finanzas

Informa sobre definiciones de uso de combustibles para vehículos institucionales y procedimiento de control que indica.

- **22, 16.02.15**

Departamento de Administración y Finanzas

Informa sobre eventualidad en uso de vehículos institucionales por parte de funcionarios sin caución de conducción.

Selección de Dictámenes

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Normas legales y
reglamentariasDictámenes de la
Dirección del TrabajoResoluciones, orden de
servicio y circulares de la
Dirección del TrabajoSuperintendencia
de Seguridad SocialSuperintendencia
de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos
InternosContraloría General
de la República**70.088, 9.09.14**

Determinación acerca de la idoneidad psicológica de los asistentes de la educación debe basarse en un informe relativo a eventuales patologías y personalidades que indica, y es impugnable.

71.683, 15.09.14

Procede efectuar descuentos legales y voluntarios al subsidio que se percibe durante el permiso posnatal parental en los términos que se indica.

79.399, 14.10.14

Sobre bono de desempeño laboral para asistentes de la educación, de la [Ley N° 20.717 artículo 35](#).

94.485, 4.12.14

Sobre órgano competente de coordinar y ejecutar la consulta indígena, en el marco del Convenio 169, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

97.697, 17.12.14

Incremento del tiempo de ida y regreso de la madre para dar alimento a sus hijos sólo procederá en la medida que exista un imperativo de concurrir al lugar donde se encuentra el menor y regresar al empleo.

98.036, 18.12.14

Pueden otorgarse alimentos a funcionarios que asistan a una capacitación en la misma localidad de su desempeño habitual si resulta conveniente para el eficaz desarrollo de aquélla.

474, 5.01.15

Corresponde a los Tribunales Electorales Regionales conocer de los reclamos de las elecciones de Directorio de una asociación de funcionarios.

3.730, 14.01.15

No procede extender el permiso a que se refiere el artículo 66 bis del Código del Trabajo, a los funcionarios que indica.

5.260, 20.01.15

La Contraloría General de la República es competente para conocer las denuncias por vulneración de los derechos fundamentales de los funcionarios de la administración, en el ejercicio de sus labores.

6.027, 22.01.15

Las jornadas laboradas durante las licencias médicas por medios días deben ser consideradas como días efectivamente trabajados para efectos del artículo 40 de la Ley N° 18.834.

9.108, 3.02.15

Procede aplicar a contratada a honorarios la inhabilidad del artículo 85 de la Ley N° 18.834 si su pariente desempeña labores de jefatura en virtud de una encomendación de funciones.

9.239, 4.02.15

No se configura la incompatibilidad prevista en el artículo 68 de la Ley N° 19.070 por la contratación posterior en un establecimiento dependiente de una corporación municipal. Municipio debe proporcionar respuesta a solicitud de permiso solicitada por un docente.

9.866, 5.02.15

Pago de la asignación de funciones críticas procede mientras se ejerzan las tareas calificadas como tales. El fuero maternal otorga protección respecto del cese, pero no sobre las remuneraciones.

10.439, 9.02.15

Corresponde a la autoridad administrativa establecer el nivel remuneratorio de los obreros permanentes afectos al Código del Trabajo, el que se asimilará a un grado de la escala única de sueldos, según las tareas que realice el empleado.

11.455, 11.02.15

No procede el pago de la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 164 del Código del Trabajo a funcionaria regida por Ley N° 19.378, por no concurrir los supuestos que hacen procedente su entero.

Selección de Dictámenes

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

1.594, 5.09.14

Cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría en situación que indica. Art. 178 del Código del Trabajo.

1.595, 5.09.14

Procedencia de considerar la asignación de colación en el promedio de remuneraciones para efectos de determinar la situación tributaria de la indemnización por años de servicio, conforme a lo establecido en el N° 13, del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

1.720, 26.09.14

Tratamiento tributario aplicable a plan de Stock Option celebrado entre la empresa matriz extranjera de una filial chilena y un ejecutivo de esta última.

130, 15.01.15

Carácter de pago provisional mensual de la retención del Impuesto Único de Segunda Categoría practicada con motivo de la desafiliación del sistema de pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de acuerdo con el inciso final del artículo 2°, de la Ley N° 18.225.

478, 12.02.15

Eximir de impuesto a rentas que provienen del ahorro previsional (pensión de jubilación).

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Christian Melis Valencia	Director del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Subdirector del Trabajo
José Francisco Castro Castro	Jefe del Departamento Jurídico
Jorge Guzmán Kusanovic	Jefe del Departamento de Inspección
Wendoling Silva Reyes	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales
María Cecilia Gómez Bahamondes	Jefa del Departamento Atención de Usuarios
Javier Lucero Torres	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Patricia Quezada Molina	Jefa del Departamento de Recursos Humanos
Jorge Salinero Berardi	Jefe del Departamento de Estudios
Paola Fuentealba Díaz	Jefa del Departamento de Gestión
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe del Departamento Tecnologías de la Información
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina de Auditoría
Christian Plumer Bodin	Jefe de la Oficina de Contraloría
Carolina López Inostroza	Jefa de la Oficina de Comunicaciones Institucionales

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Año XXVIII N° 286
Año 2015

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Christian Melis Valencia
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

Director Responsable

Rafael Pereira Lagos
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

Editor
Carlos Hernán Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboraron en esta edición:
Departamento de Fiscalización y Oficina de Comunicaciones Institucionales

Los artículos y 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.

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.

