



# La DT asume el desafío de cambiar las relaciones laborales en el país

## Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento de la legislación laboral



## TEMA CENTRAL

- La DT asume el desafío de cambiar las relaciones laborales en el país

## PRENSA

- Modernización institucional y acabada preparación para afrontar la Reforma resaltan en la Cuenta Pública de la Dirección del Trabajo
- Consejo de la Sociedad Civil conoce marcha de modernización en la DT
- DT actuará con pedagogía y espíritu colaborador, pero sin renunciar a la fiscalización de los nuevos pactos de adaptabilidad laboral
- Centrales sindicales y la DT acuerdan trabajo a favor de migrantes
- 150 sindicalistas de Los Ángeles conocen la Reforma Laboral
- Publican un manual sobre la igualdad de género en la acción sindical

## NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

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



La jefa de la Unidad de Servicios Mínimos, Daniela Castro (de pie, leyendo un documento) junto a todos los profesionales que centralizan la información proveniente de las direcciones regionales, y que además están homogenizando los criterios para resolver las solicitudes.

## La DT asume el desafío de cambiar las relaciones laborales en el país

*Aunque las buenas relaciones en las empresas han sido una de sus tareas de siempre, la Ley 20.940 confirió a la Dirección del Trabajo un rol protagónico en el cambio de eje de la vinculación entre empleadores y trabajadores.*

*Por esa razón, el Departamento de Relaciones Laborales inició desde el año pasado su preparación para cumplir sus nuevas responsabilidades en las negociaciones colectivas y en la promoción y defensa de la libertad sindical.*



La jefa de Relaciones Laborales, Wendoling Silva (sentada al computador), rodeada por las principales subjefaturas del Departamento de Relaciones Laborales.

Desde afuera se asocia a la Dirección del Trabajo (DT) con fiscalización y multas. Por lo general, salvo entre los grupos organizados de trabajadores y empleadores, poco se sabe de otras tareas tanto o más cruciales que apuntan al mejoramiento de las relaciones laborales que, en definitiva, deberían incidir a la larga en menor infraccionalidad y sanciones.

Mucho de eso está en la nueva Ley 20.940, conocida como la Reforma Laboral, que desde el pasado 1° de abril persigue modernizar las relaciones laborales en el país, caracterizadas hasta ahora por una imagen más bien confrontacional y desigual.

Por eso es que la reforma modifica ejes relevantes de la negociación colectiva y promueve la libertad sindical para “emparejar la cancha” y permitir que los trabajadores y sus familias mejoren sus condiciones de vida.

Ambos desafíos ya están siendo abordados por la DT. Es su Departamento de Relaciones Laborales -encabezado por la abogada Wendoling Silva- el encargado principal porque desde siempre ha debido vincularse con el movimiento sindical, aunque ahora también pasó a tener un rol central en las negociaciones colectivas.

Adelantándose a la vigencia de la Reforma Laboral la DT creó una nueva unidad en el Departamento de Relaciones Laborales.

Dirigida por la abogada Daniela Castro, la Unidad de Servicios Mínimos está compuesta por un grupo central de profesionales de diversos ámbitos. Ellos coordinan a unos 80 funcionarios que a lo largo del país deben recibir y hacer los primeros análisis de las solicitudes provenientes principalmente de las empresas que afrontarán negociaciones colectivas en el futuro cercano.



Wendoling Silva, jefa de Relaciones Laborales, encargada de sacar adelante el nuevo desafío impuesto por la Reforma Laboral.

Los servicios mínimos son una nueva figura legal que consiste en aquellas operaciones que las empresas no pueden interrumpir aunque se encuentren en huelga. Su activación necesita de equipos de emergencia aprobados por los sindicatos. Pero como se trata de una restricción del derecho a huelga, su utilización debe ser limitada y bajo parámetros específicos: protección de los bienes de la empresa, riesgo de emergencias ambientales o atención de utilidad pública.

Con la ayuda de los organismos públicos especializados y de estudios privados, en esta primera etapa de la Reforma Laboral la DT debe diseñar los servicios mínimos en cada sector productivo desde donde vayan surgiendo los requerimientos. Se trata, por lo tanto, de tiempos de intensa labor con el fin de no perjudicar el inicio de las negociaciones colectivas,

## 13 escuelas sindicales ha realizado la DT desde el 2015.

puesto que los servicios mínimos deben ser resueltos con una antelación de al menos 180 días anteriores al término del contrato colectivo que se pretende reemplazar.

Es una alta responsabilidad que la DT está cumpliendo con máxima minuciosidad. En todo caso, como lo dijo el director del Trabajo, Christian Melis, las solicitudes y acuerdos llegados hasta ahora a la Unidad de Servicios Mínimos han sido "bastante razonables y bien fundamentados". A su juicio, ello es un signo "bien esperanzador" de cómo marchará la Reforma Laboral.

### PROMOCIÓN DEL SINDICALISMO

Junto con su injerencia en la negociación colectiva, la DT también asumió la tarea de ayudar al movimiento sindical a recuperar su relevancia como actor social.



La escuela sindical de Los Lagos -una de las 13 promovidas por la DT desde el año 2015- se efectuó el 2016 y cerró sus clases en septiembre con la entrega de diplomas a los dirigentes y dirigentas participantes.

Apoyada en las reformas que incentivan la afiliación sindical, la DT está desarrollando en todo el país escuelas que preparen, sobre todo, a dirigencias novatas.

Cuatro serán las escuelas que funcionarán este año en Tarapacá, O'Higgins, Biobío y Magallanes. Cada una de ellas acogerá a 35 alumnos, todos dirigentes sindicales con poca trayectoria y necesitados, por tanto, de la máxima capacitación posible para que puedan ejercer con propiedad la defensa de los derechos de sus compañeros.

Estas cuatro escuelas se suman a las otras nueve realizadas entre 2015 y 2016. Durante estos años se abrieron escuelas en Antofagasta (2), Atacama, El Maule, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Metropolitana.

Dada la inexperiencia de los alumnos, su preparación excede lo puramente vinculado con la Reforma Laboral.

Por ejemplo, un ciclo del curso los preparará en liderazgo, oratoria, planificación y trabajo en grupo. También conocerán de la constitución de sindicatos,

administración, rendición de cuentas y liquidación de la organización.

En lo histórico, se les ilustrará sobre la génesis y consolidación de la Dirección del Trabajo y el desarrollo del movimiento sindical, enfatizando en su libertad y en las prácticas antisindicales.

También aprenderán de políticas de género, semana corrida, remuneraciones, tutela de derechos fundamentales, economía y finanzas.

Finalmente, serán adentrados en la negociación colectiva y sus nuevas condiciones introducidas por la reforma laboral ya en práctica.

El acercamiento de la DT al sindicalismo no termina allí. Capacitaciones de otra naturaleza se han efectuado ininterrumpidamente. El año 2016, por ejemplo, hubo 7.638 dirigentes instruidos, de los cuales 2.393 fueron mujeres.

Para Wendoling Silva, este énfasis capacitador tiene un primer objetivo que es "fortalecer la difusión

**7.638 sindicalistas han sido capacitados en escuelas, cursos y talleres.**



Como lo demuestran los dirigentes de la escuela sindical realizada en la zona oriente de la Región Metropolitana, el buen ánimo y la satisfacción por la preparación recibida son los sentimientos predominantes.

y promoción de la libertad sindical, defendiéndola”, al que le sigue el “propender a fortalecer el diálogo entre los actores del mundo laboral, a través del tripartismo”.

### SOLUCIONES ALTERNATIVAS DE CONFLICTOS

Rompiendo con los énfasis habituales, ya desde el año pasado Relaciones Laborales comenzó a preparar las reade-cuaciones de los procedimientos de arbitraje y mediación pues ambos mecanismos sufrieron cambios con la Reforma Laboral.

Por esto es que se realizó un curso específico al respecto, “fortaleciendo el área de acción de nuestros funcionarios”, explicó Wendoling Silva.

En esa misma línea en noviembre de 2016 y marzo de 2017 se efectuó el curso “Técnicas de Negocia-

ción, Comunicación y Mediación”, al que asistieron 50 coordinadores de Relaciones Laborales, mediadores y funcionarios que se preparan para hacerlo.

**91 mil millones de pesos a favor de los trabajadores recuperó el año pasado la DT.**

### CONCILIACIONES

La conciliación individual es una de las tareas más significativas para la DT. Es que, como lo dice el director del Trabajo, Christian Melis, “es una acción mediadora entre empleador y trabajador que si

culmina exitosamente permite a este último recuperar para sí mismo un monto de dinero que le estaba siendo quitado”.

Este mecanismo se activa cuando un trabajador desvinculado de su empleo acude a la DT reclamando por el pago de dineros adeudados.

Ello explica el muy alto número de solicitudes. El año pasado la DT recibió casi 173 mil. Casi 94 mil llegaron

hasta el final del proceso, y el 85% lo hizo positivamente para el trabajador.

Gracias a ello la DT recuperó para los trabajadores poco más de 91 mil millones de pesos, dineros que van directamente al bolsillo de los perjudicados, lo que no ocurre con las multas por otro tipo de infracciones que son de beneficio fiscal.

Con el fin de mejorar el resultado de estas conciliaciones, 25 funcionarios fueron capacitados el año pasado, lo que fue replicado en mayo de este año.

### MESAS DE TRABAJO Y CTRU

Aunque en general todo el accionar de la DT busca, en definitiva, promover el entendimiento entre empleadores y trabajadores para mejorar el cumplimiento de la ley, ha hecho funcionar dos instancias directas de diálogo social.

Una son las Mesas de Trabajo, donde empleadores, dirigentes sindicales y representantes de la sociedad analizan las realidades de las zonas a las que pertenecen. Así pueden enfocarse en los problemas y buscarles solución. Como son de carácter laboral lo esencial es generar programas fiscalizadores que primero intenten el cambio conductual de los infractores y cuando aquello no sea posible, recién apliquen las multas.

La DT creó 170 de estas mesas, participando en ellas 686 empresas con sus trabajadores. Un total de 395 firmó acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Esto es, el 55% superior a lo conseguido el año anterior.

Básicamente, estos acuerdos benefician la vida familiar y la situación de los trabajadores en sus empresas. En general, las empresas participantes son del comercio, educación, minería, industria y turismo.

La otra instancia de diálogo social con los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU). A diferencia de las mesas, acá no hay un propósito fiscalizador sino que promover capacitaciones, análisis y decisiones en pos de promover el entendimiento.

Actualmente funcionan en todo el país 21 de estos CTRU que han ejecutado más de 80 actividades conjuntas y más de 100 reuniones programadas.

El año pasado hubo un punto cúlmine con la realización de su IV Encuentro Nacional, en la Región del Maule. Reunidos allí 88 integrantes de los CTRU debatieron profundamente sobre las nuevas relaciones laborales necesarias para el país, las mismas que desde ahora empezarán a asentarse paulatinamente con la plena vigencia de la Reforma Laboral.

Al cabo, las relaciones laborales siguen siendo un pilar del trabajo de la DT.

Christian Melis resume esa importancia ilustrando con que el año pasado nuestro Servicio incidió fuertemente en una baja conflictividad laboral en el marco de las negociaciones colectivas: únicamente 194 de las 3.194 negociaciones colectivas terminaron en huelgas.

Una buena base para encarar los nuevos retos.

**395 empresas mejoraron sus relaciones laborales gracias a las mesas de trabajo.**



# Modernización institucional y acabada preparación para afrontar la Reforma resaltan en la Cuenta Pública de la Dirección del Trabajo

*Director Christian Melis centró su exposición en los desafíos inéditos que afrontará este año la institución, marcado por el comienzo de la reforma al sistema de relaciones laborales, la modernización institucional y la posible ampliación de sus facultades operativas.*

**D**enotando el expectante momento que vive el Servicio, el director del Trabajo, Christian Melis, sostuvo hoy que los retos de este año son contribuir a garantizar el éxito de la reforma al sistema de relaciones laborales y consolidar la modernización institucional.

Melis expuso en Punta Arenas su Cuenta Pública 2016, ocasión en la que anunció dos decisiones muy aplaudidas por la concurrencia: las futuras aperturas del Centro de Conciliación y Mediación en esa ciudad y de una oficina intermitente en Puerto Williams (Provincia Antártica Chilena), todo lo cual mejorará notoriamente la calidad de la atención brindada por la DT en el extremo sur del país.

Más allá de estos anuncios de carácter regional, el tenor de la Cuenta Pública estuvo marcado por el inicio de la reforma laboral y el afianzamiento de la modernización a cuatro años plazo que con una inversión superior de 4 mil 500 millones de pesos es impulsada con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En efecto, la nueva [Ley 20.940](#) impone a la Dirección del Trabajo (DT) sacar adelante todos los cambios en

el proceso de negociación colectiva. Paralelamente, desde el segundo semestre del año pasado comenzó el proyecto modernizador que informatizará la mayoría de sus procesos, procurando, como fin último, lograr una fiscalización proactiva y más amplia que la actual, y dar un mejor y más rápido servicio a sus usuarios.

“Es cierto que en los tres primeros años de nuestra gestión logramos avances importantes en nuestras tareas neurálgicas, como fiscalización y relaciones laborales, pero ahora enfrentamos un reto mayor, cual es aplicar exitosamente los cambios en la negociación colectiva y afianzar la tecnologización de todos nuestros procesos, para dar un salto de calidad en nuestra actuación frente al país”, dijo Melis.

La máxima autoridad se manifestó satisfecho por lo realizado, “puesto que exhibimos una gestión ordenada que cada día nos permite ir acercándonos más y más a los ciudadanos”, pero también deseoso de “sentar sólidamente las bases de esta modernización proyectada a cuatro años para que, independiente del natural cambio de personas al mando del Servicio, este progreso pueda continuar a futuro”.



Dirigentes sindicales asistentes a la Cuenta Pública nacional, realizada en Punta Arenas, reflexionan sobre la actualidad laboral para hacer propuestas que fueron recogidas y serán parte del documento final.

### NUEVA LEY LABORAL

Sobre la reforma, Melis recordó que ya funciona la Unidad de Servicios Mínimos –figura legal clave en la nueva negociación colectiva– que cuenta con un equipo central y encargados en todas las inspecciones del país, lo que totaliza más de 80 funcionarios ya debidamente preparados.

Esta capacitación en la nueva norma es más amplia. Ya son 420 los funcionarios adiestrados en todo el país. Igualmente, se están actualizando los manuales de procedimientos administrativos sobre negociación colectiva, organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios.

Asimismo, se han efectuado 80 actividades de difusión, 46 cursos de capacitación, llegando a 4.808 usuarios –empleadores y trabajadores–, todo lo cual será amplificado en lo que resta del año.

En la arista jurídica de la reforma, Melis informó que la DT ya ha elaborado 15 dictámenes u ordinarios clarificando la aplicación práctica de los principales aspectos de la nueva ley en vigencia desde el pasado 1° de abril.

### MODERNIZACIÓN

En este ámbito, Melis informó la aprobación del Plan Informático Institucional y adquisición del hardware correspondiente, la licitación de un estudio de caracterización de perfiles de usuarios y una fiscalización a 3.500 empresas para crear una línea base de las tasas de infraccionalidad a nivel nacional.

Del mismo modo, se avanzó en implementar un nuevo sistema de gestión de los servicios a los usuarios, rediseñar los procesos de fiscalización y conciliación y aumentar la plataforma tecnológica de la DT.

Este año se hará también un estudio de caracterización de los distintos perfiles de usuarios.

Finalmente, próximamente el Gobierno ingresará al Congreso un proyecto de ley que contempla la ampliación y perfeccionamiento de las facultades de la DT, que datan de 1967 y cuya actualización a la realidad actual del país es imperiosa. El proyecto considera además un DFL de Planta de Personal de Servicio.



El director regional del Trabajo de Magallanes, Francisco Parada, y el director nacional del Trabajo, Christian Melis.

### FISCALIZACIÓN

Acá la DT hizo el año pasado 117.096 fiscalizaciones, el 78% por denuncia y el resto por programas, aplicando multas por casi 70 mil 300 millones de pesos. Ello significó controlar a 52.088 empresas, el 64,2% no vigiladas el año 2015.

Para este año se elaborará el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y se aumentarán las fiscalizaciones con este foco protector de los trabajadores, que ya el año pasado sumaron 42.526, el 75% más que en 2015. Junto con ello se desarrollará un Programa de Medición de Agentes Dañinos a la salud en los lugares de trabajo. En la misma línea, serán capacitados 500 comités paritarios en todo el país.

En igualdad remuneracional se realizará un programa fiscalizador del reglamento interno de las empresas que hace exigible el cumplimiento de la ley respectiva.

### CONCILIACIONES

Un aspecto resaltado por el director del Trabajo fueron los más de 91 mil millones de pesos recuperados directamente a favor de 180.758 trabajadores a través de conciliaciones con empleadores morosos en remuneraciones, cotizaciones previsionales e indemnizaciones. La suma recaudada subió en 2 mil 166 millones en comparación con el año 2015.

Ello fue posible gracias a que el 90,11% de las audiencias realizadas terminó con conciliación total o parcial.

### USUARIOS CON MENOS ESPERA

Buena parte del objetivo final de la modernización es mejorar el vínculo con los usuarios, que el año pasado implicó atender 11 millones 675 mil solicitudes de todo tipo.

Gracias a innovadoras estrategias en las oficinas el tiempo promedio de espera se redujo de 43 a 35 minutos. El 70% de las oficinas con mayor demanda de usuarios contribuyeron a esta reducción, destacando las de Los Ángeles, Vitacura y Antofagasta.

Asimismo, el Fono Consulta Laboral pudo atender 9 de cada 10 llamadas recibidas y el tiempo de respuesta a las consultas laborales vía e-mail disminuyó de 5 a 2 días hábiles. Para este año se procurará abrir este servicio a la telefonía móvil.

Además, se intentará rebajar todavía más los tiempos de espera con la ayuda de ordenadores de fila y tótem de autoconsulta en oficinas grandes. También se analizará la factibilidad de que el actual seguimiento en línea de las solicitudes vía Ley de Transparencia se amplíe a cualquier trámite.

### ANÁLISIS JURÍDICOS Y ESTUDIOS

Finalmente, otro elemento central del actuar de la DT, el análisis jurídico, se plasmó en 1.047 pronunciamientos en temas como jornada y descanso, protección a la maternidad, descuento de remuneraciones, beneficio de titularidad de docentes, sentido y alcance de la ley que moderniza las relaciones laborales.

También se investigaron 2.915 denuncias por vulneración de derechos fundamentales y 50 empresas fueron condenadas judicialmente por prácticas anti-sindicales. El 64% de ellas recibieron tal sanción al ser denunciadas por la DT.

Y en cuanto a investigaciones sobre la realidad laboral, fueron publicadas ocho investigaciones sobre libertad sindical, accidentabilidad laboral y sindicatos interempresas, entre otras.

Para este año está prevista la realización de la encuesta ENCLA 2017, la única en su tipo en el país que entrega una visión completa y profunda de la realidad al interior de las empresas chilenas.

# Consejo de la Sociedad Civil conoce marcha de modernización en la DT

*En su última sesión, esta instancia de participación ciudadana fue enterada de las metas previstas para este año en la institución fiscalizadora.*



Los integrantes del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo posan junto al director del Trabajo y funcionarios del Departamento de Atención de Usuarios, a cargo de la coordinación de esta instancia asesora.

**E**l plan anual 2017 de la Dirección del Trabajo (DT) conoció el Consejo de la Sociedad Civil de este Servicio, en reciente reunión con el director Christian Melis.

Durante la reunión la autoridad expuso ante los consejeros los resultados institucionales del año 2016 y proyectó los desafíos planteados para este año. Ambas aristas fueron divulgadas el martes 25 de abril en Punta Arenas, durante la realización de la Cuenta Pública de la DT.

En el análisis realizado junto a los miembros del Consejo, Melis explicó que lo primordial es dejar totalmente asentado el proyecto de modernización iniciado el año pasado con fondos del Banco

Interamericano de Desarrollo (BID), pues “se trata de un proyecto demasiado importante y estratégico para la modernización de nuestro Servicio que debe culminar dentro de los cuatro años previstos”.

Los consejeros agradecieron toda la información entregada y expresaron su reconocimiento por los avances logrados en este último periodo.

El Consejo de la Sociedad Civil de la DT es un órgano consultivo que está conformado por 12 integrantes. De ellos, cuatro representan al sector empleador, otros cuatro al sector trabajador, dos al ámbito académico y gremial y, finalmente, dos al espectro de fundaciones, ONG y sociedad civil.

# DT actuará con pedagogía y espíritu colaborador, pero sin renunciar a la fiscalización de los nuevos pactos de adaptabilidad laboral

*En mesa redonda de ICARE, Christian Melis expuso los criterios con los que la institución abordará las formas de flexibilidad fijadas por la Ley 20.940 sobre jornada y lugares físicos de trabajo.*

**A**nte una concurrencia cercana a las 300 personas, principalmente empresarios y altos ejecutivos, el director del Trabajo, Christian Melis, afirmó que la institución está disponible para acompañar al sector privado en la aplicación de la adaptabilidad laboral, pero sin renunciar a su rol fiscalizador.

Melis expuso en una mesa redonda sobre este novedoso tema organizada por el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), en la que fue precedido por el exsubsecretario del Trabajo, Marcelo Soto; la presidenta ejecutiva y cofundadora de Chile Mujeres, Francisca Jüemann y el gerente de Personal de Telefónica Chile, Rafael Zamora.

El director del Trabajo explicó en qué consisten los pactos de adaptabilidad contemplados en la Ley 20.940 vigente desde el pasado 1° de abril, básicamente posibles en jornadas de cuatro días de trabajo por tres de descanso (respetando el límite semanal máximo de 45 horas) y en el trabajo en lugares distintos a la locación física de la empresa. Todo ello, previa solicitud o aceptación individual

de cada trabajador luego de que el sindicato haya aceptado este tipo de acuerdos.

Tras hacer un repaso de cómo han funcionado figuras legales predecesoras de esta nueva fórmula –por ejemplo, las jornadas excepcionales en la minería–, Melis respondió menciones a la pretensión empresarial del comportamiento de la DT en el estremo de los pactos.

Al respecto, dijo que “estamos disponibles para aclarar todas las dudas de las empresas, colaboraremos con ellas, pues la Dirección del Trabajo indudablemente que hará una labor pedagógica atendido el hecho de que estos pactos de adaptabilidad requieren de un tiempo de adaptación”, pero que ello no puede desvirtuar el rol inspectivo.

Melis agregó que, tal como lo establece la nueva Ley Laboral, la DT dispondrá en su sitio [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) de los distintos modelos de pactos susceptibles de aplicar.

“Nuestro deseo es que la figura de los pactos funcione lo mejor posible”, concluyó la autoridad.



El director del Trabajo, Christian Melis, expone ante 300 empresarios y altos ejecutivos invitados por ICARE para analizar la reforma al sistema de relaciones laborales.

La nueva ley establece que la DT debe abrir un registro electrónico para recibir todos los pactos que se celebren, con la posibilidad de quedar sin efecto si es que incumplen alguna norma o infringen aspectos de seguridad y salud laboral, decisión que será reclamable.

En la mesa redonda de hoy el exsubsecretario Marcelo Soto elogió los pactos de adaptabilidad, los calificó como una “buena noticia”, “absolutamente innovadores” y que significan un “punto de encuentro” porque “desarrolla la confianza entre las partes”.

Francisca Jünemann, entretanto, recordó que Chile Mujeres fue una de las instituciones que más bregó porque este tipo de pactos fuese incluido en la ley, porque significará un gran aporte para la inclusión laboral de mujeres, jóvenes y personas de la tercera edad y discapacitadas.

Finalmente, Rafael Zamora ilustró las políticas de inclusión y adaptabilidad seguidas por Telefónica Chile, mostrando positivas cifras sobre el beneficio que para la compañía y sus trabajadores ha significado la aplicación de modelos de trabajo flexibles.

# Centrales sindicales y la DT acuerdan trabajo a favor de migrantes

*Con el apoyo de la OIT se dio inicio a una estrategia conjunta para ayudar a terminar con la precarización y la informalidad que predomina entre los trabajadores extranjeros que llegaron al país en busca de mejores oportunidades de vida.*



Un convenio para mejorar las condiciones de trabajo de los migrantes firmaron hoy la Dirección del Trabajo (DT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT).

La suscripción del acuerdo se realizó en dependencias de la DT, y contó con la presencia de representantes del Ministerio del Trabajo (Mintrab) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución esta última que dará apoyo técnico y coordinador de las iniciativas que emanen de esta nueva coordinación.

En su intervención, los presidentes de las tres centrales –Bárbara Figueroa (CUT), Segundo Steilen (UNT) y Óscar Olivos (CAT)– resaltaron su predisposición por extender hacia el trabajador migrante su lucha

histórica por mejorar las condiciones de vida de los asalariados chilenos.

A la vez, el director del Trabajo, Christian Melis, explicó que la participación de la DT en este convenio amplía una labor que ya se ha extendido un par de años, capacitando a funcionarios para atender más eficientemente a los extranjeros; además se está terminando de afinar una estrategia de más largo alcance. “Obviamente, el nivel de crecimiento de la población migrante nos motiva a ser cada vez más proactivos en nuestros planes e iniciativas para protegerla de abusos”.

El convenio, que durará dos años prorrogables, focalizará su acción en la difusión de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores extranjeros. Ello, tanto entre estos últimos como entre los trabajadores chilenos, con el fin de desterrar prejuicios y actitudes discriminatorias en el ámbito laboral.

Para lograrlo se activará una campaña entre sindicatos base, asociaciones, federaciones y confederaciones. Jornadas, talleres, seminarios y actividades culturales por definir serán los formatos usados para esta sensibilización sobre el trabajo migrante.

La primera actividad ya definida se realizará el 24 de mayo en Arica a través de un seminario que contará con la presencia de una líder sindical peruana.

Se estima que la población migrante en Chile supera ya las 500 mil personas, alcanzando al menos el 3% de la población.

# 150 sindicalistas de Los Ángeles conocen la Reforma Laboral

*Christian Melis expuso los principales contenidos de la Ley 20.940 ante dirigentes de ese importante polo productivo del sur del país.*



El director nacional del Trabajo, Christian Melis, es flanqueado por el director regional del Biobío, Paulo Otárola, y el diputado Roberto Poblete, durante el masivo encuentro con sindicalistas en Los Ángeles.

Cumpliendo con la tarea que impuso a toda la institución, el director del Trabajo, Christian Melis, expuso en Los Ángeles los principales aspectos de la ley que moderniza las relaciones laborales a un numeroso grupo de dirigentes sindicales de esa zona de la provincia del Biobío.

Así, la principal autoridad de la institución fiscalizadora logró irradiar a casi 150 dirigentes sindicales el meollo de la Ley 20.940, especialmente en lo tocante a negociación colectiva y libertad sindical.

La exposición de Melis respondió a una invitación extendida por un grupo de dirigentes coordinados por el diputado Roberto Poblete.

El auditorio de la Caja de Compensación La Araucana fue el escenario para la charla de una hora de duración, a la que siguió un extenso lapso de preguntas hechas por los dirigentes. Estos representaban a sindicatos forestales, del transporte, del comercio, supermercados, agricultura e incluso viñas. Simbólicamente, también estuvieron dirigentes del sindicato de la empresa Masisa, la primera en el país en lograr un acuerdo en los servicios mínimos de cara a la próxima negociación colectiva.

Junto con el diputado Poblete, otras autoridades asistentes fueron el gobernador del Biobío, Luis Ramón Barceló, el director regional del Trabajo, Paulo Otárola y el inspector provincial del Trabajo de Los Ángeles, Patricio Pinilla.



# Publican un manual sobre la igualdad de género en la acción sindical

*Estudio del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género –con apoyo y financiamiento internacional– entrega herramientas conceptuales y metodológicas para ampliar la participación femenina en los sindicatos y la inclusión de sus propias demandas.*

“La igualdad de género, una herramienta para el fortalecimiento de la acción sindical”, se denomina un estudio lanzado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Sernameg) con la intención de influir positivamente en la creciente pero aún insuficiente participación de la mujer en las organizaciones de trabajadores.

El lanzamiento contó con la participación de la ministra sectorial Claudia Pascual y el director del Trabajo, Christian Melis, entre otras autoridades.

El manual comenzó a ser elaborado a fines de 2015 y fue apoyado por el Fondo Chile de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCI) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Su intención es entregar “herramientas conceptuales y metodológicas que permitan a las organizaciones sindicales transversalizar políticas de igualdad de género transformadoras en sus organizaciones y en sus centros laborales”. En lo puntual, la intención es permitir “a las organizaciones sindicales incorporar género en sus dinámicas internas, así como contar con elementos conceptuales y prácticos de cómo incorporar el enfoque de género en la negociación colectiva”.



Durante su exposición en el lanzamiento del manual de género, Christian Melis explicó a las asistentes la nueva relevancia femenina en los sindicatos que promueve la reforma laboral.

Su publicación coincide con el funcionamiento de la [Ley 20.940](#) que moderniza el sistema de relaciones laborales y que, entre otras innovaciones, impulsa a través de cuotas de representación la participación de la mujer en sus sindicatos, directivas y durante la negociación colectiva.

Precisamente, en su intervención el director del Trabajo valoró este manual, insertándolo en un nuevo escenario de las relaciones laborales más amplio y rico en sus posibilidades de entendimiento entre empresarios y trabajadores. “La negociación colecti-



La directora regional de La Araucanía, Maite Núñez, junto a dirigentas sindicales de la zona, en uno de los tantos encuentros de capacitación sindical femenina realizado en el último tiempo por la DT.

va dejó de ser una simple pretensión de conseguir un bono tras otro para convertirse en un periodo reivindicador de mejoramientos de la calidad de vida integral de los trabajadores”.

### REALIDAD EN CHILE

Justamente el apoyo de la reforma laboral a la participación femenina en el mundo del trabajo y sindical obedece a que esta realidad es todavía pobre en el país, aunque ha crecido sostenidamente en los últimos 15 años.

Según la última Encuesta Laboral Encla 2014, dentro de la población sindicalizada solo el 43,6% son mujeres.

A nivel directivo, la realidad es menos auspiciosa. Según la Encla, “la subrepresentación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad se revela no solo acentuada, sino también asociada a los estereotipos de género que las sitúan en una posición subordinada”.

En efecto, solamente el 24,2% de las empresas con al menos un sindicato tiene una presidenta. Este porcentaje se eleva al 30,5% tratándose del cargo de tesorera y al 39,4% en el rol de secretaria.

El último cargo, según la Encla, “recuerda las habilidades o aptitudes atribuidas comúnmente a las mujeres como resultado de su socialización de género”.

## Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

### LEYES

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 21.009](#). Facilita pago de propinas en establecimientos de atención al público. *Diario Oficial 28.04.17.*

[Ley N° 21.010](#). Extiende y modifica la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financiará el seguro para el acompañamiento de los niños y niñas. *Diario Oficial 28.04.17.*

#### MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Ley N° 21.006](#). Modifica diversos cuerpos legales que rigen al sector educativo, en materia de subvención escolar preferencial, situación de becarios de postgrado, desarrollo profesional docente y otras. *Diario Oficial 4.04.17.*

#### MINISTERIO DE HACIENDA

[Decreto con Fuerza de Ley N° 3, 12.04.17](#). Determina para la Dirección del Trabajo, los cargos que tendrán la calidad de altos [directivos públicos](#). *Diario Oficial 27.05.17.*

### DECRETOS

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Decreto N° 2, 13.01.17](#). Actualiza Reglamento para la aplicación del [artículo 13](#) del [Código del Trabajo](#). *Diario Oficial 31.05.17.*

[Decreto N° 11, 3.02.17](#). Modifica [Decreto N° 18, de 2009](#), que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa Diálogo Social. *Diario Oficial 13.05.17.*

[Decreto N° 16, 14.02.17](#). Aprueba Reglamento de Arbitraje Laboral. *Diario Oficial 26.04.17.*

#### MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Decreto N° 366, 23.12.16](#). Aprueba Reglamento de la [Ley N° 20.964](#), que otorga bonificación por retiro voluntario al personal asistente de la educación que indica. *Diario Oficial 9.05.17.*

[Decreto N° 390, 28.12.16](#). Modifica [artículo 129](#) del [Decreto N° 453, de 1991](#), que aprueba Reglamento de la [Ley N° 19.070](#), Estatuto de los Profesionales de la Educación. *Diario Oficial 12.05.17.*

#### MINISTERIO DE HACIENDA

[Decreto N° 115, 3.02.17](#). Aprueba reglamento que regula los procesos de selección al que deberán sujetarse las jefaturas de programa, de conformidad a lo dispuesto en el [artículo 3](#) de la [Ley N° 20.955](#). *Diario Oficial 27.05.17.*

## RESOLUCIONES

### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

[Resolución exenta N° 386, 30.03.17](#). Establece forma, condiciones y características para el registro electrónico de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y normas para fiscalización. *Diario Oficial 7.04.17*.

[Resolución exenta N° 467, 10.04.17](#). Resuelve solicitud de incorporación de sujeto pasivo y nombra funcionario que tendrá la calidad de sujeto pasivo para los efectos de la [Ley N° 20.730](#) y su reglamento. *Diario Oficial 20.04.17*.

[Resolución exenta N° 567, 24.04.17](#). Modifica la [Resolución N° 55 exenta, de 2012](#), y crea en la XII Región de Magallanes y la Antártica chilena, el Centro de Conciliación y Mediación de dicha región. *Diario Oficial 3.05.17*.

[Resolución exenta N° 685, 11.05.17](#). Notifica resoluciones de multas. *Diario Oficial 24.05.17*.

### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Subsecretaría del Trabajo

[Resolución exenta N° 696, 2.05.17](#). Constituye el primer Consejo Superior Laboral. *Diario Oficial 29.05.17*.

### Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de [Resolución exenta N° 1.109, 17.03.17](#). Establece inicio de obligatoriedad de uso del Nuevo Libro de Clases Electrónico. *Diario Oficial 7.04.17*.

Extracto de [Resolución exenta N° 1.120, 20.03.17](#). Fija costo único de las Bases Administrativas del Programa de Becas Laborales. *Diario Oficial 7.04.17*.

[Extracto de resolución exenta N° 1.859, 2.05.17](#). Extiende uso de libro de clases físico por parte de los organismos técnicos de capacitación. *Diario Oficial 13.05.17*.

[Extracto de resolución exenta N° 2.005, 11.05.17](#). Complementa [Resolución N° 1.859 exenta, de 2017](#). *Diario Oficial 20.05.17*.

**MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO,**  
[Resolución exenta N° 41, 31.03.17](#), aprueba mecanismo de coordinación para calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad al [artículo 362](#) del [Código del Trabajo](#). *Diario Oficial 1.04.17*.

### MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA Subsecretaría del Interior

[Resolución exenta N° 1.908, 10.05.17](#). Modifica [Resolución N° 590 exenta, de 2017](#), que aprueba Programa de Promoción y Asistencia Social de inmigrantes en situación de vulnerabilidad, año 2017. *Diario Oficial 18.05.17*.

### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[Resolución N° 18, 30.03.17](#). Fija normas sobre tramitación en línea de decretos y resoluciones relativos a las materias de personal que señala. *Diario Oficial 1.04.17*.

### CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

[Resolución exenta N° 102, 4.04.17](#). Ejecuta Acuerdo del Consejo Directivo que aprueba Reglamento de Procedimientos Sancionatorios tramitados por el Consejo para la Transparencia y delega facultades que indica. *Diario Oficial 22.04.17*.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### **LEY N° 20.940; MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES; ORGANIZACIONES SINDICALES**

**1.413/32, 31.03.17**

Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.940](#), publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al [Libro III del Código del Trabajo](#), De las Organizaciones Sindicales.

### **LEY N° 20.940; MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES; MEDIACIÓN; ARBITRAJE**

**1.414/33, 31.03.17**

Informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

### **LEY N° 20.940; MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES; DERECHO A INFORMACIÓN; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 5.935/096 DE 13.12.2016**

**1.415/34, 31.03.17**

Complementa dictamen N° [5.935/096, de 13.12.2016](#), que informa respecto al sentido y alcance de la [Ley N° 20.940](#) publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

### **LEY N° 20.940; RÉGIMEN TRANSITORIO PARA CALIFICAR SERVICIOS MÍNIMOS; CALIFICACIÓN DE COMÚN ACUERDO; OPORTUNIDAD; PROPUESTA DEL EMPLEADOR; MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS; COMPLEMENTA DICTÁMENES N°S. 5.337/91 Y 5.346/92, AMBOS DE 28.10.16**

**1.450/35, 3.04.17**

Aclara en los puntos que indica, los dictámenes N° [5.337/91](#) y [5.346/92](#) ambos de 28.10.2016, referidos a las normas de entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#) sobre modernización del sistema de relaciones laborales y, calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia, respectivamente.

### **LEY N° 20.940; RÉGIMEN TRANSITORIO PARA CALIFICAR SERVICIOS MÍNIMOS; CALIFICACIÓN DE COMÚN ACUERDO; FORMALIDADES; OPORTUNIDAD; CARÁCTER GENERAL Y VINCULANTE DE LA CALIFICACIÓN**

**1.451/36, 3.04.17**

1) La circunstancia que el legislador no haya regulado el procedimiento al que deben sujetarse las partes para calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia cuando se trate de negociaciones que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#), no obsta a estimar pertinente que la propuesta que haga el empleador en tal sentido sea formulada por escrito.

2) La propuesta para calificar servicios mínimos y equipos de emergencia, formulada por el empleador en virtud de la disposición del [artículo tercero transitorio](#) de la [Ley N° 20.940](#) debe dirigirse a todos los sindicatos existentes en la empresa.

3) La duración del procedimiento previo, en virtud del cual las partes pueden llegar a un acuerdo en la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, no puede desatender el periodo que el legislador ha previsto para requerir la intervención de la Dirección Regional.

4) La decisión de no calificar servicios mínimos y equipos de emergencia para la negociación que deberá tener lugar con el Sindicato de Productos Fernández S.A. Establecimiento Concepción, resulta vinculante para esta organización como también para el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Productos Fernández S.A., sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

**[LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; SUSPENSIÓN DEL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN; EFECTOS; PRÓRROGA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE; EXTENSIÓN DE LA PRÓRROGA; OPORTUNIDAD DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO](#)**

**[1.563/38, 7.04.17](#)**

1. La suspensión del inicio de la negociación colectiva, como consecuencia del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, conlleva necesariamente la prórroga del instrumento colectivo vigente.

2. La extensión de la prórroga abarcará todo el periodo de negociación y terminará el día 60°, contados desde el día siguiente de producida la ejecutoria de la resolución de calificación de servicios y equipos de emergencia.

3. En cuanto a la oportunidad para iniciar la negociación colectiva, ello deberá ocurrir una vez que la Dirección Regional del Trabajo haya resuelto sobre la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, mediante resolución ejecutoriada.

**[DEJA SIN EFECTO DICTAMEN ORD. N° 1.534/037 DE FECHA 06.04.2017.](#)**

**[1.598/39, 11.04.17](#)**

Deja sin efecto Dictamen Ord. N° [1.534/37, 6.04.17.](#)

**[DÍA DEL CENSO; FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE; TRABAJADORES DEL COMERCIO; HORARIO DE NO ATENCIÓN](#)**

**[1.599/40, 11.04.17](#)**

Para los efectos laborales el día 19 de abril, fecha en que se llevará a cabo el Censo 2017, es feriado obligatorio e irrenunciable, con las excepciones que se indican.

**[DÍA DEL CENSO. CORPORACIONES MUNICIPALES. NATURALEZA JURÍDICA DEL PERSONAL. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA](#)**

**[1.624/41, 12.04.17](#)**

Emite pronunciamiento acerca de la naturaleza jurídica de los trabajadores que prestan servicios en las corporaciones municipales creadas al amparo del [artículo 12](#) del [Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980](#), del Ministerio del Interior y su obligación o no de participar en el Censo Abreviado 2017.

**[DÍA DEL CENSO; FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE; HORARIO DE INICIO Y TÉRMINO DEL DESCANSO; TRABAJADORES DEL COMERCIO; TRABAJADORES DE RESTAURANTES, PUBS, CASINO DE JUEGOS Y OTROS; HORARIO DE ESPECTÁCULOS PÚBLICO Y ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 1.599/40, DE 11.04.17](#)**

**[1.626/42, 13.04.17](#)**

Complementa dictamen N° [1.599/40 de 11.04.2017](#), en lo referido al inicio del descanso por feriado legal obligatorio e irrenunciable el día del Censo.

**ESTATUTO DOCENTE; PROCESO DE EVALUACIÓN; CAUSAL DE EXIMICIÓN; DIRIGENTE SINDICAL**

**1.668/43, 18.04.17**

Los docentes de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, que tienen la calidad de dirigentes sindicales no tienen derecho a que, por su condición de tal, sean eximidos del proceso de evaluación docente establecido en el [artículo 70](#) del [Estatuto Docente](#).

**LEY N° 20.940; INTEGRACIÓN DE DIRECTORIO; PARTICIPACIÓN FEMENINA; RECTIFICA Y COMPLEMENTA DICTAMEN N° 1.306/31, DE 22.03.17**

**1.714/44, 21.04.17**

- 1) El número de directores por el que debe multiplicarse el factor de participación femenina, de acuerdo al ejemplo planteado, es de 3 y no de 5, lo que arroja un resultado de 0.42 y no de 0.7, razón por la cual no procede aplicar la regla de aproximación al entero superior. Rectifíquese en el sentido indicado el dictamen N° [1.306/31, de 22.03.2017](#).
- 2) Cuando el resultado que se obtiene al multiplicar el factor de participación femenina por el número de directores que corresponde a la organización por aplicación de los incisos 3° y 4° del [artículo 235](#), no alcanza a ser 1, no existe obligación de integrar mujeres al directorio. Complementa dictamen N° [1.306/31, de 22.03.2017](#).

**ESTATUTO DOCENTE, ESTABLECIMIENTO TÉCNICO PROFESIONAL. DISMINUCIÓN DE JORNADA ORDINARIA, EFECTOS, REMUNERACIONES, MODIFICACIÓN UNILATERAL DE CONTRATOS, IMPERATIVO LEGAL, HORAS DE DOCENCIA DE AULA, NUEVA PROPORCIONALIDAD; HORAS DE ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS**

**1.911/45, 5.05.17**

- 1) A contar de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.971](#), los docentes de los establecimientos educacionales técnico profesionales del [Decreto Ley N° 3.166, de 1980](#), han quedado regidos por la jornada ordinaria máxima de 44 horas cronológicas semanales prevista en el inciso 1° del [artículo 80](#) del [Estatuto Docente](#)
- 2) El administrador de un establecimiento educacional técnico profesional regido por el [Decreto Ley N° 3.166, de 1980](#), se encuentra legalmente obligado a modificar la jornada de trabajo de sus dependientes, debiendo ajustarla al nuevo tope legal de 44 horas cronológicas semanales.
- 3) La remuneración de los docentes de los establecimientos educacionales técnico profesionales regidos por el [Decreto Ley N° 3.166, de 1980](#), que teniendo una jornada de 45 horas semanales deban modificar sus contratos de trabajo para ajustar la cláusula pertinente al nuevo máximo legal de 44 horas cronológicas semanales, debe mantenerse inalterable de acuerdo a lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.
- 4) A partir del año escolar 2017, las horas de docencia de aula de un docente de un establecimiento educacional técnico profesional regido por el [Decreto Ley N° 3.166, de 1980](#), respecto de una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas cronológicas semanales sea que el establecimiento educacional, esté o no adscrito al régimen de jornada escolar completa, no podrá exceder de 30 horas con 45 minutos, debiendo destinarse el horario restante a actividades curriculares no lectivas y recreos y proporcionalmente determinado si la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales.
- 5) Se encuentran ajustadas a derecho aquellas cláusulas de los instrumentos individuales o colectivos de trabajo conforme a los cuales se establecen horas curriculares no lectivas en porcentajes superiores a los establecidos en los [artículos 80](#) y [2° transitorio](#), ambos del [Estatuto Docente](#).

6) A contar de la entrada en vigencia del nuevo texto del [artículo 80](#) del [Estatuto Docente](#), no resulta procedente que las actividades curriculares no lectivas se pacten como horas de libre disponibilidad, debiendo las partes, si ello fuera procedente, ajustar los contratos a fin de dar cumplimiento a la norma legal de que se trata.

7) Los docentes de aula de los establecimientos de educación técnico profesional regidos por el [Decreto Ley N° 3.160, de 1980](#), se encuentran obligados a pactar con su empleador, en los respectivos contratos de trabajo las actividades curriculares no lectivas, dentro de las cuales se deben contemplar obligadamente, aquellas establecidas en el inciso 6° del [artículo 80](#) del [Estatuto Docente](#).

**ESTATUTO DOCENTE. LEY DE INCLUSIÓN ESCOLAR. SOSTENEDOR CONSTITUIDO COMO ENTIDAD SIN FINES DE LUCRO. GRATIFICACIÓN. EXTINCIÓN DE LA OBLIGACIÓN**

**[1.912/46, 5.05.17](#)**

La sostenedora de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al [D.F.L. N° 2, de 1998](#), del Ministerio de Educación, constituida como Corporación Educacional o Entidad Individual Educacional sin fines de lucro, en los términos previstos en la [Ley N° 20.845](#), a quien se le ha transferido la calidad de tal en los términos previstos en el [artículo 2° transitorio](#) de la [Ley N° 20.845](#), no se encuentra obligada al pago de la gratificación legal a sus trabajadores, incluidos aquellos que en el tiempo servido con el transferente hubieren percibido dicho beneficio legal, operando el cese de dicha obligación, respecto de estos últimos, de pleno derecho.

**CONTRATO DE TRABAJO. PERSONAL EXTRANJERO. PORCENTAJE. TÉCNICO ESPECIALIZADO. CALIFICACIÓN**

**[2.007/47, 11.05.17](#)**

Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del [artículo 20](#) del [Código del Trabajo](#) a trabajadores de nacionalidad búlgara, especialistas en la instalación de paneles fotovoltaicos, certificados y capacitados como montadores eléctricos y mecánicos de dicha fuente de energía renovable, que serían contratados por la empresa Ingeniería y Construcción Hec Chile Ltda., para desempeñarse en las faenas del proyecto denominado “El Pelicano”, de propiedad de Sun Power Corporation Spa, razón por la cual, dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el [artículo 19](#) del cuerpo legal citado.

**GRATIFICACIÓN; CÁLCULO; DETERMINACIÓN DE LA UTILIDAD; DEPRECIACIÓN NORMAL DEL ARTÍCULO 31 N° 5 DE LA LEY SOBRE IMPUESTO A LA RENTA; RECONSIDERA ORDINARIO N° 1.462, DE 14.03.16**

**[2.018/48, 12.05.17](#)**

El alcance de las modificaciones introducidas al inciso 1° del [artículo 48](#) del [Código del Trabajo](#) es el contenido en el cuerpo del presente Oficio. Reconsiderase la doctrina contenida en Ord. N° [1.462 de 14.03.2016](#).

**TRABAJADORES DEL COMERCIO; INCREMENTO REMUNERACIONAL; OTORGAMIENTO DE SIETE DÍAS DOMINGO DE DESCANSO ANUAL ADICIONAL; TRABAJADORES DE CALL CENTER; CALIFICACIÓN; COMPLEMENTA DICTÁMENES N°S. 5.000/107 Y 3.773/84, DE 06.12.07 Y 14.09.07, RESPECTIVAMENTE**

**[2.091/49, 17.05.17](#)**

1) Se complementa en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s [5.000/107 de 06.12.2007](#) y [3.773/084, de 14.09.2007](#), y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.



2) Son dependientes de comercio, para los efectos previstos en la [Ley N° 20.215](#), todos los trabajadores que prestan servicios en la actividad comercial, cualquiera que sean las características de su contratación, trabajador directo o externalizado, y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de mercadería, provisiones o suministros en dominio en uso o goce, independientemente de la modalidad de atención directa, no quedando afectos a dicha normativa aquellos que laboran en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento.

3) Los trabajadores de call center se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios los días que la ley establece como feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes de comercio, en la medida que sus labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de mercadería, provisiones o suministros en dominio, en uso o goce.

**DÍA DEL CENSO; FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE; TIENDAS DE CONVENIENCIA**

[2.097/50, 17.05.17](#)

Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles, no pueden atender público el día en que se haya decretado la realización de un Censo Oficial.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA; CONTRATO COLECTIVO FORZADO; DURACIÓN Y VIGENCIA; CÓMPUTO; ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 20.940; NORMATIVA APLICABLE**

[2.157/51, 22.05.17](#)

1) La normativa aplicable al proceso de negociación colectiva llevado a cabo entre la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Minera Escondida Limitada –que culminó con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del [artículo 369](#) inciso segundo del [Código del Trabajo](#), el 24 de marzo del año en curso– es aquella contenida en el [Libro IV](#) del [Código del Trabajo](#), vigente hasta antes de su sustitución por la [Ley N° 20.940](#), de 2016, que entró a regir el 01.04.2017.

2) El plazo de dieciocho meses de duración del contrato colectivo celebrado en conformidad a la norma del [artículo 369](#) del [Código del Trabajo](#), por la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N° 1 allí constituido, debe contarse a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del convenio colectivo anterior suscrito por las mismas partes.

**DESCANSO COMPENSATORIO; JORNADA PARCIAL DISTRIBUIDA EN MENOS DE 5 DÍAS; TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS**

[2.297/52, 29.05.17](#)

1) Se niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° [2.226/36 de 22.04.2016](#), sin perjuicio de aclarar y complementar el referido pronunciamiento en los términos del presente informe.

2) Tratándose de trabajadores contratados en régimen de jornada parcial distribuida en menos de cinco días a la semana, solo resulta procedente compensar de forma adicional a su ciclo de trabajo-descanso, aquellos días festivos laborados en la respectiva semana.

**CONTRATO DE TRABAJO; LEGALIDAD DE CLÁUSULAS; NATURALEZA DE LAS FUNCIONES; CLÁUSULAS MÍNIMAS; LIBERTAD DE TRABAJO; RESTRICCIONES; CONDICIONES; INCUMPLIMIENTO GRAVE; CALIFICACIÓN; BENEFICIOS PACTADOS EN INSTRUMENTO COLECTIVO; DISMINUCIÓN**

**2.298/53, 29.05.17**

Atiende consultas referidas a las circunstancias contractuales que afectarían a trabajadores del retail, en particular, a dependientes de la empresa Ripley, sobre la descripción de las tareas y funciones que ellos deben desarrollar, junto a otras cláusulas que vulnerarían normas legales o constituciones.

**DERECHOS FUNDAMENTALES; INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES; INTERCEPCIÓN DE LA SEÑAL DE TELÉFONOS CELULARES**

**2.315/54, 30.05.17**

La Sociedad Metalúrgica Quiñones Farfan Limitada no puede interferir, interceptar o interrumpir la señal de los celulares de los trabajadores al interior de la empresa, por los motivos expuestos en el presente informe.

**ESTATUTO DE SALUD; CORPORACIÓN MUNICIPAL; EUNACOM; REPROBACIÓN DEL EXAMEN; CESE DE LAS FUNCIONES; SITUACIÓN EXCEPCIONAL**

**2.316/55, 30.05.17**

El médico contratado por una Corporación Municipal hasta el 31 de diciembre de 2014, que no tenga aprobado el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina antes del 14 de febrero de 2017, debe hacer cese de sus funciones, salvo que se encuentre en la situación especial contemplada por el [artículo 2 bis](#) o en el [artículo transitorio](#) de la [Ley N° 20.261](#).

**LEY N° 20.940; RECLAMACIONES E IMPUGNACIONES; CITACIÓN A AUDIENCIA; RECONSIDERA PARCIALMENTE DICTAMEN N° 5.781/93, 1.12.16**

**2.320/56, 30.05.17**

Reconsidera en lo pertinente Dictamen N° [5.781/93, 1.12.16](#), en lo referido a las circunstancias que hacen procedente la citación a audiencia por parte de la Inspección del Trabajo, durante el procedimiento de impugnación o reclamación contemplado en los artículos [339](#) y [340](#) del [Código del Trabajo](#).

**SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y DESCANSOS; DESCANSO ANUAL ADICIONAL; OTORGAMIENTO; CÓMPUTO**

**2.326/57, 30.05.17**

Aclara lo expuesto en la Resolución N° 20 de 12.06.2012, que establece un sistema excepcional de jornadas y descansos, especialmente, respecto de la forma como debe contabilizarse el descanso anual adicional consagrado en ella.

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

## 1. Resoluciones

### 386 exenta, 30.03.17

*Departamento de Inspección*

Establece forma, condiciones y características para el Registro electrónico de los Pactos sobre condiciones especiales de trabajo y fiscalización.

### 467 exenta, 10.04.17

Resuelve solicitud de incorporación de sujeto pasivo y nombra funcionario que tendrá la calidad de sujeto pasivo para los efectos de la [Ley N° 20.730](#) y su reglamento.

### 567 exenta, 24.04.17

*Departamento de Administración y Finanzas*

Modifíquese Resolución N° 55 exenta, de 2012, y créese en la XII Región de Magallanes y la Antártica chilena, el Centro de Conciliación y Mediación de dicha región.

### 685 exenta, 11.05.17

Notifica resoluciones de multas.

## 2. Órdenes de Servicio

### **02, 29.03.17**

*Departamento Jurídico*

Señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales.

### **03, 12.05.17**

*Departamento de Inspección*

Actualiza procedimiento para autorizar y renovar sistemas de excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

### **04, 17.05.17**

*Departamento de Inspección*

Dispone la ejecución de Programa de Visitas a familiares y derecho-habientes de trabajadores fallecidos por accidentes laborales.

### 3. Circulares

**26, 30.03.17**

*Oficina de Control y Gestión de Multas*

Instruye cambio de modalidad para la aclaración de deudas, originadas por multas cursadas por la Dirección del Trabajo, en Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

**27, 30.03.17**

*Departamento de Relaciones Laborales*

Actualiza Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Organizaciones Sindicales y Asociación de Funcionarios.

**28, 3.04.17**

*Departamento Jurídico*

Imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

**29, 3.04.17**

*Departamento de Relaciones Laborales*

Actualiza Manual de los Procedimientos Administrativos de la Dirección del trabajo en Negociación Colectiva.

**30, 5.04.17**

*Departamento de Relaciones Laborales*

Imparte instrucciones relativas al registro de actividades de Asistencia Técnica a la Negociación Colectiva, en el Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA).

**32, 17.04.17**

*Departamento Jurídico*

Informa respecto de actualización y cambios en plataforma informática de derechos fundamentales.

**34, 21.04.17**

*Departamento de Administración y Finanzas*

Informa respecto a conservación y mantención de bienes muebles e inmuebles.

**35, 25.04.17**

*Departamento de Inspección*

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización del feriado irrenunciable del día 1° de mayo a que tienen derecho los trabajadores del sector comercio.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1. Dictámenes

[21.484, 12.05.17](#)

#### CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

- Una suspensión momentánea del Departamento de Prevención de Riesgos ([artículo 8° del D.S. N° 40, de 1969](#), del M. del Trabajo y Previsión Social) no tendría como efecto directo e inmediato una afectación de la accidentabilidad de la empresa. Sin embargo, la relevancia de sus funciones hace necesario el funcionamiento permanente de dicho Departamento, aún en aquellos casos en que durante un periodo de huelga, solo se encuentre prestando servicios dentro de la empresa un equipo de emergencia provisto por el respectivo sindicato.
- La organización del Departamento de Prevención de Riesgos dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, sumado al hecho de que la implementación de equipos de emergencia para el desarrollo de servicios mínimos debe conciliarse con el legítimo derecho de los trabajadores a la huelga, esta Superintendencia estima que bastaría con que el equipo de emergencia se encuentre integrado por al menos un integrante del señalado Departamento, para asegurar su presencia dentro de la empresa durante este periodo transitorio. En el caso que el sindicato no proveyera el equipo de emergencia, dicha circunstancia impediría el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos, debiendo el empleador asumir, en lo que corresponda, aquellas labores propias del referido Departamento.
- El Departamento de Prevención de Riesgos no es el único medio con el que cuenta la empresa para la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. En efecto, de acuerdo a lo establecido en el [artículo 184 del Código del Trabajo](#), en primer lugar corresponde al empleador tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Asimismo, dependiendo de las características y el tamaño de la empresa, ésta debe contar con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que tiene una finalidad orientada a la detección de peligros y la evaluación de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, para priorizar las actividades o acciones a desarrollar. Por otra parte, de acuerdo a lo establecido en el [artículo 12](#) de la [Ley N° 16.744](#), así como lo señalado en el [artículo 3° del D.S. N° 40, de 1969](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el conjunto de sus empresas adheridas, debiendo prestar asistencia técnica en materia de prevención a las empresas que lo requieran.

## PLAZOS PARA REALIZAR LOS PAGOS PREVISIONALES Y PARA EFECTUAR LA TRAMITACIÓN DE UNA LICENCIA MÉDICA Y LAS CONSECUENCIAS EN CASO DE UNA PARALIZACIÓN DEL ÁREA QUE SE ENCARGA DE ESTAS FUNCIONES

El [artículo 37](#) del [D.S. N° 101, de 1969](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que la cotización correspondiente al seguro de la [Ley N° 16.744](#) se enterará en la misma forma y oportunidad que las demás cotizaciones previsionales, es decir, en los plazos establecidos en el [artículo 19](#) del [D.L. N° 3.500](#), de 1980. Por otra parte, las sanciones en caso de incumplimiento de la obligación de pagar la referida cotización, se encuentran establecidas en los [artículos 17 y 18](#) de la [Ley N° 16.744](#).

En cuanto a la tramitación de las licencias médicas, cabe hacer presente que el [artículo 355](#) del [Código del Trabajo](#) establece que durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal, de lo que se desprende que durante el periodo de huelga solo procede que se autoricen licencias médicas que sean la continuación de otras licencias de las que el trabajador –que ha paralizado sus funciones– haya hecho uso con anterioridad al inicio de la huelga, o bien que se trate de licencias presentadas durante el periodo de huelga por alguno de los integrantes del equipo de emergencia, aun cuando se trate de una primera licencia.

Por otra parte, el [artículo 13](#) del [D.S. N° 3, de 1984](#), del Ministerio de Salud, dispone que el empleador procederá a enviar el formulario de licencia para su autorización a la ISAPRE correspondiente o al establecimiento determinado por la COMPIN en cuyo ámbito de competencia se encuentre ubicado el lugar de desempeño del trabajador,

dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de su recepción. Si la licencia es presentada fuera de plazo por el empleador, el [artículo 56](#) del señalado [Decreto](#) establece que será responsabilidad de aquel pagar al trabajador lo que legalmente le corresponde con motivo de la licencia médica autorizada.

Por lo anterior, en caso de paralización del área que se encarga de estas funciones, es responsabilidad del empleador adoptar los resguardos necesarios para que las cotizaciones sean pagadas y las licencias médicas sean tramitadas de manera oportuna.

## 2. Circulares

### [3.284, 17.03.17](#)

Base para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Reemplaza y deroga Circular N° 3.211, de 2016.

### [3.386, 27.03.17](#)

Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Empleadores de la [Ley N° 16.744](#). Deroga Circular N° 2.959, de 2013 y complementa Circular N° [3.238, de 2016](#).

### [3.298, 22.05.17](#)

Instruye a los organismos administradores del seguro de la [Ley N° 16.744](#), sobre el Protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales.

# CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## Selección de Dictámenes

### [6.972, 28.02.17](#)

No procede otorgar el beneficio de sala cuna a los nietos de funcionarios o funcionarias respecto de los cuales no se acredite que se ha obtenido judicialmente su cuidado personal. Reconsidera Dictamen N° [16.738, de 2003](#).

### [9.127, 16.03.17](#)

No son aplicables las normas sobre prácticas antisindicales o desleales que contiene el [Código del Trabajo](#) en los organismos de la Administración del Estado en que rige la [Ley N° 19.296](#).

### [11.897, 7.04.17](#)

Los planteamientos o peticiones que las asociaciones de funcionarios formulen a un sujeto pasivo de la [Ley N° 20.730](#), estarán excluidos de la aplicación de dicho texto legal solo en la medida que concurran las circunstancias específicas que detalla su [artículo 6°](#).

### [12.107, 11.04.17](#)

Funcionarios de establecimientos educacionales administrados por entidades estatales, como la Universidad Tecnológica Metropolitana, no pueden pertenecer a organizaciones sindicales ni negociar colectivamente.

### [13.798, 20.04.17](#)

Improcedencia del pago de una bonificación proporcional distinta de aquella regulada en el [artículo 63](#) de la [Ley N° 19.070](#).

## SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

### *Selección de Dictámenes*

#### [551, 15.03.17](#)

Aguinaldos de navidad y fiestas patrias que otorga la [Ley N° 20.883](#), a personal contratado a honorarios por un Municipio, contemplados de modo expreso en sus contratos.

#### [741, 6.04.17](#)

Asignación de zona y complemento de zona a que se refiere el [artículo 5° transitorio](#) de la [Ley N° 19.070](#), percibido por docentes y no docentes de establecimientos educacionales particulares con financiamiento compartido – Situación de la diferencia como planilla complementaria establecida por el [artículo 9°](#), de la [Ley N° 19.410](#) a favor de los mismos docentes – Confirma lo resuelto a través de Oficios N°s. [785, de 4.04.2007](#), y [3.181, de 20.11.2007](#), del SII.

#### [958, 5.05.17](#)

Solicita informe sobre la aplicación de la [Ley N° 16.840](#) sobre reajuste de sueldos, salarios y modificación de impuestos por parte del Servicio de Impuestos Internos.

#### [974, 9.05.17](#)

Incompetencia del SII para proporcionar datos sobre recaudación fiscal. Liberación del [Impuesto a la Renta](#) a pensiones de fuente extranjera.



# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

<b>Christian Melis Valencia</b>	Director del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Subdirector del Trabajo
<b>José Francisco Castro Castro</b>	Jefe del Departamento Jurídico
<b>Jorge Guzmán Kusanovic</b>	Jefe del Departamento de Inspección
<b>Wendoling Silva Reyes</b>	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales
<b>María Cecilia Gómez Bahamondes</b>	Jefa del Departamento Atención de Usuarios
<b>Javier Lucero Torres</b>	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
<b>Oswaldo Gallardo Sáez</b>	Jefa del Departamento de Recursos Humanos
<b>Jorge Salinero Berardi</b>	Jefe del Departamento de Estudios
<b>Paola Fuentealba Díaz</b>	Jefa del Departamento de Gestión
<b>Roberto Rodríguez Moreira</b>	Jefe del Departamento Tecnologías de la Información
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	Jefe de la Oficina de Auditoría
<b>Christian Plumer Bodin</b>	Jefe de la Oficina de Contraloría
<b>Carolina López Inostroza</b>	Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	Jefe de la Oficina Control y Gestión de Multas

## BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXIX N° 297

Año 2017

*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.**

