



La Dirección del Trabajo y la atención al trabajador extranjero: una migración de enfoque

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento de la legislación laboral



TEMA CENTRAL

- La Dirección del Trabajo y la atención al trabajador extranjero: una migración de enfoque

PRENSA

- Dirección del Trabajo es parte de “Escritorio Empresa”, plataforma digital única que simplificará tramitaciones obligatorias para emprendedores
- Subdirector del Trabajo explica el derecho laboral a ciudadanos
- Ministra Rincón destaca el diálogo en las relaciones laborales al reunirse con las empresas del ranking Great Place to Work
- Firmada indicación sustitutiva a proyecto de ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad
- OIT publica una guía de seguridad y salud para trabajadoras de casa particular

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIÓN, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Selección de Dictámenes
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Selección de Circulares
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS
Selección de Dictámenes

La Dirección del Trabajo y la atención al trabajador extranjero: una migración de enfoque

Ante el explosivo aumento de extranjeros en el país, la institución encarará estratégicamente su actuación fiscalizadora, para lo cual está diseñando una política aplicable en todas sus oficinas por igual. Los directores metropolitanos Oriente y Poniente relatan cómo se han acercado en terreno a este fenómeno rodeado de una gran precariedad laboral.

Basta darse una vuelta por algunos barrios de Santiago o por los puertos del norte del país. Están a la vuelta de la esquina. Con sus facciones, colores y costumbres distintas tiñen al país de una diversidad racial y cultural que alterará positivamente nuestros hábitos monocordes y nos hará crecer como nación.

La migración como un fenómeno relevante ya era evidente años atrás, pero no golpeaba con la fuerza actual a los aparatos del Estado encargados de velar por sus derechos. Los extranjeros, sobre todo los más vulnerables, temían exponerse públicamente, por temor al rechazo, pero también por el peligro de la deportación de los muchos que atravesaban las fronteras ilegalmente.

Ahora es al revés. Con sus hijos estudiando en colegios, acceso a la salud e incluso a la vivienda, los trabajadores migrantes regularizados se están organizando. Surgen las agrupaciones que plantean sus reivindicaciones, sus voceros participan en seminarios, acuden a los medios de comunicación.

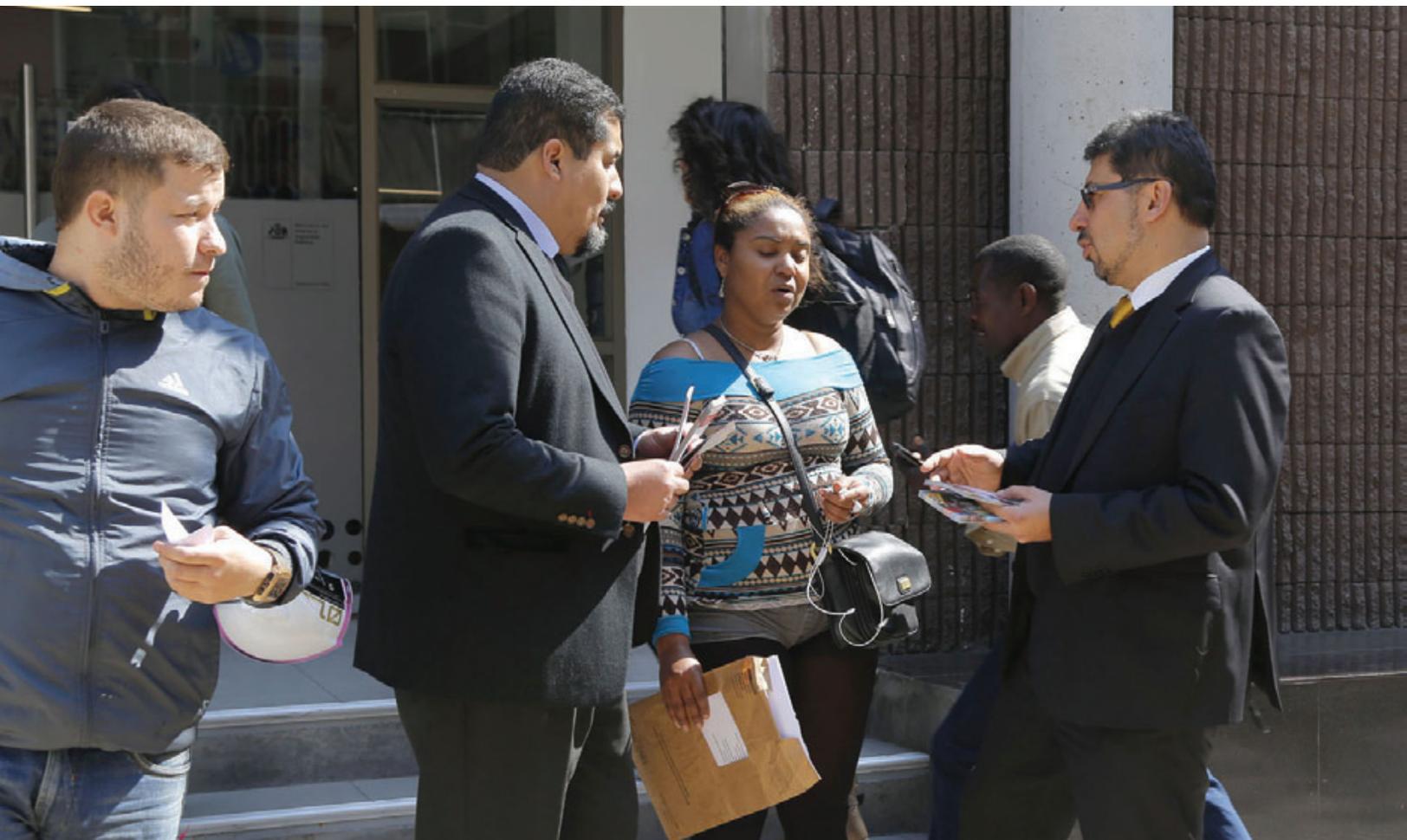
Hoy se acercan a los 500 mil, y seguirán creciendo. El impacto ya lo siente la Dirección del Trabajo. Un

“Son trabajadores con muy escasa voluntad de denunciar”

reciente sondeo interno demostró que la mayoría de los funcionarios dedicados a la atención de público ha advertido un aumento notorio de trabajadores extranjeros en sus oficinas.

Antes de este fenómeno, siguiendo lo que dicta la legislación laboral, el trato que se les daba era el mismo que el recibido por los chilenos.

Sin embargo, una cosa es lo que dice la ley y otra la realidad. El continuo desfile de migrantes por nuestros módulos de atención impone a nuestros funcionarios un nivel de preparación distinto. Legalmente deben resolver como siempre, pero interactuar con personas con trasfondos culturales y hasta idiomáticos diversos supone todo un desafío.



Los directores metropolitanos del Trabajo Cristián Umaña y Jorge Meléndez (de lentes oscuros) conversan con una ciudadana haitiana que estaba haciendo trámites en la Oficina de Extranjería.

Por todo aquello la Dirección del Trabajo decidió este año encarar este fenómeno; enfrentarlo para responder tal como lo esperan los migrantes.

Así, está diseñando una estrategia que será aplicada a partir de 2017. Con apoyo de la OIT se sentarán las bases de un plan de acción institucional transversal y permanente.

Con ese fin, durante el primer semestre se aplicó una encuesta de autodiagnóstico a 112 funcionarios de 20 unidades territoriales, operativas y de apoyo. Las respuestas permitieron detectar los problemas de atención tal como las prácticas positivas y las primeras propuestas surgidas de la experiencia.

El dato decidor es que nuestros funcionarios ya catalogan al migrante como un nuevo público objetivo. El 65,4% de los encuestados afirmó que creció la presencia de extranjeros en sus oficinas. Ellos apuestan a que “a mediano plazo la carga de trabajo en su atención se incrementará en todas las oficinas y unidades de la DT”.

También es relevante la certeza de que los requerimientos de los migrantes exceden la denuncia laboral básica, alcanzando también a la seguridad social, la salud y la seguridad en las faenas.

Es ahí donde comienzan las dificultades. Casi el 90% de los funcionarios sondeados reconoció

ignorar los instrumentos internacionales y los lineamientos actuales del Estado chileno sobre la migración laboral. Tampoco tienen conocimiento sobre visas, requisitos de trabajo, procedimientos de regularización, beneficios sociales a los que tienen derecho y consecuencias de la migración irregular.

Dicho diagnóstico hizo más perentoria la elaboración de la estrategia que será aplicada en 2017. Aunque su diseño aún no está listo es posible que recoja algunas de las propuestas hechas por los propios funcionarios de la DT.

Entre otras, elaborar y distribuir estudios sobre la caracterización sociodemográfica de la población migrante y los sectores de actividad económica donde se concentran, cambiar los sistemas de registro de denuncias para poder aceptar aquellas estampadas por migrantes sin RUT, ampliar la coordinación operativa con otros organismos gubernamentales y no gubernamentales para hacer más integral el trato y, finalmente, unificar los criterios de los departamentos Inspectivo, Relaciones Laborales, Jurídico y de Atención de Usuarios para facilitar la generación de la política institucional.

¿Y QUÉ PASA EN TERRENO?

Las direcciones metropolitanas Oriente y Poniente de la DT han activado separadamente sus propias iniciativas para acercarse al trabajador migrante y comprenderlo integralmente, de modo de defender mejor sus derechos.

“Es que los migrantes se nos acercan a preguntar, pero no solo de temas laborales, sino que aprovechan para preguntar de todo”, explica Jorge Meléndez, director metropolitano Poniente, para quien esa actitud “nos obliga a responder de todo, porque ellos necesitan una atención más integral”.

Con ese convencimiento, tanto Meléndez como su par de la Dirección Metropolitana Oriente, Cristián Umaña, diseñaron talleres de sensibilización para sus funcionarios, especialmente los que atienden al público. Se trata de derribar prejuicios contra el

extranjero, aprensiones, por lo demás, presentes en toda la sociedad.

Umaña cuenta que esos talleres hacen comprender de golpe a los funcionarios que los migrantes, no por un modo de ser distinto, tienen menos derechos. “Los monitores te miran a la cara y te dicen de golpe y secamente que ‘ellos son personas’ y uno queda ahí, semi paralizado, asimilando que tienen toda la razón”.

Es que la apertura de mente es primordial. No únicamente para escuchar pacientemente todo un cúmulo de sentimientos, sino que para “saber discernir cuál es el problema real que les afecta; ahí el funcionario sensibilizado juega un rol esencial”, opina Umaña.

“Los migrantes se acercan a preguntar no solo de temas laborales”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Servicio Jesuita a Migrantes (SJM), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Vicaría de Pastoral Social y la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Chile son las instituciones que han aportado en estos cursos. Algunas incluso participan en una mesa de trabajo permanente abierta en octubre del año pasado en la Dirección Metropolitana Poniente.

El abrir los ojos ante esta nueva realidad es vital para combatir la discriminación, especialmente por raza y color de piel. Umaña cuenta que a sus oficinas ya han llegado algunas denuncias de esa índole, que se enmarcan en la vulneración de derechos fundamentales.

“Se trata de agresiones, principalmente verbales, pero que pueden configurarse como acosos laborales e incluso sexuales”, revela Umaña.



Muchas ciudadanas y ciudadanos peruanos han optado por el trabajo por cuenta propia ofreciendo deliciosos jugos naturales en distintos puntos de la capital chilena.

EL FACTOR HAITIANO

A juicio de ambos directores, los casos más problemáticos afectan a los trabajadores haitianos, que suman 41 mil, únicamente considerando a los legalmente asentados. Desde el año 2013, cuando llegaron los primeros, el crecimiento ha sido del 731%.

Ellos sufren un menosprecio por el color de su piel –algo que no afecta a otros inmigrantes–, sus débiles capacidades para hacer respetar sus derechos y sus dificultades para expresarse en castellano.

La inmensa mayoría ingresa con visa de turista. Al respecto, baste otro ejemplo estadístico. Entre enero y junio de este año han ingresado 20.196 haitianos, el 96,4% con esa visa temporal ya citada. Al cabo de este primer semestre, únicamente 1.322 habían dejado Chile.

La mayoría permanece atraída por la buena situación económica y la estabilidad institucional del país. El problema es que arriban con la esperanza de hallar rápidamente un empleo. Como el idioma los posterga, el trabajo tarda más de la cuenta, la visa caduca y caen en la ilegalidad. Es un cúmulo de adversidades que la DT está atacando con decisión.

En la Dirección Metropolitana Poniente existe un vínculo permanente con el Consulado de Haití. También los hay con otras legaciones, pero este caso es peculiar. “Queremos formar monitores laborales entre los funcionarios diplomáticos y también entre los líderes de sus comunidades”, informa Meléndez.

La idea es poder superar la barrera idiomática, “de modo que cuando lleguen al consulado se les entregue el ABC de la relación laboral porque, convengamos, Haití no es Chile, sus relaciones laborales son muy precarias y desconocen que hay una realidad mejor a la que pueden acceder sabiendo exigir sus derechos; por lo tanto, están muy expuestos a la desprotección y al abuso”, agrega Meléndez.

Esos traductores pueden facilitar la indagación de las denuncias. Sobre todo las más complejas, como

las de discriminación. “Es difícil investigar por la barrera idiomática, porque esas investigaciones necesitan de testigos que trabajen con el o la denunciante que, por lo general, también son haitianos”, lamenta Umaña.

NUEVA MIRADA CONTRA LOS ABUSOS

Esta nueva actitud de la DT coincide con la adoptada por el Estado.

De una política restrictiva se pasó a otra que acepta el fenómeno migratorio y lo encauza a favor de los intereses del país.

Por eso desde el 1 de marzo de este año empezó a regir la nueva visa temporal por motivos laborales.

Indirectamente, ello facilita la regularización legal de los migrantes. La Policía de Investigaciones (PDI) ya no tiene la obligación de poner en la frontera al migrante ilegal. Solo puede actuar de ese modo si hay antecedentes delictuales. Si no, los policías llevan a estos trabajadores al Departamento de Extranjería para iniciar su regularización legal. De ese modo, se

300 fiscalizaciones a migrantes está haciendo la Dirección Metropolitana Oriente.

les facilita su posterior reinserción laboral, dándole mejores oportunidades.

Incluso, no pocas veces se les rescata de condiciones de semi esclavitud. “Hay enganchadores que los traen en la informalidad total y los migrantes dependen absolutamente de ellos, que los ponen a disposición de empleadores inescrupulosos”, dice Meléndez.

Por eso para la DT ahora es importante el trabajo conjunto con la PDI. La Dirección Metropolitana Poniente incluso firmó un acuerdo de colaboración mutua para cerrar todos los resquicios que permiten la trata de personas.



Acogiendo la nueva actitud de nuestro país hacia los migrantes, la Dirección del Trabajo se acerca a ellos para proteger sus derechos laborales y fundamentales.



Trescientas fiscalizaciones para resguardar el respeto legal hacia los migrantes está realizando la Dirección Metropolitana Oriente de la Dirección del Trabajo.

“No podemos acudir solos, pasar la multa y dejar a los trabajadores en las mismas condiciones, además que a esos empleadores sin escrúpulos ¿en qué les va a afectar una multa!”, dice Meléndez.

Él recuerda que durante julio la DT y la PDI actuaron unidas para desbaratar un taller de costura clandestino en Independencia. Dos empleadores peruanos mantenían encerrados y hacinados a 13 compatriotas que vivían y laboraban allí mismo en pésimas condiciones. La fiscalización permitió clausurar el taller, rescatar a los trabajadores e iniciar su regularización, librándolos de esta suerte de yugo que los atrapaba.

En el nuevo escenario legal, entonces, la actuación conjunta de la DT y la PDI intenta acabar con el miedo de los ilegales a ser descubiertos y estar condenados, por ende, a vivir a merced de los explotadores. No será una tarea fácil ni sus logros inmediatos. “Son trabajadores muy temerosos y con muy escasa voluntad de denunciar”, lamenta Meléndez, por lo que “dependerá de nosotros detectar estas situaciones, para lo cual es crucial la elaboración de buenos programas de fiscalización”, complementa Umaña.

CONVENCER A LOS EMPLEADORES

Mejorar las condiciones de vida de los migrantes pasa, ante todo, porque accedan a buenos empleos.

Sin que sea su giro, en su acercamiento al fenómeno migratorio la DT se ha involucrado con los municipios con mayor cantidad de extranjeros.

En la Dirección Metropolitana Oriente han organizado seminarios explicativos, en conjunto con la Municipalidad de Providencia. “Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral con mayor población migrante necesitan que las empresas se abran a la contratación de extranjeros”, dice Meléndez, recordando que comunas como la propia Santiago, pero también Recoleta, Independencia, Quilicura, Maipú, Estación Central y Lo Espejo, entre las principales, buscan vincularse con la DT para afianzar esas posibilidades. “Si bien no es nuestra línea principal, podemos hacerlo y cooperar para abordar este fenómeno”, añade Umaña.

Él relata que aprovechando el perfil de algunas comunas de su territorio, como Providencia, Vitacura y Las Condes, “hemos trabajado difundiendo entre los empleadores que ya no es tan complicado contratar extranjeros”.

Ambos directores regionales coinciden en que el esfuerzo debe centrarse en los mercados más precarios. “Hay dos situaciones distintas: una es la de las empresas consolidadas, especialmente en el retail, donde los empleos son iguales para chilenos y extranjeros; otra es la de sectores menores en los que predomina la informalidad”, describe Umaña.

Junto con sensibilizar a los empleadores también hay acercamiento con las organizaciones sindicales, porque entre los trabajadores chilenos también hay síntomas de rechazo y discriminación. Básicamente, porque estiman que los migrantes son una competencia desleal al copar puestos por sueldos más bajos.

Ayudada por la CUT, la Dirección Metropolitana Poniente realizará durante este semestre una escuela sindical para sensibilizar a los dirigentes.

NÚMEROS QUE NO SON TAN FRÍOS

Además de todas las iniciativas ya descritas, Meléndez y Umaña creen importante que la DT abarque esta realidad con una visión clara de sus componentes.

Su apuesta pasa por armar una base estadística que vaya más allá de los números y revele todas las peculiaridades.

20.196 haitianos ingresaron a Chile durante el primer semestre de 2016.

En la Dirección Metropolitana Oriente construirán una base de datos con los resultados de las 300 fiscalizaciones que se efectúan en este momento en un programa destinado a detectar los sectores más

desprotegidos. “Los resultados nos dirán las características de estos trabajadores y sus derechos más abusados, porque al ser un programa planificado podremos sacar conclusiones coherentes”, adelanta Umaña.

En la otra jurisdicción ya hay una base con 1.294 denuncias procesadas entre marzo y junio de este año. Una primera conclusión es que el migrante casi no denuncia mientras está empleado. El 87,5% de sus acusaciones son reclamos, los que solo pueden interponerse cuando la relación laboral ha terminado. El 12,5% restante corresponde a denuncias. Ambos porcentajes revelan muy bien el comportamiento acusador de los migrantes.

Meléndez y Umaña afirman que las estadísticas y la nueva política institucional harán más eficiente la protección de los migrantes. “Hasta hace poco trabajábamos desde la intuición, ahora sabremos cómo actuar sistemáticamente”, finalizan.

Dirección del Trabajo es parte de “Escritorio Empresa”, plataforma digital única que simplificará tramitaciones obligatorias para emprendedores

Iniciativa inédita del Ministerio de Economía y la Corfo para fomentar la innovación y el crecimiento fue lanzada oficialmente por la Presidenta Michelle Bachelet.

La creación de empresas en Chile vive un auge sostenido. En los últimos años el promedio es de 50 mil anuales, la mayoría, lógicamente, fruto de iniciativas de emprendedores que hasta no hace mucho se enfrentaban a una muralla burocrática que los desincentivaba o, en el mejor de los casos, los obligaba a perseverar malgastando dinero, tiempo y energía en vez de concentrarse en echar a andar su negocio.

Desde ahora, sin embargo, deambular de oficina en oficina para cumplir con todos los requisitos legales es parte del pasado.

Ello es posible gracias a “Escritorio Empresa”, una plataforma informática del Ministerio de Economía y la Corfo que cobijará de aquí a fin de año a 21 servicios públicos y 40 municipios de todo el país, todos organismos clave para cualquier emprendedor o empresario que debe cumplir con todas las exigencias legales.

La iniciativa fue lanzada con la presencia de la Presidenta Michelle Bachelet, los ministros de Economía y Transportes, Luis Felipe Céspedes y Andrés Gómez-Lobo, respectivamente, el presidente de Corfo,



Eduardo Bitrán, y la alcaldesa de Santiago, Carolina Tohá. Junto a ellos estuvieron todos los jefes de Servicio participantes del proyecto, como el director del Trabajo, Christian Melis.

La Presidenta Bachelet dijo que con “Escritorio Empresa” los emprendedores podrán ocupar su tiempo en crear empleo y no en trámites”.

Según las cuentas sacadas por el Ministerio de Economía con algunos ejemplos más comunes de em-



La Dirección del Trabajo será parte de esta iniciativa de fomento al emprendimiento instalando en el sitio web común el trámite para la obtención de certificados de cumplimiento laboral y previsional.

prendimientos, hasta ahora costaba un promedio de 229 mil pesos el cumplir con todas las tramitaciones exigidas, valor que ahora se reducirá a 55 mil pesos. Se trata de un ahorro económico al que hay que sumar el mucho menor tiempo ocupado en desplazarse de Servicio en Servicio y en la culminación de cada exigencia legal.

Hay organismos clave en el inicio de toda empresa, como el Servicio de Impuestos Internos, para la iniciación de actividades, o los municipios, para lograr patentes municipales.

Hay otros, como la Dirección del Trabajo, que son muy importantes en etapas posteriores. En el caso

de nuestro Servicio, su aporte a “Escritorio Empresa” consistirá en la colocación en esa plataforma única de las opciones para obtener los certificados de antecedentes laborales y previsionales de los empleadores y de obligaciones de cumplimiento de los mismos ámbitos.

Al respecto, Christian Melis recordó que el trámite aportado por su institución ya funciona virtualmente, pero que “tenerlo en el ‘Escritorio Empresa’ nos llena de satisfacción”, tanto porque “nos permite elevar el estándar de cumplimiento de la legislación laboral, como porque en este portal los empresarios van a poder acceder a este trámite en línea junto con otros trámites”.

Subdirector del Trabajo explica el derecho laboral a ciudadanos

Rafael Pereira expuso en la penúltima jornada del ciclo “Ciudadanos Cívicamente Aptos”, organizado por la Universidad San Sebastián.

Ante un centenar de oyentes sumamente atentos a sus palabras, el subdirector del Trabajo, Rafael Pereira, expuso el miércoles 13 de julio en la Universidad San Sebastián sobre los principales aspectos del derecho del trabajo.

Pereira fue invitado por el Centro de Educación Ciudadana de la Facultad de Derecho de ese plantel en el marco de su ciclo 2016 del programa “Ciudadanos Cívicamente Aptos”, que pretende acercar a la ciudadanía asuntos de vigente actualidad y alto interés público.

Es así como desde el 1 de junio y a lo largo de siete charlas los asistentes -cuya amplia diversidad confluye en un interés común por el conocimiento cívico- aprendieron de temáticas como familia, seguridad social y trabajo seguro y sano, ahorro y deuda, derechos y obligaciones del consumidor, transparencia, derechos y obligaciones del paciente y derechos y obligaciones del trabajador, expuesto esto último por el subdirector del Trabajo. El ciclo fue cerrado con el tema de insolvencia y reemprendimiento, tras lo cual, en un posterior acto de clausura, los fieles concurrentes a estas charlas recibieron un diploma de asistencia.

En la jornada del miércoles 13, que se prolongó por dos horas y media, el director del centro organizador, el jurista Luis Bates, planteó que el trabajador debe entender el trabajo con un sentido trascendente y no sólo como un mero vehículo para ganarse la vida. Con ello, ahondó, no sólo contribuye al bien social sino que también le da a su labor un sentido de trascendencia superior a lo cotidiano.

Pereira, en tanto, centró su exposición en cuestiones preliminares, derechos individuales, colectivos y fundamentales y en las obligaciones de trabajadores y trabajadoras.

Hizo hincapié en que el derecho del trabajo, que tan normal aparece ahora a ojos contemporáneos, fue el fruto de largas y durísimas luchas dadas por los trabajadores que comenzaron a dar resultados recién





El subdirector del Trabajo, Rafael Pereira, conversa con el jurista Luis Bates, a cargo de las iniciativas de educación ciudadana de la Universidad San Sebastián.

en la primera mitad del siglo XIX en Inglaterra y Francia y a principios del siglo XX en América.

El hito más importante de esta difícil evolución del derecho del trabajo, dijo, es el Tratado de Versalles, en 1919, que en uno de sus capítulos creó la Organización Internacional del Trabajo.

Con la consolidación del derecho del trabajo, explicó el jurista, las relaciones laborales pasaron a tener un estatus de equilibrio del que carecía cuando eran reguladas por el derecho civil y comercial. “La finalidad principal de esta nueva rama del derecho fue dar protección a la parte más débil de la relación laboral”, dijo.

Al entrar en los otros aspectos de su exposición, Pereira enfatizó que el empleador puede actuar usando atribuciones que le concede la ley, que están rigurosamente delimitadas para impedir abusos.

Un aspecto central de su charla fue el derecho colectivo, del cual dijo que es la consolidación del equilibrio de poderes que debe existir en la relación laboral. Recalcó, eso sí, que para ello es indispensable la existencia y el respeto a la libertad sindical, que concede a los trabajadores la posibilidad de organizarse sindicalmente, negociar e ir a huelga. Este es el espíritu, finalizó, que inspira la reforma laboral que impulsa el Gobierno.

Ministra Rincón destaca el diálogo en las relaciones laborales al reunirse con las empresas del ranking Great Place to Work

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Ximena Rincón, se reunió con las empresas premiadas como “Mejores Medianas Empresas para Trabajar en Chile 2016”, según el ranking Great Place to Work.

En la oportunidad, la secretaria de Estado dijo que lo que diferencia a unas empresas de otras es el valor que se le otorga al capital humano, un elemento clave a la hora de hablar de productividad. En este marco, la ministra Rincón subrayó, además, la importancia del diálogo al interior de la organización “para tener relaciones más armoniosas”. Sostuvo que éste es uno de los pilares del proyecto de ley que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

La ministra instó a las empresas premiadas por el ranking Great Place to Work a seguir trabajando con más fuerza por tener relaciones laborales equitativas, armoniosas y en condiciones de igualdad. Por su parte, los representantes de las empresas premiadas coincidieron en la importancia del diálogo y de tener buenas relaciones laborales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, a su vez, avanzar en más productividad.

Destacaron, además, la importancia de la capacitación, el trabajo en equipo y su aporte a la comunidad, elementos que les permitió estar en el ranking Great Place to Work 2016.

La ministra Rincón subrayó, además, la importancia del diálogo al interior de la organización “para tener relaciones más armoniosas”.

En la reunión participó el director del Trabajo, Christian Melis, quien resaltó la importancia de las buenas relaciones laborales, que deben respaldarse en el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo.



Progresivamente se está instalando en la cultura empresarial del país la convicción de las buenas relaciones laborales. “Great Place to Work” es una de ellas.

Melis recordó que su institución apuesta tanto a la fiscalización como al diálogo social como herramientas contribuyentes de un país más justo. Al respecto, recordó que desde hace años la DT promueve iniciativas como los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), las Mesas de Trabajo y el programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL).

Las empresas distinguidas este año son GNL Mejillones, Fundación Enseña Chile, Sinacofi, Equipos Médicos Zepeda, Marco-Marketing Consultants, Empresa Portuaria Valparaíso, Fundación Fútbol Más, Fundación Tacal, GNL Quintero, Tecfluid, Vivocorp, Guerrero Olivos, Terramar Chile, Innoprint, Gasvalpo, Cuponatic, Lota Protein y Moneda Asset Management.

Firmada indicación sustitutiva a proyecto de ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad

“Queremos que la integración sea un derecho y una realidad cotidiana”, afirmó la Presidenta Michelle Bachelet, en la ceremonia celebrada esta mañana, a la que asistió el director del Trabajo, Christian Melis.

La Presidenta de la República, Michelle Bachelet, junto a los ministros de Desarrollo Social, Marcos Barraza; del Trabajo y Previsión Social, Ximena Rincón; y Salud, Carmen Castillo, firmó esta mañana la indicación sustitutiva al proyecto de ley que crea un Sistema de Inclusión Laboral para personas en situación de discapacidad.

En Chile el 20% de las personas de 18 años o más (2.606.914), se encuentra en alguna situación de discapacidad. El 11,7% tiene discapacidad leve a moderada y el 8,3% discapacidad severa. Laboralmente, la mayoría está inactiva (57,2%) o desocupada (3,6%), sólo el 39,3% tiene empleo, de los cuales el 73,9% tiene contrato a plazo indefinido, mientras que el 26,1% lo tiene plazo fijo.

La Presidenta recalcó que “este es un proyecto que abre espacio a la justicia. Con él, estamos introduciendo en las políticas públicas un elemento de equidad para las personas con discapacidad. Estamos reconociendo un derecho y dando oportunidades allí donde hasta ahora sólo ha habido espacio para la marginación, o bien para la mera caridad o buena voluntad”.

La iniciativa crea un sistema de inclusión laboral que obliga a los organismos públicos civiles y militares, y a las grandes empresas privadas, en ambos casos con 200 o más trabajadores, a reservar un número no me-



nor al 1% de la dotación de personal para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez.

En el sector público la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad serán responsables de velar por su cumplimiento. En el sector privado, tal responsabilidad recaerá en la Dirección del Trabajo.

El proyecto también consagra el principio de no discriminación en el Estatuto Administrativo, prohibiendo explícitamente todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones basadas en motivos de discapacidad. Además, se fija en 26 años la edad límite para suscribir contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial.



Sólo el 39,3% de las personas con alguna discapacidad tiene empleo en Chile. El Gobierno se propuso revertir esta dura realidad con el envío al Congreso de una indicación sustitutiva al proyecto de ley de inclusión laboral.

Por otra parte, determina el principio de equidad remuneracional, eliminando la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo. Cabe mencionar que el ingreso mensual promedio de la población adulta con discapacidad es de sólo el 32% de la del resto de los trabajadores.

Igualmente, establece la obligación de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social de evaluar esta ley cada cuatro años, teniendo en cuenta la naturaleza cambiante del mercado laboral y la necesidad de ir adecuando el sistema de inclusión.

Esta indicación sustitutiva fue elaborada basándose en las 11 mociones parlamentarias existentes en tramitación, las que fueron compiladas en un solo

documento por la Biblioteca del Congreso Nacional. Además se elaboró un estudio con antecedentes entregados por distintas instituciones públicas y privadas sobre la materia.

La Presidenta subrayó que “con esta iniciativa damos expresión al principio de que el trabajo dignifica, y si hay un ámbito donde la necesidad de dignificar es acuciante, es aquí”. Agregó que “el Programa Más Capaz tiene estimado capacitar en un oficio y en el desarrollo de habilidades laborales a 20 mil personas en esta situación”.

Finalmente, la Mandataria destacó que “estamos orgullosos de plantear que es hora de que la integración deje de ser un acto de generosidad o buena voluntad de unos pocos. Es hora de todos podamos sumarnos en igualdad de condiciones al barco común que somos”.

OIT publica una guía de seguridad y salud para trabajadoras de casa particular

El manual fue presentado en la sede en Santiago del organismo internacional y refuerza las acciones emprendidas por el Estado de Chile para mejorar las condiciones de quienes ejercen este empleo.

Entre trabajadoras y empleadoras será distribuida la “Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras de Casa Particular” elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la colaboración técnica de la Subsecretaría de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Dirección del Trabajo y las asociaciones sindicales del sector.

La publicación fue lanzada en la sede regional del organismo, ante la presencia de Fabio Bertranou,

director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina; la subsecretaria de Previsión Social, Julia Urquieta; el director del Trabajo (DT), Christian Melis, y el director del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Jacob Sandoval; y las presidentas de las cuatro principales asociaciones de trabajadoras de casa particular, entre otros asistentes.

La representante de la OIT y experta en seguridad y salud en el trabajo, Carmen Bueno, explicó que el manual pretende ayudar a que en el ámbito de esta





El director regional de la OIT, Fabio Bertranou, explica en qué consiste la guía de seguridad para trabajadoras de casa particular publicada por el organismo internacional.

labor se sepa más certeramente cuáles son los riesgos y acciones preventivas que deben respetarse para garantizar la seguridad y salud de estas trabajadoras.

Carmen Bueno también valoró las sugerencias hechas por las trabajadoras, las que enriquecieron los contenidos de la guía.

Clasificada en cinco capítulos, la publicación contiene características de este tipo de ocupación, los principales cambios introducidos por la [Ley N° 20.786](#) (octubre de 2014) sobre contratos y jornadas, derechos y deberes de empleadores y trabajadoras en seguridad y salud laboral, el seguro de accidentes el

trabajo y enfermedades profesionales e información sobre instituciones del Estado y organismos sindicales que pueden asesorar a estas trabajadoras.

Estos contenidos fueron presentados en un panel de expertos compuesto por María Soledad Elizalde, del ISL; Enrique Pérez, de la Subsecretaría de Previsión Social; Jonatan Jiménez, de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral de la DT y la ya citada Carmen Bueno.

Durante la jornada se recalcó el nuevo y merecido estatus alcanzado por estas trabajadoras, que se calculan en unas 350 mil, después de que Chile ratificó en junio de 2015 el [Convenio 189 de la OIT](#).

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 20.935](#). Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar. *Diario Oficial 30.06.16.*

[Ley N° 20.918](#). Adapta normas laborales al rubro del turismo. Su artículo 1°, incorpora un nuevo artículo 34 bis, y modifica los artículos 36; 38 y 64 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 30.05.16.*

[Ley N° 20.907](#). Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos. Su artículo único incorpora un nuevo artículo 66 ter al Código del Trabajo. *Diario Oficial 14.04.16.*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Ley N° 20.903](#). Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas. Su [artículo 9°](#) modifica el artículo 75 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 1.04.16.*

MINISTERIO DE HACIENDA

[Ley N° 20.924](#). Otorga una asignación extraordinaria, por única vez, para los funcionarios públicos de menores remuneraciones de la Región de Atacama, que cumplan las condiciones que se indican. *Diario Oficial 3.06.16.*

MINISTERIO DE SALUD

[Ley N° 20.921](#). Otorga bonificación por retiro voluntario a los funcionarios del sector salud que indica. *Diario Oficial 15.06.16.*

[Ley N° 20.919](#). Otorga bonificación por retiro voluntario al personal regido por la [Ley N° 19.378](#), que establece estatuto de atención primaria de salud municipal. *Diario Oficial 13.06.16.*

[Ley N° 20.909](#). Crea una asignación que incentiva el desempeño con dedicación exclusiva de los profesionales de los servicios de salud que indica. *Diario Oficial 9.04.16.*

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Decreto N° 20, 26.04.16](#). Aprueba reglamento que establece la proporción para el pago a la entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo. *Diario Oficial 14.06.16.*

[Decreto N° 16, 21.03.16](#). Crea Comité de Ministros sobre el Sistema de Pensiones. *Diario Oficial 23.04.16.*

[Decreto N° 14, 4.03.16](#). Fija nueva vigencia del artículo noveno del [decreto N° 28, de 2011](#), que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. *Diario Oficial 6.05.16.*

[Decreto N° 6, 29.01.16](#). Modifica [DS N° 67, de 2008](#), que reglamenta incorporación de los trabajadores independientes que indica al Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la [Ley N° 16.744](#), de conformidad con lo dispuesto en la [Ley N° 20.894](#). *Diario Oficial 30.06.16.*

[Decreto N° 8, 5.02.16](#). Crea línea Más Capaz - Inversión en la Comunidad para el programa Más Capaz. *Diario Oficial 29.06.16*.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

[Decreto N° 34, 23.03.16](#). Promulga el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. *Diario Oficial 28.05.16*.

MINISTERIO DE HACIENDA

[Decreto N° 512, 25.04.16](#). Determina aporte que indica al Fondo de Reserva de Pensiones, establecido en la [Ley N° 20.128](#). *Diario Oficial 6.06.16*.

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

[Decreto N° 2, 5.04.16](#). Aprueba reglamento de la [Ley N° 20.880](#) sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses. *Diario Oficial 2.06.16*.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Decreto N° 23, 28.01.16](#). Aprueba reglamento que define la estructura interna y establece funciones de Gabinete, divisiones y otras dependencias que se indican, de la Subsecretaría de Educación Parvularia. *Diario Oficial 16.04.16*.

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Dirección del Trabajo

[Resolución N° 1.061, 6.07.16](#)

Aprueba Orden de Servicio N° 05, 6.07.16, que implementa proceso de visación de sanciones que requieren ser dejadas sin efecto o invalidadas, por reconsideración administrativa o aplicación de los recursos de la [Ley N° 19.880](#), llevado a cabo por la Oficina de Control y Gestión de Multas. *Diario Oficial 14.07.16*.

[Resolución N° 877 exenta, 3.06.16](#). Establece la orgánica, estructura y funciones del proyecto Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 10.06.16*.

[Resolución 806 exenta, 30.05.16](#), establece nueva denominación, estructura y funciones de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto Resolución exenta N° [1.320, de 26.10.11](#). *Diario Oficial 9.06.16*.

[Resolución N° 796 exenta, 26.05.16](#), deja sin efecto la Resolución exenta N° [197, 26.01.90](#), que fijó requisitos y reguló un procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores portuarios. Adicionalmente, la Resolución N° [796 exenta, 26.05.16](#), establece que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, los empleadores de este sector se registrarán por lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 3.06.16*.

[Resolución N° 533 exenta, 19.04.16](#). Aprueba Orden de Servicio que imparte Instrucciones sobre la Aplicabilidad y Procedimientos de los Recursos Contenidos en la [Ley N° 19.880](#), respecto de las Resoluciones de Multa, de Reconsideración Administrativa, de Sustitución por Capacitación y Programa de Asistencia al Cumplimiento. *Diario Oficial 27.04.16*.

[Resolución N° 505 exenta, 18.04.16](#). Crea Comité Tecnológico Institucional de la Dirección del Trabajo, determina sus responsabilidades y establece procesos para la presentación, priorización y ejecución de los proyectos que posean componentes tecnológicos. *Diario Oficial 27.04.16*.

Superintendencia de Pensiones

[Resolución N° 1.059 exenta, 13.05.16](#). Modifica [Resolución N° 1.267 exenta](#), de 2014, que aprobó el Reglamento Interno de la Comisión Ergonómica Nacional y de la Comisión de Apelaciones. *Diario Oficial 18.05.16*.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

[Extracto de Resolución N° 1.894 exenta, 18.05.16](#), que aprueba plan formativo Habilidades para el Desarrollo de Trayectorias Laborales Juveniles. *Diario Oficial 6.06.16*.

[Extracto de Resolución exenta N° 1.180, 31.03.16](#). Modifica [resolución exenta N° 5.399 de 29 de diciembre de 2015](#), que fija valor hora máximo por participantes para franquiciar los cursos de capacitación presenciales y cursos a distancia - elearning para el año 2016, en el sentido que indica. *Diario Oficial 13.04.16*.

MINISTERIO DE HACIENDA**Servicio de Impuestos Internos**

[Extracto de Resolución N° 25 exenta, 24.03.16](#), que establece modelo de Certificado N° 47, sobre devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros y trabajadores desafiados, del [DL N° 3.500](#), de 1980. *Diario Oficial 4.04.16*.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[Resolución N° 60, 14.06.16](#). Modifica [Resolución N° 1.002, de 2011](#), sobre organización y atribuciones de las Contralorías Regionales. *Diario Oficial 11.07.16*.

[Resolución N° 27, 14.03.16](#). Modifica la [Resolución N° 510, de 2013](#), que aprueba reglamento de sumarios instruidos por la Contraloría General de la República. *Diario Oficial 11.05.16*.

OTROS**CORTE SUPREMA**

[Acta N° 71-2016 \(16.06.16\)](#). Auto Acordado que regula el funcionamiento de tribunales que tramitan electrónicamente. *Diario Oficial 8.07.16*.

[Acta N° 37-2016 \(15.04.16\)](#). Auto Acordado para la aplicación en el Poder Judicial de la [Ley N° 20.886](#), que establece la tramitación digital de los procedimientos judiciales. *Diario Oficial 22.04.16*.

MINISTERIO DE SALUD**Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud**

[Circular N° IF 266, 1.06.16](#). Informa precio que cobrarán las Instituciones de Salud Previsional por las garantías explícitas en salud, aprobadas por [Decreto N° 3, de 2016](#). *Diario Oficial 6.06.16*.

[Circular N° IF 265, 26.05.16](#). Imparte instrucciones sobre implementación de procedimiento de devolución de subsidios por incapacidad laboral. *Diario Oficial 3.06.16*.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA; DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR; EFECTOS DE LA INTERPOSICIÓN DE LA ACCIÓN; FUERO; SUSPENSIÓN; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DEL DICTAMEN N° [6.776/89, DE 28.12.15](#)

[3.165/054, 10.06.16](#)

La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del [artículo 507](#) inciso 2° del [Código del Trabajo](#) incluye todos los aspectos, entre otros el del fuero.

DERECHO DE ALIMENTACIÓN; APLICACIÓN DEL TIEMPO DE IDA Y VUELTA; PROCEDENCIA; PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL

[3.262/055, 21.06.16](#)

1.- El beneficio de ampliación del período de tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de que habla el inciso 5° del [artículo 206](#) del [Código del Trabajo](#) sólo le corresponde a aquellas trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, en la medida que hagan uso de la respectiva sala cuna.

2.- No resulta jurídicamente procedente pactar entre la respectiva Corporación Municipal y el personal afecto a la [Ley 19.378](#) el otorgamiento de la ampliación del período de tiempo empleado para la ida y vuelta de que habla el inciso 5° del [artículo 206](#) del [Código del Trabajo](#), en el caso de las funcionarias o funcionarios, según sea el caso, a quienes no les corresponde este beneficio.

ORGANIZACIÓN SINDICAL; CUOTAS EXTRAORDINARIAS; QUÓRUM DE APROBACIÓN; AFILIADOS CON LICENCIA MÉDICA O FERIADO LEGAL

[3.263/056, 21.06.16](#)

No resulta jurídicamente procedente excluir del total de socios de un sindicato –universo que debe servir de base para determinar si se ha dado cumplimiento al cuórum exigido por la ley para la aprobación del pago de cuotas extraordinarias– a aquellos que a la fecha de la votación llevada a cabo para tal efecto estaban acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado legal.

CONTRATO DE TRABAJO; PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL; TRASPASO DE TRABAJADORES ENTRE EMPRESAS DE UN MISMO GRUPO; DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR

[3.314/057, 28.06.16](#)

Informa sobre la aplicación del inciso segundo del [artículo 4°](#) del [Código del Trabajo](#), al traspaso de trabajadores de una empresa a otra del mismo grupo, reconociendo la antigüedad laboral desde el comienzo de la relación laboral con la organización primitiva.

ORGANIZACIÓN SINDICAL; CADUCIDAD DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA; EFECTOS EN EL APORTE DEL 75% DE LA CUOTA SINDICAL ORDINARIA; SINDICATO; FINALIDADES; CUMPLIMIENTO DE INSTRUMENTO COLECTIVO SUSCRITO POR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL CADUCADA; TRABAJADORES AFECTOS A CONVENIO COLECTIVO; PROCEDENCIA DE NEGOCIAR ANTICIPADAMENTE

[3.315/058, 28.06.16](#)

1. Los trabajadores no sindicalizados de la empresa Obrascón Huarte Lain S.A., Agencia en Chile, a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios contemplados en el convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa Obrascón Huarte Lain S.A., Agencia en Chile, cuya personalidad jurídica caducó por el solo ministerio de la ley, no están obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del [artículo 346](#) del [Código del Trabajo](#) a favor del Sindicato O.H.L. Viña del Mar, constituido con posterioridad a la suscripción del referido instrumento por los trabajadores que negociaron representados por su anterior organización.

2. Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, el Sindicato de Empresa O.H.L. Viña del Mar no puede sustraerse de las obligaciones para con sus socios que de aquellos se derivan; en especial las de velar por el cumplimiento del convenio colectivo que los rige y mejorar las condiciones laborales de sus afiliados, pudiendo incluso actuar en su representación para modificar cláusulas de dicho instrumento, de común acuerdo con el empleador, pacto que, en todo evento, sólo será oponible a los socios que manifiesten su voluntad en tal sentido.

3. Los trabajadores regidos por el convenio colectivo de trabajo suscrito en su representación por el Sindicato de Empresa Obrascón Huarte Lain S.A., Agencia en Chile, pueden negociar anticipadamente otro instrumento colectivo de igual naturaleza, de común acuerdo con el empleador, representados en esta oportunidad por la organización sindical que actualmente los agrupa.

EMPRESA DE MUELLEJE; INSCRIPCIÓN O REINSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE EMPRESA DE MUELLEJE; CERTIFICADO QUE ACREDITA LA INEXISTENCIA DE MULTA. SENTIDO Y ALCANCE DEL CONCEPTO “MULTA”; RESOLUCIÓN DE MULTA. CIRCULAR N° 88, DE 5.07.2001, DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.316/059, 28.06.16

El concepto “multa” que se encuentra inserta en las disposiciones reglamentarias contenidas en el N° I letra f) y N° II letra f), del [artículo 3](#) del [Decreto Supremo N° 48 de 1986](#), que aprueba el Reglamento Sobre Trabajo Portuario, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debe entenderse como la “Resolución de Multa” descrita en la Circular N° 88, de 5.07.2001, de la Dirección del Trabajo, “Manual de Procedimientos de Fiscalización y deja sin efecto normativa que se indica”.

JORNADA DE TRABAJO; EXCLUSIÓN AL LÍMITE DE JORNADA; TRABAJADORES SUJETOS A FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA

3.317/060, 28.06.16

Los dependientes que se desempeñan como jefes de área, ocupando los cargos de: jefe de ventas, jefe de centro financiero, jefe de seguridad; jefe control de procesos y existencias; jefe visual merchandising y jefe de operaciones en la empresa La Polar S.A., laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del [artículo 22](#) del [Código del Trabajo](#).

TRIPULANTES DE VUELO Y CABINA; PERÍODO DE SERVICIO DE VUELO. DURACIÓN; ACTIVIDADES DE VUELO CORTA; PERÍODOS DE INACTIVIDAD INFERIORES AL DESCANSO MÍNIMO ESTABLECIDO POR LEY; SEGUNDO PERÍODO DE SERVICIO DE VUELO; EXTENSIÓN; SENTIDO Y ALCANCE DE LA EXPRESIÓN “TÉRMINO DEL SEGUNDO PERÍODO DE SERVICIO DE VUELO”. COMPLEMENTA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 2.898/34, DE 24.07.2013

3.535/061, 6.07.16

Tripulantes de vuelo y de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga. Periodos de Servicio de Vuelo. Actividad de vuelo corta. Forma y condiciones para el cumplimiento de más de uno de ellos en 24 horas consecutivas.

ORGANIZACIÓN SINDICAL; FINALIDADES; REPRESENTACIÓN DE AFILIADOS; TITULARIDAD DE BENEFICIOS CONTENIDOS EN UN INSTRUMENTO COLECTIVO SUSCRITO POR UN SINDICATO CON PERSONALIDAD JURÍDICA CADUCADA; BENEFICIOS DE EJERCICIO COLECTIVO

3.536/62, 6.07.16

Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, se ajusta a derecho que el Sindicato de empresa O.H.L. Viña del Mar, conformado actualmente por los socios afectos al convenio colectivo suscrito en su representación por el Sindicato de Empresa Obrascón Huarte Lain S.A., Agencia en Chile, cuya personalidad jurídica caducó por el solo ministerio de la ley, exija el cumplimiento de la cláusula vigésima de dicho instrumento, que contempla beneficios que sólo pueden disfrutarse en forma colectiva por los aludidos trabajadores involucrados.

CONTRATO DE TRABAJO; EXISTENCIA; VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA; SITUACIÓN GENÉRICA; NORMATIVA APLICABLE A PROFESIONALES INVESTIGADOR-CIENTÍFICO QUE DESARROLLAN PROYECTOS FINANCIADOS POR CONICYT

3.537/063, 6.07.16

La Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a las personas que laboran como “investigadores-científicos” y “ayudantes de investigación”, en proyectos de investigación financiados por la Comisión Nacional de Investigación Científica.

Sin perjuicio de lo anterior, de materializarse los requisitos previstos en el [Código del Trabajo](#), explicados en el cuerpo del presente informe, hará presumir la existencia de un contrato de trabajo, y en consecuencia, la normativa aplicable a aquellos, será la que rige íntegramente en dicho cuerpo normativo.

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR; CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR: AFILIACIÓN; ENTIDAD EMPLEADORA; CONCEPTO DE EMPRESA; SIMILITUD

3.750/064, 18.07.16

Los empleadores de trabajadores de casa particular, pueden afiliarse a las Cajas de Compensación y consecuentemente con ello, incorporar a sus dependientes.

ESTATUTO DE SALUD; PROCESO CALIFICATORIO; VICIOS DE PROCEDIMIENTO; COMPETENCIA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.800/065, 20.07.16

La competencia de la Dirección del Trabajo en los procesos calificadorios del personal afecto la [Ley 19.378](#) comprende exclusivamente el control de legalidad formal de dicho procedimiento, y excluye la modificación de aspectos relacionados con las consideraciones de fondo que sirven de base a los puntajes asignados a cada factor a evaluar del desempeño del funcionario, por tratarse de una cuestión de hecho que requiere de ponderación y prueba, materia que en caso de controversia debe ser dilucidada por los Tribunales de Justicia.

TRABAJO PORTUARIO; EMPRESA DE MUELLEJE; TRABAJADORES PORTUARIOS EVENTUALES; CONTRATO DE TRABAJO; CELEBRACIÓN; DURACIÓN

3.801/066, 20.07.16

No existe inconveniente legal para que la empresa de muellaje Ian Taylor Chile S.A., suscriba contratos individuales de trabajo con dependientes portuarios eventuales en faenas de estiba y desestiba en puertos nacionales, no obstante no haberse suscrito un convenio de provisión de puestos de trabajo, siempre que la duración de dichos contratos no sea superior a veinte días.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; DIRECTORES; CESE DE FUNCIONES; PERMISOS GREMIALES

3.802/067, 20.07.16

Durante el período de seis meses posteriores al cese de funciones de un dirigente de una asociación de funcionarios de una Corporación Municipal no le asiste el derecho a permisos gremiales contemplados en el [artículo 31](#) de la [Ley 19.296](#).

FERIADO; REINTEGRO EN DÍA SÁBADO; FUNCIONARIO DE LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; SISTEMA DE TURNOS

3.803/068, 20.07.16

El personal afecto a la [Ley 19.378](#), que se desempeña en una Corporación Municipal de Salud, que tenga una jornada ordinaria de trabajo con un sistema de turnos, cuyo feriado termina un día viernes, debe reincorporarse a sus labores el día sábado, si ese día le corresponde prestar funciones según su turno.

ESTATUTO DOCENTE; LABORES DOCENTES PROPIAMENTE TALES; JORNADA DE TRABAJO; HORAS DE DOCENCIA DE AULA; HORAS DE ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS; DIRIGENTE SINDICAL; PERMISOS SINDICALES

3.804/069, 20.07.16

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa no se encuentra obligada a ajustar la proporcionalidad máxima para clases en los términos previstos en el [artículo 69](#) del [Estatuto Docente](#), a aquellos dirigentes sindicales que hacen uso de sus permisos sindicales durante las horas destinadas a actividades curriculares no lectivas.

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Resoluciones, Órdenes de Servicio y Circulares de la Dirección del Trabajo

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Contraloría General de la República

Superintendencia de Seguridad Social

Servicio de Impuestos Internos

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

1. Resolución

1.061, 6.07.16

Oficina de Control y Gestión Multas

Aprueba Orden de servicio N° 05, 6.07.16, que implementa proceso de visación de sanciones que requieren ser dejadas sin efecto o invalidadas, por reconsideración administrativa o aplicación de los recursos de la [Ley N° 19.880](#), llevado a cabo por la Oficina de Control y Gestión de Multas.

2. Orden de Servicio

5, 6.07.16

Oficina de Control y Gestión Multas

Implementa proceso de visación de sanciones que requieren ser dejadas sin efecto o invalidadas, por reconsideración administrativa o aplicación de los recursos de la [Ley N° 19.880](#), llevado a cabo por la Oficina de Control y Gestión de Multas.

3. Circulares

63, 20.06.16

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización a la actividad Astilleros, en plazo y modalidad que se indica.

66, 1.07.16

Departamento de Atención de Usuarios

Instruye procedimiento y envío mensual de nómina de pactos de interrupción de jornada diaria según el [art. 34 bis](#) del [Código del Trabajo](#).

72, 21.07.16

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización a empresas con exposición a Sílice en nivel de riesgo 3 y 4 en plazo y modalidad que se indica.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

[40.992, 3.06.16](#)

A la Dirección del Trabajo compete la ratificación de una medida expulsiva de un dirigente de una asociación constituida en una corporación municipal.

[43.980, 14.06.16](#)

Vigilantes privados que cumplen labores que exigen continuidad se encuentran en la hipótesis contemplada en el [artículo 38, N° 2](#), del [Código del Trabajo](#).

[45.461, 20.06.16](#)

Asistentes de la educación a quienes se aplica el dictamen N° 90.277, de 2015, tienen derecho al pago de la bonificación especial otorgada por el [artículo 30](#) de la [Ley N° 20.313](#) a contar del 1 de enero de 2009, sin desmedro del plazo de prescripción de dos años consagrado en el [artículo 510](#) del [Código del Trabajo](#).

[45.820, 21.06.16](#)

Asignación variable de desempeño individual debe calcularse sobre la base de la remuneración básica mínima nacional que corresponda a cada profesional de la educación, de acuerdo a las horas de docencia indicadas en sus designaciones, excluyendo sólo las funciones directivas y las técnico-pedagógicas.

[45.921, 22.06.16](#)

Imparte instrucciones con motivo de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.880](#), sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.

[46.834, 24.06.16](#)

Procede el cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna, por medio de la contratación de servicios transitorios y a domicilio, en aquellas situaciones excepcionales de aislamiento en que no se cuente con un establecimiento autorizado para otorgar cuidados al menor.

[46.858, 24.06.16](#)

No corresponde que la comisión nacional de acreditación considere, para efectos del cálculo de la indemnización por feriado proporcional que debe pagar al recurrente, los días de feriado que no utilizó en su anterior empleo.

[46.953, 24.06.16](#)

Docente que se desempeña en dos municipios, tiene derecho a que se le reconozca en ambos, la titularidad de sus horas de contrato, de conformidad con lo dispuesto en la [Ley N° 20.804](#).

[47.062, 24.06.16](#)

Acoge solicitud de reconsideración de dictamen que indica, por cuanto de la nueva documentación acompañada, se advierte que la designación de la funcionaria que se señala, tenía el carácter de una contrata de reemplazo, por lo cual la autoridad no está obligada a renovar el vínculo por todo el tiempo que dure su fuero maternal.

48.223, 30.06.16

Resolución a que alude el inciso cuarto del [artículo 35](#) de la [Ley N° 19.664](#) debe ser dictada por el respectivo director del servicio de salud, sin perjuicio de la facultad que indica de los directores de los establecimientos autogestionados.

48.434, 30.06.16

Sobre situación de profesionales de la educación que optaron por no someterse a evaluación docente, conforme con el [artículo 70](#) de la [Ley N° 19.070](#), en relación con el incentivo al retiro previsto en la [Ley N° 20.822](#).

50.220, 6.07.16

Fracciones medidas en minutos que exceden el límite superior del tramo de la tabla de atrasos analizada y que no logran sumar una nueva hora que corresponda al límite inferior del tramo que sigue, no deben ser consideradas.

51.418, 12.07.16

Contratación de exdocente cesó en el tiempo fijado en el decreto que la dispuso, de conformidad con lo señalado en el [artículo 72, letra d\)](#), de la [Ley N° 19.070](#), sin que aquello pueda entenderse como una vulneración de los derechos contemplados en el [artículo 19, N°s. 1 y 4](#), de la [Constitución Política](#).

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

[3.232, 4.07.16](#)

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos valores que regirán a contar del 1° de julio de 2016, a contar de 1° de enero de 2017, a contar de 1° de julio de 2017 y a contar del 1° de enero de 2018.

[3.233, 4.07.16](#)

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017 y 1° de enero de 2018.

[3.234, 4.07.16](#)

Subsidio maternales. Comunica monto del subsidio diario mínimo a contar del 1° de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017 y 1° de enero de 2018.

[3.235, 6.07.2016](#)

Ley N° 20.935: Comunica valores del ingreso mínimo mensual y montos del subsidio diario mínimo a contar del 1° de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017 y 1° de enero de 2018.

[3.241, 27.07.2016](#)

Instruye a los organismos administradores del seguro de la [Ley N° 16.744](#), sobre el Protocolo de normas de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales. Reemplaza y deroga Circular 3.167, de 2015.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

1.697, 15.06.16

Procedencia de la deducción como gasto de la remuneración pagada a un socio de sociedad de personas que trabaja efectiva y permanentemente en ella, pese a no estar afecta al Impuesto Único de Segunda Categoría.

1.706, 15.06.16

Régimen tributario de científicos, innovadores e investigadores internacionales.

1.951, 6.07.16

Solicita informe sobre [artículo 145-L](#) del [Código del Trabajo](#).

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
Oswaldo Gallardo Sáez	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
Hugo Sánchez Sepúlveda	Jefe de la Oficina de Auditoría
Christian Plumer Bodin	Jefe de la Oficina de Contraloría
Carolina López Inostroza	Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXVIII N° 293

Año 2016

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:

Oficina de Comunicación y Difusión

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.

