



Irene Marín Luengo, subdirectora del Trabajo en ese país:

“En España un fiscalizador debe tener un nivel de calificación muy alto, ser un gran experto”

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral



ENTREVISTA

- Irene Marín Luengo, subdirectora del Trabajo en ese país: “En España un fiscalizador debe tener un nivel de calificación muy alto, ser un gran experto”

PRENSA

- Fiscalizaciones de la DT aumentan y mejoran lista de labores peligrosas prohibidas para los adolescentes
- Plan de migrantes de la DT es considerado como modelo aplicable en todo el continente
- Solo ocho vulneraciones a igualdad remuneracional llegaron a tribunales en siete años de vigencia legal
- Las comunicaciones de los trabajadores en sus trabajos no pueden ser interferidas por inhibidores de señal
- Sindicalismo, negociación colectiva, trabajo precario, retail y migrantes son temas que está estudiando la Dirección del Trabajo

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

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

Irene Marín Luengo, subdirectora del Trabajo en ese país:

“En España un fiscalizador debe tener un nivel de calificación muy alto, ser un gran experto”

Alta jefatura de la Inspección General del Trabajo de España, la abogada Irene Marín Luengo ha venido dos años consecutivos a Chile para asesorar a la Dirección del Trabajo en la selección y formación de fiscalizadores. Esta vez permaneció durante una semana a fines de agosto y pronto hará recomendaciones para hacer más exigente y eficiente la captación de estos funcionarios claves en la tarea del servicio.

Su caso es un reflejo exacto del prestigio internacional de la Inspección General del Trabajo de España, IGT, y de lo extremadamente difícil que es ingresar a ella.

Con casi 14 años en el organismo fiscalizador, Irene Marín Luengo es desde junio último uno de los altos cargos de esa institución, a la cabeza de la Subdirección de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad.

Abogada madrileña de la Universidad Complutense –que se apasionó con el derecho laboral reestudiándolo todo un verano para aprobarlo con nota sobresaliente tras un primer traspíe, el único de su carrera–, recuerda que le tomó cuatro años ser aceptada como inspectora. Suena casi increíble, pero esa es la media en España para cualquier postulante a la Inspección General del Trabajo. Son tantos y tan profundos los conocimientos necesarios para rendir satisfactoriamente los exámenes de ingreso, que difícilmente alguien puede prepararse adecuadamente en un tiempo menor sin arriesgar su postulación.

El requisito de base es poseer un título universitario. Hasta hace un lustro había diferencias de grado académico para los pretendientes a inspectores (fiscalizadores principales) y subinspectores (fiscalizadores secundarios), pero después de una reforma en la Unión Europea ahora los años de pregrado exigidos en ambos casos son los mismos.

Cartón profesional en mano, los nuevos abogados, ingenieros, economistas o cualquier otro profesional deseoso de entrar a la Inspección General deben olvidarse del mercado laboral y buscar en el apoyo familiar la posibilidad de abocarse a tiempo completo durante ese tiempo ya citado a preparar los exámenes. Y no es solo cuestión de horas. También es importante contratar a un profesional preparador que ayude en el estudio de todas las materias.

Tal rigurosidad está plenamente justificada. “En España creemos que un inspector (fiscalizador) debe tener un nivel de calificación muy alto, ser un gran experto, con conocimientos muy elevados, sobre todo en seguridad y salud laboral”, evalúa la abogada.



La subdirectora de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, Irene Marín Luengo, ha ejercido también como fiscalizadora, profesora de la escuela de formación y directora de una comunidad autónoma, en sus casi 14 años en la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social.

Todo ello refleja un esfuerzo enorme pero acorde con la categoría de la Inspección General del Trabajo dentro de la Administración Superior del Estado. Sus inspectores figuran en el grado A 1, el máximo posible, equivalentes a los funcionarios de recaudación impositiva.

Pertenecer entonces a este cuerpo significa un estatus profesional y remuneracional (poco más de 3 mil dólares como salario promedio mensual) que recompensa la inversión de esfuerzo personal y apoyo familiar que en los hechos solo permite empezar a trabajar cerca ya de los 30 años.

Aprovechando su permanencia de una semana a fines de agosto para estudiar y hacer recomendaciones sobre el sistema de selección de fiscalizadores, esta publicación entrevistó a Irene Marín Luengo para conocer a fondo una realidad institucional muy valorada por nuestra Dirección del Trabajo y que implicó suscribir un convenio bilateral para la venida a Chile de

varios expertos provenientes de la Inspección General del Trabajo de ese país.

Actualmente, la dotación de inspectores españoles suma casi 900 puestos, misma cantidad que la de los subinspectores del Cuerpo de Empleo y Seguridad Social. Pronto a debutar está otro cuerpo de subinspectores, el de seguridad y salud laboral, cuya planta no ha sido aún precisada.

Cada año en el Boletín Oficial del Estado (Diario Oficial) se publica el número de plazas que serán abiertas, así como los requisitos de postulación y los exámenes que deberán ser rendidos ante un Tribunal de Oposición (órgano examinador) compuesto por siete inspectores del Trabajo y otros siete que no lo son, pero que sí poseen el rango de funcionarios superiores del Estado: un abogado, un académico universitario, dos especialistas en seguridad social, dos en seguridad y salud y otro en administración civil del Estado.



Foto Agencia EFE

La fotografía muestra la rendición de un examen para ingresar a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social en España. El promedio de ingresos en los últimos años ronda la treintena.

¿Todos los años se hacen convocatorias de ingreso?

Sí. Salvo contadas excepciones, todos los años hay convocatorias para Inspección y Subinspección. Es que es un cuerpo que siempre es necesario dotar de inspectores. Incluso en época de crisis en España – cuando se redujo la oferta pública de empleo para los cuerpos de lucha contra el fraude, sanidad y fuerzas de seguridad– la Inspección del Trabajo e Inspección de Tributos seguían abriendo convocatorias.

¿Y cuál es el promedio anual de ingresos?

Ha cambiado mucho. Porque hace dos años fueron 16 plazas de nuevo ingreso, porque también hay promoción interna. Y, sin embargo, estos dos últimos años han sido 35 y 43. La media puede estar en torno a 30-

35. En los próximos años habrá convocatorias importantes, en torno a unas 55 plazas anuales.

¿Qué distingue los exámenes de admisión para inspectores y subinspectores?

Con la unificación hace algunos años de todo el sistema universitario europeo –el Sistema Bolonia– todas las carreras pasaron a durar cuatro años. Con lo cual se ha unificado la titulación exigida para acceder a inspección y subinspección. La diferencia hoy se encuentra en la dificultad de las pruebas, el temario, etc.

¿Cuáles son los pros y los contras de postular a inspector o subinspector?

Subinspección tiene una dificultad añadida respecto de Inspección: se presentan muchos más candidatos.

Erróneamente se piensa que al ser un temario más reducido –pero muy preciso– va a ser más sencillo, pero se complica al haber tanta gente. Mil 200 personas postulan para una media de 50 plazas.

En la Inspección la complejidad está en el volumen del temario, que es muy amplio, y luego hay más exámenes, incluyendo uno oral y otro de idioma.

¿Y en inspectores cuántas son las postulaciones?

No llegan a 500. En estos años habrá más, pero tuvimos 19, 21 plazas.

La lucha por ingresar es dura...

Sí. En Inspección, más que la competencia con el resto, como es un temario muy amplio, el problema es que tú lo domines.

¿Cuántas y cuáles son las pruebas que un inspector debe pasar?

Son cinco. Primero hay un examen de derecho en general –constitucional, civil, mercantil y Unión Europea– con una opción de que puedes optar que sea netamente de derecho o parte de derecho y otra parte bastante técnica de prevención de riesgos laborales. Es optativo. También hay algo de contabilidad. Hay que desarrollar 10 preguntas en cuatro horas.

Después hay un segundo examen, que es oral. Ya son las cuestiones propias de la actuación inspectiva: relaciones laborales, individuales y colectivas; seguridad social, prevención de riesgos laborales e Inspección del Trabajo y procedimiento. Es un examen oral de cinco temas para exponer en una hora. Luego hay un examen práctico sobre estas materias del segundo ejercicio oral.

Y después el examen de idiomas. En el caso de Inspección del Trabajo no es un examen complicado, consiste en traducir un texto del idioma elegido.

Y finalmente se pasa a la Escuela, que sigue siendo un proceso selectivo (quinto examen). Se califica diariamente a los alumnos y después de toda esa fase (vale la mitad de todo el proceso selectivo) hay otro examen práctico sobre lo hecho allí. El paso por la Escuela es de seis meses actualmente.

¿Y este quinto examen es el que habilita para ser inspector?

Hay que pasarlos todos. Cada uno es eliminatorio del siguiente. No puede pasar al segundo quien no ha aprobado el primero.

¿También se les hacen pruebas psicológicas?

No. Es una gran diferencia con ustedes.

¿Se le considera violatorio de algún derecho fundamental?

No, porque en ocasiones se planteó la posibilidad, pero en general en España no se suelen hacer, salvo en los cuerpos de seguridad. Pero en los exámenes orales se permite al tribunal hacer preguntas siempre relacionadas con su exposición. Así se analiza el conocimiento jurídico, la capacidad de razonar, los conocimientos técnicos. Pero algo psicológico, sicotécnico, o de aptitudes, no hay. La principal fundamentación es que la Constitución recoge para el acceso a la función pública el principio de igualdad, mérito y capacidad. Calzar esos requisitos con unas pruebas que no son objetivas resulta algo complicado.

¿Hay simulaciones de casos?

El tercer examen antes de ingresar a la Escuela contiene un caso práctico, pero es más jurídico, muy diferente a lo que se trabaja en la Escuela porque en ella se trabaja sobre casos más reales, con supuestos que requieren más del razonamiento del inspector.

En la escuela se trabaja sobre gran cantidad de casos prácticos. Su finalidad es que los nuevos inspectores adquieran un conocimiento más práctico del trabajo que realizarán. Una vez que han aprobado todo el proceso de selección hay tutorías en las inspecciones provinciales. Son cinco semanas antes de tomar posesión del puesto de inspector y trabajar.

¿Y esos seis meses en la Escuela en qué consisten?

Pues, hay varios tipos de clases. Algunas más tradicionales, pero son una minoría. La mayoría de las clases consisten en la aplicación del método del



Irene Marín Luengo junto a las psicólogas Wilma Viluñir y Cynthia Díaz, de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la Dirección del Trabajo, analizando fórmulas para mejorar los criterios de selección de los futuros fiscalizadores.

caso. De tal manera que los opositores (alumnos todavía en calidad de postulantes) diariamente deben realizar un caso práctico, o al menos prepararlo. Generalmente se les pide que lo traigan incluso resuelto por escrito. El caso se da con antelación de días, para que los alumnos lo preparen y lo trabajen en clases. Esto supone que en la mayoría de los días solo hay clase por la mañana. Porque en la tarde se considera que el alumno tiene que estudiar y preparar la clase del día siguiente analizando el caso práctico.

Para los subinspectores la dinámica es diferente porque tienen clases teórico-prácticas durante toda la semana y el viernes desarrollan durante la

clase un caso práctico en que se analiza todo lo realizado los días previos.

De una manera o de otra lo que se intenta hacer es clases prácticas que involucren a los alumnos y que no sea solamente escuchar a un profesor.

¿Y qué insuficiencia motivaría una reprobación en la Escuela?

Todos los días se valora a los alumnos. También tienen en torno a cinco exámenes durante su permanencia en la Escuela. Uno por cada área: contabilidad, relaciones laborales, seguridad social, prevención de riesgos e inspección y procedimientos. Y luego tienen el examen final, que también deben

aprobar. Entonces tienen suficientes pruebas a lo largo del curso. Podría haber algún alumno que reprobese alguno de estos exámenes, pero como se van haciendo medias ponderadas de la valoración diaria de los exámenes, puede suceder que a pesar de reprobado algunos días o reprobado algún examen, resulte aprobado, aunque sería reprobado si no obtiene una valoración mínima a lo largo del proceso.

¿Dentro de qué tipo de inspección se ubica la de España?

Nuestra Inspección es generalista, en ese sentido es parecida a la chilena, siendo que en Europa hay muchas inspecciones que son, sobre todo, de prevención de riesgos.

Creo que nuestro nivel es bastante alto. Con todas las mejoras que pueda tener, pero si consideramos que somos altos funcionarios del Estado, con alto nivel de cualificación y especialización...

¿Y ese nivel es algo similar respecto de otros países europeos?

El sistema francés y otros no tienen un sistema de ingreso tan difícil como el nuestro. Este es especialmente difícil. Esto puede ser una crítica a nuestro sistema: requiere un gran esfuerzo personal por parte del postulante y también un gran esfuerzo económico de su familia. Porque supone que durante un tiempo, de una manera o de otra, deben sostenerse. En un momento en que lo normal es empezar a trabajar, precisas generalmente del apoyo de un preparador. No se suele estudiar solo. Son exámenes muy complejos.

En sistemas como el francés el ingreso es mucho más sencillo, también con un alto nivel de cualificación, pero no requiere de tanto tiempo de esfuer-

900 inspectores es la media de la dotación de inspectores del Trabajo en España. Hay un número similar de subinspectores de Empleo y Seguridad Social. Una cantidad indeterminada aún ingresará al nuevo cuerpo de subinspectores de Seguridad y Salud.

zo invertido. Y luego tienen un sistema de estancia en la escuela de formación mucho más largo. Pero, claro, eso supone que el Estado asume un mucho mayor costo en la formación.

España se ahorra un poco eso...

Exacto. Aunque en los últimos años hemos invertido fuertemente en la Escuela. Antes teníamos un proceso de formación más corto. De una duración y de un sistema similar al de Chile. Ha requerido un gran esfuerzo económico.

¿Esta preparación tan alta supone una alta homogeneidad en la resolución de los casos? Porque el derecho laboral es complejo...

Sí y no. Sobre todo quienes acaban de aprobar piensan que todo es blanco o negro. Dicen: "un profesor nos ha dicho esto y otro nos ha dicho lo otro...". A eso les respondemos que el derecho del trabajo es complejo, ni blanco ni negro, y con muchas gamas de grises. Entonces hay que encontrar la solución adecuada y siempre que esté bien razonada jurídicamente.

Tenemos instrumentos centrales en la Inspección General que nos permiten homogeneizar los criterios de actuación, fundamentalmente los criterios técnicos en aquellos casos en que pueda haber discrepancias. Tenemos también sistemas de consulta en relación a un asunto concreto para sentar un criterio sobre cuestiones que a lo mejor no son tan claras.

En Chile el nivel de reclamo de los empleadores sobre este tema es alto...

Nos pasa igual. Es algo que se intenta solucionar desde la gestión general de la Inspección, homoge-

neizar, pero también tenemos (lo reconoce el propio Convenio 89 de la OIT) la autonomía o independencia técnica. Entonces, si el resultado es correcto puede ser válida cualquier solución. Por ejemplo, al proponer una multa tenemos unas horquillas entre un mínimo, y ahí ponderamos la cuantía. Siempre tiene que estar justificado en caso de agravante. Pero tenemos una cierta libertad. Ahora, es verdad que las asociaciones empresariales solicitan un mismo criterio.

Pasando a la fiscalización como tal, ¿cuál es la proporción en España entre las fiscalizaciones por denuncia y las programadas?

Se tiende cada vez más a que sea más actuación planificada que por denuncia. Las denuncias se atienden siempre, el cien por ciento, salvo los casos sin fundamento o que son anónimos. Pero es verdad que planificamos la actuación de la Inspección porque entendemos que la actuación de la Inspección debe tender a solucionar determinados tipos de problemas. Encaminamos la actuación hacia los focos que consideramos más necesarios.

¿Hay procedimientos distintos para las fiscalizaciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad?

Procedimiento como tal, no. La regla general es visita, comparecencia de la empresa en las oficinas de la Inspección para entregar documentación, aportar mayor información. Y luego viene la resolución de la actuación, medidas de requerimientos de cada infracción. En el caso de seguridad social es verdad que la finalización de la actuación es diferente porque puede haber un acta de liquidación o requerimientos de pago, cuando se ve una diferencia de las cotizaciones empresariales.

¿Hay fiscalización electrónica?

No. Sí que cada vez que hay más bases de datos. Cruzamos datos de distintas administraciones, con Hacienda y Seguridad Social. Y esto nos permite afinar mucho más a la hora de realizar una actuación. O incluso consideramos comunicaciones que recibimos de otras organizaciones. De tal manera que no empezamos la actuación a través de una vi-



Irene Marín Luengo ha venido dos veces a Chile para asesorar a la Dirección del Trabajo.

sita más o menos a ciegas. Incluso a veces no hace falta una visita sino que simplemente se le cita a la oficina para que aporte su justificación que estime conveniente.

¿Sus inspectores se dividen por especialidades?

Sí. Sucede algo parecido a lo de Chile. Que depende también del tamaño de una inspección. Un inspector del trabajo es de todo, generalista y puede realizar todas las actuaciones. Pero las inspecciones de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, sí están especializadas. En una inspección mucho más pequeña los pocos hacen de todo. Pero en inspecciones más especializadas si un inspector está en la unidad de seguridad social y en una actuación ve una situación de prevención de riesgos o de peligro inminente, tiene que actuar. Si en una denuncia básicamente de prevención se denuncia también temas de seguridad social o laboral, el inspector lo tendrá que atender.

¿Qué diferencia la tarea de un inspector de la de un subinspector?

Fundamentalmente, las materias en las que actúan. Un subinspector de empleo y seguridad social tiene competencia en esas materias. Y en algunas cuestiones de relaciones laborales; en concreto, en contratación y trabajo de menores. Pero no tiene competencia en el resto de cuestiones laborales, ni individuales ni colectivas...

Su ámbito de acción es más restringido...

Más restringido. Y luego, con una peculiaridad: trabaja en el marco de un equipo de inspección que está formado por un inspector (jefe de equipo) y subinspectores. Entonces, sus actuaciones de carácter general son de cuantía muy pequeña y las actas de inspección que emite requieren de un visado.

Usted mencionó la creación de un nuevo cuerpo de subinspectores.

Sí, el de seguridad y salud laboral. Luego se va a incorporar la primera promoción, porque no existía. Se ha creado como consecuencia de una nueva ley ordenadora y va a tener competencia en materia de seguridad y salud, pero en condiciones materiales. O sea, en cuestiones más de gestión, de prevención de riesgos, no tendrá competencia.

¿Los subinspectores deben cumplir un mínimo de años para postular a ser inspectores?

Dos años, y tener el requisito de título universitario de grado superior. Aquí en Chile, por ejemplo, para la promoción interna, por lo que he entendido en estos días, no hay el requisito de la titulación superior para acceder a ser fiscalizador o inspector.

Su visión de la DT

¿Qué diferencias nota entre los fiscalizadores españoles y los chilenos?

Creo que lo exigido para el nivel de ingreso de un fiscalizador en Chile y en España, porque es menor el de Chile.

¿A su juicio, hay algún elemento positivo entre nuestros fiscalizadores?

Sí, claro. Por ejemplo, tenéis muchos inspectores o fiscalizadores con una carrera técnica de prevención de riesgos. Nosotros no lo tenemos. Eso me parece algo muy bueno. Es un valor vuestro.

Como déficit, creo que esto requeriría que los prevenciónistas tengan un sistema de ingreso mucho más elevado o una formación mucho más especializada en la Escuela, aparte de potenciar la seguridad y salud y las cuestiones que les falten en materia de relaciones laborales. Porque aquí también un inspector lo es de todo: de previsión social, contratación.

Luego, también tienen una carrera profesional que es parecida a la nuestra. O sea, la posibilidad de ir subiendo es algo similar. Y la remuneración que tienen me parece bastante buena. Creo que les sucede más o menos como España, que tienen un nivel de ingresos para ser de clase media. Me mostraron alguna estadística comparando con el sector privado cuando se ingresa a la Inspección, incluso según los grados, y está bastante bien el sistema de remuneración. Evidentemente puedes ganar más en el sector privado, pero eso también nos pasa a nosotros.

¿Qué ámbitos mejoraría?

En el ingreso –cuyo sistema en sí no me parece mal– potenciaría la parte técnica de conocimiento. Todavía es un sistema de selección en que priman bastante las aptitudes, test psicológicos. Todo eso está muy bien, pero la parte técnica se queda solo en un primer examen, que muchas veces es básico.

En ese escenario el rol de la Escuela Técnica es esencial...

Es que hay algo que me parece muy bueno y que no lo he dicho: el rol de la Escuela Técnica.

Esa es otra recomendación que haré, teniendo en cuenta la importante labor de la Escuela: si lo que hace pudiese formar parte del proceso de selección, como se dio en España a partir del 2009, y supuso un cambio importante y muy positivo.



En la foto el subdirector del Trabajo de Chile, Rafael Pereira, junto a tres expertos españoles, el ex director de la escuela de formación hispana, Luis Ángel Sánchez (segundo de izquierda a derecha), la oficial de la OIT, Carmen Bueno (al centro), y el agregado laboral Carlos Tortuero (quinto de izquierda a derecha).

¿Esto es que alguna parte de la malla curricular sea parte del proceso de selección?

Exacto. Que lo que hacen en la Escuela se incluya como parte del proceso de selección.

Y que haya una cierta planificación en Recursos Humanos, de tal manera que las demandas de funcionarios para distintas plazas estén programadas a lo largo de un período más o menos largo: semestral, anual, bianual, como sea, pero con planificación. Porque eso facilitaría que todos reciban una formación previa a la incorporación a su puesto de trabajo.

¿O sea, homologar nuestro sistema de selección al español, con sus seis meses en la Escuela?

Sí, o el tiempo que sea. Tampoco quiero decir que

nuestro sistema sea el bueno, más largo o más corto. Aquí me han dicho que Impuestos Internos o la Escuela Diplomática tienen períodos de formación muy largos. Cuanto más tiempo de formación haya, cuánto mejor, pero también es muy costoso. Pero sí que esa formación que se hace sea tomada en cuenta a la hora de seleccionar. Que todos esos exámenes y esos conocimientos que se va teniendo en la Escuela sean vinculantes a la hora de determinar si ingresan o no. Porque el conocimiento que posee la Escuela sobre esos alumnos es mucho mayor al que tiene un comité de selección. Que no solamente los postulantes dependan un poco de la suerte de un día, de un examen.

Fiscalizaciones de la DT aumentan y mejoran lista de labores peligrosas prohibidas para los adolescentes

Este año entra en vigencia el Decreto Supremo N° 2 del Ministerio del Trabajo que incrementa el número de tareas prohibidas para los menores de 18 años que ejecutan trabajos remunerados.

La preparación de alimentos en locales comerciales que utilizan máquinas cortantes y la domadura de animales de potreros son las dos nuevas labores que nuestro país decretó como prohibidas para los trabajadores adolescentes.

29 actividades laborales fueron declaradas este año como peligrosas para trabajadores menores de edad.

En los últimos meses la Usasal estudió los resultados de las fiscalizaciones normales efectuadas por la institución, detectando la aparición de esas dos labores claramente riesgosas para trabajadores adolescentes, usualmente inexpertos.

Así lo estableció el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el Decreto Supremo N° 2 que este año reemplazó al anterior [Decreto Supremo N° 50](#), vigente hasta el año pasado.

La nueva nómina incluye un total de 29 actividades declaradas como peligrosas para el trabajo de menores de edad, dos más que las fijadas en el decreto ahora reemplazado.

La inclusión de las dos actividades ya citadas fue posible gracias al análisis hecho por la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (Usasal), perteneciente al Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo (DT).

La participación de adolescentes en la preparación de alimentos con máquinas cortantes fue detectada en una fiscalización programada a una conocida cadena de comida rápida. Las domaduras se revelaron con la constatación de tres accidentes protagonizados por menores de edad.

Jonatán Jiménez, jefe de la Usasal, explicó que “estamos satisfechos de haber ampliado la nómina de trabajos peligrosos porque lamentablemente todavía persisten en nuestro país y porque, como consecuencia de esa realidad, el año pasado la DT fue informada de 340 graves accidentes de menores de edad trabajadores”.



Jonatán Jiménez, jefe de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DT, expone la labor institucional contra el trabajo infantil durante la jornada de análisis realizada en Fundación Telefónica.

Según cifras oficiales, 198 mil de los 220 mil menores que trabajan en el país lo hacen en actividades peligrosas. Comercio, con el 22,7%, agricultura, con el 19,8% y hoteles y restaurantes, con el 18% son los tres sectores que acapararon la mayoría de los accidentes.

En Chile está prohibido el trabajo remunerado de menores de 15 años de edad y permitido bajo requisitos específicos entre esa edad y hasta antes de los 18 años.

Por medio de un proceso ampliamente participativo, el actual Gobierno elaboró una estrategia que pretende erradicar el Trabajo Infantil de aquí al año 2025.

Pero ello, como lo precisa Jonatán Jiménez, "abarca solamente hasta los 15 años; por tanto, seguirá subsistiendo el trabajo adolescente y con ello la necesidad de que el Estado vigile ininterrumpidamente que este se efectúe bajo estrictos parámetros de seguridad".

Plan de migrantes de la DT es considerado como modelo aplicable en todo el continente

Nuestro Servicio expuso su programa de acción sobre este fenómeno en encuentro regional realizado en San José de Costa Rica por la Organización de Estados Americanos.

Entre los días 13 y 14 de julio se realizó un taller sobre migración laboral en San José de Costa Rica, organizado por la [Red Interamericana de Administración Laboral](#) (RIAL) dependiente de la Organización de Estados Americanos (OEA).

En el taller participaron delegados de todos los países del continente americano, entre ellos Chile, representado por Ana Bell, encargada del tema de migrantes de la Dirección del Trabajo (DT).

El servicio fiscalizador chileno ha redoblado sus esfuerzos para atender las demandas de la población migrante, que cálculos aún extraoficiales sumaría más del medio millón de personas.

Especial preocupación ha motivado en los últimos dos años la explosiva llegada de ciudadanos haitianos, cuya diferencia idiomática se ha convertido en una barrera para que puedan hacer valer mejor sus derechos de todo tipo. En lo laboral, la DT está organizando continuos talleres de capacitación en todas las regiones donde hay población haitiana. Ayudados por traductores, los expositores de la DT les enseñan las nociones básicas del derecho laboral: contrato de trabajo, jornada, registro de asistencia, pago de remuneraciones e imposiciones,

además de las principales precauciones de seguridad y salud, considerando que muchos haitianos trabajan en obras de la construcción u otros oficios con riesgos diversos.

CONTENIDO DEL ENCUENTRO

El taller efectuado en Costa Rica es parte de las actividades de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, que en su XIX Reunión, realizada en Cancún, México en diciembre de

2015, tuvo como uno de sus ejes principales la migración laboral y el avance en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

El objetivo general del taller fue analizar e intercambiar experiencias (políticas y programas) e identificar sus lecciones aprendidas y recomendaciones, con el fin de fortalecer el quehacer de los ministerios de Trabajo en materia de migración laboral.

Considerando las múltiples dimensiones de la migración laboral y previa consulta a los ministerios del Trabajo, se trataron en forma prioritaria los temas de desarrollo de sistemas de información del mercado de trabajo y la provisión de información relevante para orientar una política migratoria integral. Tam-

600 mil migrantes habría en Chile según las estimaciones preliminares del Censo Abreviado realizado este año.



El modelo de trabajo de la DT con los trabajadores migrantes, así como la preparación recibida por sus funcionarios, fue elogiada en la reunión de Costa Rica y recomendada como un modelo a seguir.

bién se abordó la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, incluyendo el rol de la inspección del trabajo y las labores de sensibilización y difusión de información.

En este último tópico sobre inspección laboral, los organizadores del evento invitaron a exponer la experiencia de la Dirección del Trabajo de Chile en la construcción e implementación del Plan de Acción de Trabajo Migrante 2017-2018, considerado como una práctica innovadora de parte de

nuestra institución para enfrentar el desafío de la migración laboral.

Esta actividad concluyó con un taller participativo donde se recogieron los aprendizajes del intercambio y las recomendaciones de los representantes de los países a la RIAL/OEA para mejorar la acción conjunta, reforzar alianzas y enfrentar en forma cohesionada estos desafíos, en particular los países de América Latina, en los distintos foros internacionales, para defender a los trabajadores migrantes y sus derechos.

Solo ocho vulneraciones a igualdad remuneracional llegaron a tribunales en siete años de vigencia legal

Director del Trabajo dio a conocer esta magra cifra al exponer ante Comisión de Trabajo del Senado que estudia cambios a la Ley 20.348 por su inutilidad práctica.

Desde 2010, a un año de entrar en vigencia la [Ley 20.348](#), solo ocho denuncias por contradecir la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres han llegado a los tribunales de justicia.

Así lo reveló el director del Trabajo, Christian Melis, al exponer ayer ante la Comisión de Trabajo del Senado, que estudia modificaciones al citado cuerpo legal para que cumpla realmente con su objetivo de acabar con la brecha remuneracional por razones de género.

Tras la intención de los legisladores subyace la constatación de que la obligación de hacer una denuncia escrita ante el empleador y el principio de igual remuneración por un mismo trabajo han hecho casi impracticable el espíritu de defensa de la equiparidad salarial.

En su exposición, la autoridad fiscalizadora –ante la cual pueden hacerse denuncias administrativas sobre este tema– evaluó que la actual redacción legal adolece de un “problema de eficacia real o práctica” que la ha convertido en “letra muerta”.

Su apreciación fue compartida por los otros exponentes ante la Comisión de Trabajo: abogados de las universidades de Talca y Católica del Norte, dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores y expertas de Comunidad Mujer.

Justamente esta última institución divulgó datos que esclarecen la disparidad salarial entre hombres

y mujeres en Chile. Por ejemplo, nuestro país ocupa el lugar 133 entre 135 naciones en el ranking 2016 sobre este fenómeno elaborado por el [World Global Gender Gap Report](#).

Esto significa que en el país la brecha salarial entre ambos sexos es del 31,6% en desmedro de la mujer. En la práctica, ellas perciben 357,5 pesos menos que ellos por cada hora trabajada.

La intención legislativa es hacer viable la denuncia –haciéndola confidencial– y agregándole al concepto de “mismo trabajo” una segunda noción de “un trabajo al que se le atribuye un mismo valor”.

Para determinar que a un trabajo se le atribuye un mismo valor que a otro, “se tomará en cuenta la existencia de similares requerimientos, tales como la naturaleza de los servicios prestados, requisitos de formación exigidos para su ejercicio, condiciones laborales, responsabilidades que se ejerzan, etc.”.

Excepcionalmente, no se considerarán arbitrarias las diferencias de remuneraciones, cuando el empleador demuestre que se fundan en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Una vez verificada la discriminación salarial, no solo dará lugar a una multa sino, además, el juez podrá adoptar todas las medidas necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas.

Las comunicaciones de los trabajadores en sus trabajos no pueden ser interferidas por inhibidores de señal

Dictamen de la Dirección del Trabajo prohíbe cualquier práctica en ese sentido de parte de los empleadores.

Un dictamen que prohíbe a las empresas utilizar inhibidores o bloqueadores de señal para interferir las comunicaciones de teléfonos móviles de los trabajadores en sus puestos de trabajo emitió recientemente la Dirección del Trabajo (DT).

La doctrina al respecto quedó fijada por el ordinario [2315/54](#) que responde a una consulta sobre si es posible que una empresa instale dispositivos que bloqueen señales de celular de los trabajadores al interior de la empresa.

El pronunciamiento de la DT concluye que dicha empresa “no puede interferir, interceptar o interrumpir la señal de los celulares de los trabajadores al interior de la empresa”.

Para su conclusión, la DT acude a normas constitucionales, laborales e internacionales, cuyo entendimiento conjunto es una defensa activa y promotora de los derechos fundamentales de los trabajadores, en este caso, el de su dignidad intrínseca.

Así, recuerda que el artículo 19 número 5 de la Constitución Política del Estado asegura a todos “la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada”, ligándolo con el artículo 5 del Código

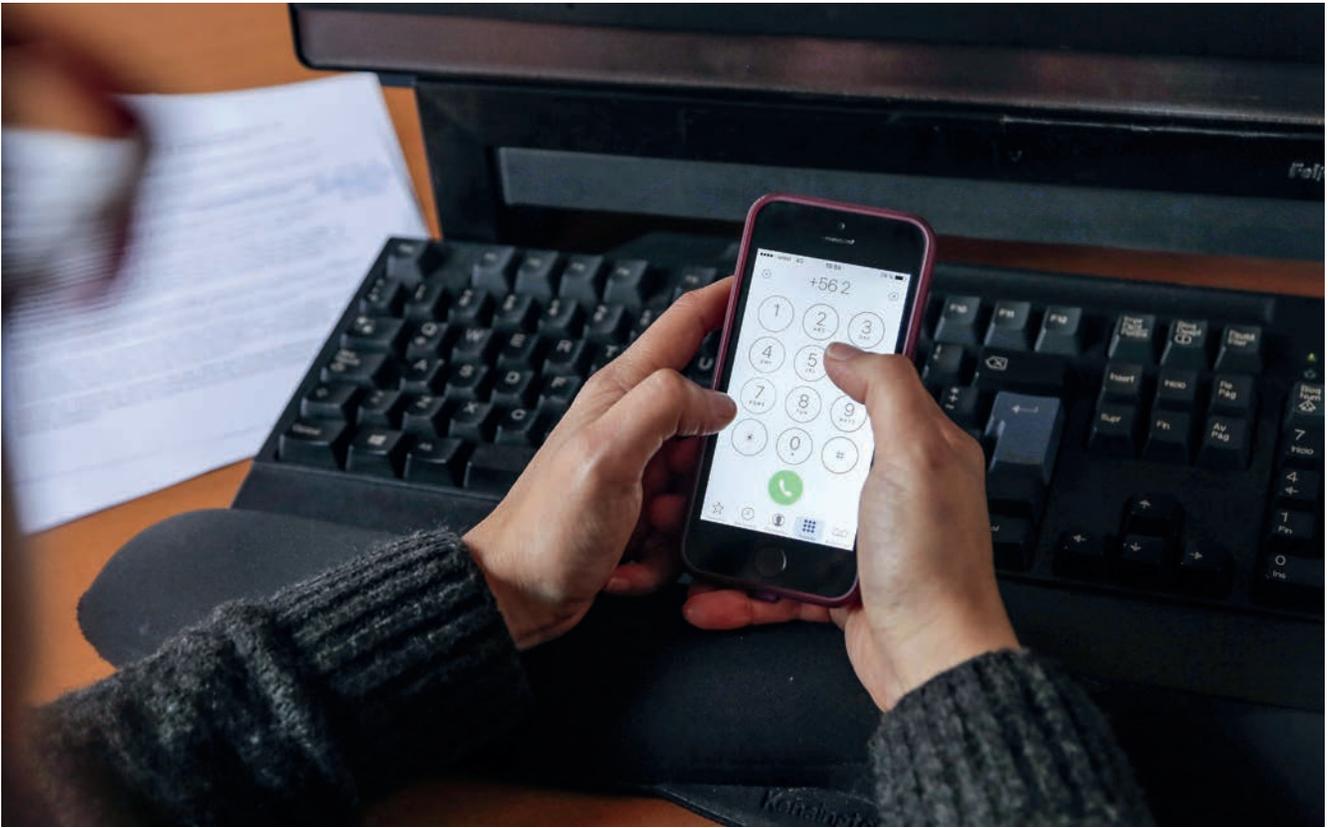
del Trabajo que dispone que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”.

Internacionalmente, el pronunciamiento recoge lo dispuesto por la [Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#).

Ambos instrumentos afirman que “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia”.

Para la DT el término “correspondencia” debe entenderse como una forma comunicación escrita, dada la época en que fueron elaborados estos tratados internacionales, y también porque ambas normas protegen derechos fundamentales y “deben ser interpretadas de manera amplia, entendiendo que la protección que contempla el concepto de correspondencia abarca toda forma de comunicación”.

Asimismo, se recuerda un [dictamen](#) del año 2002 que recoge lo afirmado por el jurista José Luis Cea



Las comunicaciones de los trabajadores en sus puestos de trabajo no pueden ser interferidas por inhibidores de señal de celulares, determinó el reciente dictamen de la DT.

respecto de que la inviolabilidad de las comunicaciones privadas abarca la epistolar, telefónica, audiovisual y hasta el correo electrónico, “siempre que no estén abiertas al público”.

Así, la DT sostiene que para la vigencia de la protección de privacidad la comunicación debe ser un acto privado entre personas determinadas o determinadas víctima de una intromisión ilegítima o arbitraria en las comunicaciones.

En el caso concreto la DT requirió además un pronunciamiento técnico de la Subsecretaría de Telecomunicaciones.

En su respuesta, la Subsecretaría informó que “los denominados Inhibidores o Bloqueadores de señal, también conocidos por su término inglés “Jammers”, consisten en dispositivos de radio que producen una

interferencia o perturbación intencionada de una comunicación, con el fin de evitar el intercambio de información, entre dos o más partes, no permitiendo así el curso de llamadas o transferencias de datos, como son los servicios de mensajería, acceso a Internet o similares”.

Incluso la [Ley 18.168](#) General de Telecomunicaciones sanciona penalmente las interferencias, interceptaciones, interrupciones o captaciones no autorizadas de un servicio de telecomunicaciones.

De esta manera, concluye el dictamen de la DT, “la instalación de dispositivos que interfieran, intercepten o interrumpan cualquier forma de comunicación que tengan los trabajadores en la órbita de su vida privada al interior de la empresa, no solo constituye una vulneración de derechos fundamentales, sino también constituye un delito de acción penal pública”.

Sindicalismo, negociación colectiva, trabajo precario, retail y migrantes son temas que está estudiando la Dirección del Trabajo

Enfoque de las investigaciones que se desarrollan durante 2017 está centrado principalmente en fenómenos de creciente importancia en el mercado laboral.

No solo de fiscalizaciones, mediaciones y dictámenes jurídicos se ocupa la Dirección del Trabajo (DT). También aporta al debate laboral escudriñando las realidades y tendencias emergentes.

Para ello se vale de investigaciones elaboradas por su Departamento de Estudios desde la mitad de los años noventa. Cuadernos de investigación, talleres de coyuntura y aportes al debate son las principales series que han permitido a la DT conocer y explicar fenómenos laborales para provecho de organizaciones sindicales, gremios empresariales e instituciones académicas, principalmente.

Las numerosas publicaciones elaboradas a lo largo de 22 años pueden ser consultadas digitalmente en el sitio web institucional www.direcciondeltrabajo.cl, en su apartado “documentación y estadísticas”.

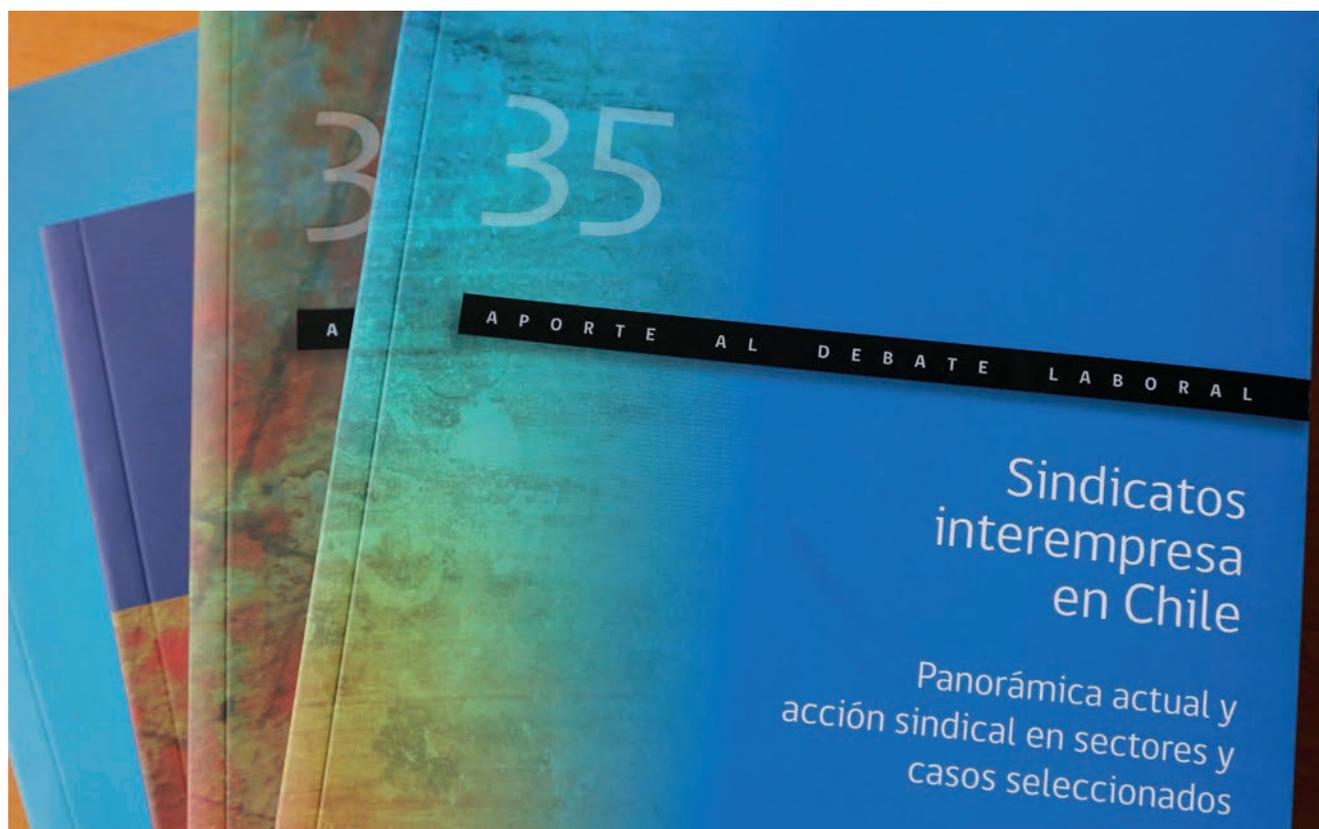
Este año la DT decidió sacar adelante ocho estudios cuyo denominador común son temáticas de impos-

tergable análisis debido a su ligazón con fenómenos que están cobrando relevancia, como la reforma laboral y la masiva llegada de trabajadores migrantes, por ejemplo.

En esa línea se inscriben los estudios “Dinámicas sindicales en torno a la negociación colectiva”, “Trabajadoras, sindicatos y negociación colectiva: estudio de seguimiento de casos a partir de la ley que moderniza el sistema de relaciones laborales”, “Necesidades y generación de información para la acción sindical en la negociación colectiva”, “Trabajo precario y nacionalidad: situación de trabajadores extranjeros en actividades y territorios escogidos”.

8 estudios sobre diversos temas de plena vigencia en el mundo del trabajo está elaborando este año la DT.

Paralelamente, hay otros estudios aprobados que investigarán la precarización del empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo. Acá caben “El trabajo en su dinámica de precarización” y “El trabajo en las grandes tiendas: ¿nuevo deterioro de las condiciones de trabajo?”.



La situación de los sindicatos interempresa, negociación colectiva en el nuevo escenario legal, trabajo precario de los migrantes y trabajo en las grandes tiendas son parte de las ocho investigaciones de este año.

Finalmente, una tercera veta indagará en situaciones específicas. Es el caso de "Condiciones de seguridad y salud en empresas del sector forestal, región de La Araucanía", y "Contrataciones por obra o faena en empresas acuícolas de la Región de Los Lagos y su impacto precarizador de las relaciones laborales".

De este modo, la DT continúa aportando al desafío de lograr mejores relaciones laborales, no solo fiscalizando denuncias, armonizando posiciones contrapuestas o interpretando la ley laboral, sino que develando lo que ocurre al interior de las empresas y sindicatos.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 21.012](#). Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia. *Diario Oficial 9.06.17.*

[Ley N° 21.017](#). Fortalece la composición de los tribunales que indica, asignando una dotación adicional de 110 jueces. Su [artículo 3](#) modifica los artículos 415 y 416 del Código del Trabajo. El [artículo primero transitorio](#) de esta misma ley se refiere en detalle a la entrada en vigencia de los respectivos aumentos de dotación de que trata dicha normativa. *Diario Oficial 7.07.17.*

[Ley N° 21.018](#). Confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. *Diario Oficial 20.06.17.*

[Ley N° 21.023](#). Elimina beneficio de las Administradoras de Fondos de Pensiones en materia de intereses de las cotizaciones previsionales adeudadas. *Diario Oficial 22.07.17.*

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

[Ley N° 21.015](#). Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Su [artículo 3°](#) modifica el Título III del Libro I del Código del Trabajo. Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus [artículos 1 y 3](#). *Diario Oficial 15.06.17.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[Ley N° 21.028](#). Establece como feriado el día 10 de agosto de 2017 en la Región de Tarapacá, con motivo de la fiesta religiosa de San Lorenzo. *Diario Oficial 9.08.17.*

[Ley N° 21.029](#). Establece como feriado el día 10 de agosto de 2017 en la Región de Atacama, con motivo de celebrarse el Día del Minero. *Diario Oficial 9.08.17.*

DECRETOS

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Decreto exento N° 495, 26.05.17](#). Crea los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente, en el marco de la Ley N° 20.903. *Diario Oficial 2.06.17.*

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

[Resolución exenta N° 946, 1.06.17](#). Califica de emergencia laboral a las situaciones de catástrofe derivadas de las precipitaciones que han asolado a la Región de Atacama y autoriza implementación de Línea Emergencia Laboral del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. *Diario Oficial 1.07.17.*

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo[Resolución exenta N° 692 exenta, 12.05.17.](#)

Fija Arancel de Árbitros Laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, para el año 2017. *Diario Oficial* 29.06.17.

[Resolución exenta N° 871, 9.06.17.](#) Delega facultad que indica en Jefe del Departamento de Inspección. *Diario Oficial* 24.06.17.

[Resolución exenta N° 1.083 exenta, 10.07.17.](#)

Modifíquese Resolución exenta N° 55, de 2012 y créese en la XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena, la Inspección Provincial del Trabajo de la Antártica Chilena. *Diario Oficial* 30.08.17.

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de [Resolución exenta N° 2.326, 31.05.17.](#) Extiende periodo de uso en forma simultánea, de libro de clases físico y Nuevo Libro de Clases Electrónico. *Diario Oficial* 14.06.17.

Extracto de [Resolución exenta N° 2.593, 16.06.17.](#) Aprueba instructivo de la Línea Emergencia Laboral en la Región de Atacama. *Diario Oficial* 1.07.17.

Extracto de [Resolución exenta número 2.595, 16.06.17.](#) Aprueba plan formativo denominado Asistente de Cuidados a Personas en Situación de Dependencia. *Diario Oficial* 1.07.17.

Extracto de [Resolución exenta N° 2.750, 23.06.17.](#) Complementa Resolución N° [2.326 exenta, de 2017.](#) *Diario Oficial* 5.07.17.

Extracto de [Resolución exenta N° 2.970, 10.07.17.](#) Aprueba Plan Formativo denominado “Servicios de asistencia domiciliaria y cuidados primarios básicos a personas en situación de dependencia, en especial, adultos mayores” para acciones de capacitación ejecutadas en conformidad a la [Ley 19.518](#) y deja sin efecto resolución exenta N° 408 de 1 de febrero de 2016. *Diario Oficial* 19.07.17.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO[Resolución exenta N° 133, 28.07.17.](#)

Determina empresas y corporaciones que se encuentran en algunos de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo. *Diario Oficial* 5.08.17.

MINISTERIO DE HACIENDA**Servicio de Impuestos Internos / Dirección Nacional**

Extracto de [Resolución exenta N° 56, 19.06.17.](#) Fija el procedimiento, forma y plazos para la aplicación y ejercicio de la facultad establecida en el [artículo 60 bis](#) del [Código Tributario.](#) *Diario Oficial* 27.06.17.

OTRAS**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**[Instrucción General N° 28.330, 28.07.17.](#)

Imparte instrucciones con motivo de las próximas elecciones de Presidente de la República, Senadores, Diputados y Consejeros Regionales. *Diario Oficial* 8.08.17.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO; TRABAJADORES DEL CUERPO DE BOMBEROS; CONDUCTORES DE CARRO BOMBA

[2.392/58, 2.06.17](#)

Resulta jurídicamente procedente que los dependientes del cuerpo de bomberos, que se desempeñan como conductores, y que no viven en las dependencias de su empleador, pacten una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días a la semana, de 9 o 7,5 horas diarias, más una hora de colación no imputable a la jornada.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA; DESAFILIACIÓN; MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO; APLICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN A TRABAJADORES DESAFILIADOS; PRÁCTICA ANTISINDICAL; CALIFICACIÓN; TRIBUNALES DE JUSTICIA

[2.393/59, 2.06.17](#)

- 1) El pacto modificadorio del convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Empresa Nacional del Petróleo de Magallanes y el empleador, no resulta aplicable a los trabajadores afectos a dicho convenio colectivo, que se desafilieron de esa organización con anterioridad a la celebración del referido pacto.
- 2) La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en el [artículo 485 y siguientes](#) del [Código del Trabajo](#).

PROPINA; PAGO. AMPLÍA BENEFICIARIOS; ESTABLECIMIENTO DE EXPENDIO DE COMBUSTIBLES; PERMITE PAGO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS; FIJA SENTIDO Y ALCANCE DE LA [LEY N° 21.009, DE 28.04.2017](#)

[2.394/60, 2.06.17](#)

Fija el sentido y alcance de la [Ley N° 21.009](#) de 28.04.2017, que faculta la entrega de propinas en establecimientos de atención al público.

REMUNERACIONES; DESCUENTO; LÍMITE; CUOTA SINDICAL; CALIFICACIÓN; TRABAJADOR DESAFILIADO; REQUERIMIENTO EFECTUADO POR MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL; CRÉDITO SOCIAL

[2.425/61, 5.06.17](#)

Responde consultas relativas a los descuentos que por concepto de cuotas extraordinarias debe aplicar el empleador a las remuneraciones de sus trabajadores, a requerimiento del sindicato respectivo, y acerca de la procedencia de aplicar tales deducciones a los dependientes que ya no tienen la calidad de socios de la respectiva organización sindical.

FERIADO COLECTIVO; PROCEDENCIA; DECLARACIÓN; OTORGAMIENTO; INDEMNIZACIÓN DEL FERIADO; BASE DE CÁLCULO

[2.426/62, 5.06.17](#)

Informa sobre los requisitos y condiciones para la procedencia del feriado colectivo, respecto de los dependientes que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas.

FERIADO ELECCIONARIO; FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE; HORARIO DE INICIO Y TÉRMINO

2.429/63, 5.06.17

La duración del descanso correspondiente al día de las elecciones dispuestas en la [Ley N° 18.700](#) “Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios”, se rige por la disposición contenida en el [artículo 36](#) del [Código del Trabajo](#), circunstancia ésta que implica que el mismo debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a la elección, y terminar a las 06 horas del día posterior al mismo, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo.

ESTATUTO DE SALUD; ASIGNACIÓN DE DESARROLLO Y ESTÍMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO; PAGO. REQUISITOS

2.430/64, 5.06.17

Sólo tiene derecho al pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo el funcionario de la atención primaria de salud que, al momento del pago de la respectiva cuota, se encuentre en funciones en una entidad administradora de salud municipal.

ESTATUTO DE SALUD; MISIÓN DE ESTUDIOS; TRASLADO DE REGIÓN; SALA CUNA; GASTOS DE TRASLADO Y VIÁTICO

2.493/65, 7.06.17

1. No resulta procedente el pago de viáticos ni de asignación en compensación por los gastos de traslado a médico cirujano que accede a programa de misión de estudios.
2. Respecto de esta misma funcionaria el beneficio de sala cuna deberá ser otorgado en los términos expuestos en el presente dictamen.

3. La documentación necesaria para que el médico cirujano se traslade a realizar su misión de estudio debe ser determinada por el Servicio de Salud y no por esta Dirección.

MANIPULADORAS DE ALIMENTOS; VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA; JUNAEB; NATURALEZA JURÍDICA; SUBCONTRATACIÓN; INTERMEDIACIÓN DE TRABAJADORES

2.494/66, 7.06.17

- 1) El [artículo 183-A](#) inciso 2° del [Código del Trabajo](#) no es aplicable a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, por tratarse de un organismo descentralizado de la Administración del Estado, el cual se encuentra regulado por un estatuto especial respecto del ingreso al mismo.
- 2) La constatación de la hipótesis jurídica del inciso 2° del [artículo 183-A](#) requiere la determinación fáctica de que los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos del régimen de subcontratación.
- 3) El trabajo en régimen de subcontratación no implica desconocer a la empresa principal el ejercicio de determinadas atribuciones a su respecto, siempre que éstas no se traduzcan en alguna de las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia propias de una relación de trabajo.

DERECHO DE ALIMENTACIÓN; AMPLIACIÓN DEL TIEMPO DE TRASLADO; PAGO DE PASAJES; TRABAJADORAS QUE MANTIENEN AL MENOR EN SU HOGAR; RECONSIDERA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTÁMENES N°S. 59/02, DE 7.01.2010 Y 4.135/88, DE 8.10.2007

2.495/67, 7.06.17

Los derechos contemplados en el [artículo 206](#) inc. 5° del [Código del Trabajo](#), a saber, la ampliación del lapso de permiso para alimentar al hijo menor de dos años por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre y el pago del valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la trabajadora, le corresponden a todas las dependientes que, prestando servicios en una empresa que está obligada a lo preceptuado en el [artículo 203](#) del mismo [código](#), gozan del derecho de alimentación de sus hijos, incluyendo a aquellas que, durante la jornada, no hacen uso de la respectiva sala cuna, manteniendo al menor en su hogar o en un lugar distinto, dentro de los cuales igualmente ha de comprenderse a las trabajadoras que han pactado con la empresa la sustitución del servicio de sala cuna por el pago lícito de un bono compensatorio.

CONTRATO DE TRABAJO; LEGALIDAD DE CLÁUSULAS; CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD; PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD; LIBERTAD DE TRABAJO; NEGOCIACIONES DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO; PÉRDIDA DE HERRAMIENTAS; IMPUTABILIDAD; TRIBUNALES DE JUSTICIA; CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO; CALIFICACIÓN; TRIBUNALES DE JUSTICIA

2.496/68, 7.06.17

1) Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, los que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquellas que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente.

- 2) Resulta ajustado a derecho que el empleador, Sociedad Comercial y de Servicios MACAL Ltda., suscrita con sus trabajadores una cláusula que prohíba a sus trabajadores ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el contrato de trabajo o en sus respectivos anexos.
- 3) No se ajusta a derecho la fijación en el anexo de contrato de trabajo una disposición que haga de cargo del trabajador la pérdida o el deterioro intencional de herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador al trabajador o los elementos de protección personal que el empleador ha debido entregarle para su protección personal para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 4) La ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar.

ESTATUTO DOCENTE; CORPORACIÓN MUNICIPAL; BONIFICACIÓN POR RETIRO DE LA LEY N° 20.976; INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DEL NOMBRAMIENTO COMO DIRECTOR; INCOMPATIBILIDAD DE INDEMNIZACIONES

2.497/69, 7.06.17

La Bonificación por Retiro prevista en la [Ley N° 20.976](#), publicada en el Diario Oficial de 15 de diciembre de 2016, es incompatible con la indemnización establecida en el [artículo 34-B](#) del [Estatuto Docente](#), por término del período de nombramiento en el cargo de director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal.

ESTATUTO DE SALUD; ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; COMPUTO DEL FERIADO; TRAMO SUPERIOR DEL FERIADO LEGAL; PERSONAL REGIDO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

2.498/70, 7.06.17

Los años desempeñados con contrato regido por el [Código del Trabajo](#) para la Corporación Municipal de Pudahuel le resultan útiles para acceder a los tramos superiores de feriado a un funcionario de dicha entidad que actualmente se encuentra regido por la [Ley N° 19.378](#).

ESTATUTO DE SALUD; ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; COMPUTO DEL FERIADO; TRAMO SUPERIOR DEL FERIADO LEGAL; PERSONAL REGIDO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

2.499/71, 7.06.17

1. El año de servicios prestados por una funcionaria de una corporación municipal mediante contrato regido por el [Código del Trabajo](#) y que actualmente se encuentra regida por la [Ley N° 19.378](#), le resulta útil para acceder al tramo siguiente de feriado que le corresponde.
2. Corresponde a la Dirección del Trabajo la competencia para fiscalizar e interpretar la [Ley N° 19.378](#) cuando la atención primaria de salud es operada por corporaciones municipales de derecho privado.

ESTATUTO DE SALUD; PERSONAL REGIDO POR LA LEY N° 19.378; REAJUSTE REMUNERACIONAL DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY N° 19.429

2.500/72, 7.06.17

El [artículo 21](#) de la [Ley N° 19.429](#) no resulta aplicable al personal regido por la [Ley N° 19.378](#) que se desempeña en Corporaciones Municipales de derecho privado.

LEY N° 20.940; MEDIACIÓN OBLIGATORIA; PLAZO; CÓMPUTO; SOLICITUD DE MEDIACIÓN; PRÓRROGA DEL PLAZO; COINCIDENCIA CON DÍA DE INICIO DE LA HUELGA; PRÓRROGA EN EL INICIO DE LA HUELGA; DÍAS HÁBILES; LEY N° 19.880; RECONSIDERA DICTÁMENES N°S. [91/01, DE 11.01.2002](#) Y [993/52, DE 9.03.2004](#), Y ORD. 2.243, DE 24.05.2017

2.549/73, 8.06.17

1. El plazo para solicitar la mediación obligatoria debe anteceder a aquel previsto para hacer efectiva la huelga, lo que fuerza a concluir que el plazo de cuatro días que establece el [artículo 351](#) para solicitar la mediación, es de días corridos.
2. Los cinco días adicionales en que puede prorrogarse el plazo inicialmente otorgado por el legislador para el desarrollo de la mediación, será de días hábiles por tratarse de la prolongación de un plazo de tal naturaleza.
3. La mediación obligatoria forma parte de un procedimiento administrativo especial que ha sido encomendado a un órgano de la Administración del Estado, lo que fuerza a concluir que a su respecto debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el inciso 1° del [artículo 25](#) de [Ley N° 19.880](#), el cual señala que en el cómputo de días hábiles deben excluirse los días sábados, los domingos y los festivos.
 - 3.1. Reconsiderése en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s. [91/01, de 11.01.2002](#), [993/52, de 9.03.2004](#), Ordinario N° 2.243, de 24.05.2017, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.
4. Cada vez que el plazo para solicitar la mediación obligatoria se haya prorrogado por aplicación del inciso 2° del [artículo 312](#), se trasladará, consecuentemente, la oportunidad en que las partes deban hacer efectiva la huelga, para el inicio de la jornada del día siguiente al vencimiento de dicha prórroga.

FERIADO ELECCIONARIO; TRABAJADORES DE CENTRO COMERCIAL; RUBRO GASTRONÓMICO; TRABAJADORES EXCEPTUADOS DE DESCANSO DÍA DOMINGO Y FESTIVOS

2.707/74, 16.06.17

La empresa Patio Bellavista reúne las características para ser calificada como centro o complejo comercial para efectos del citado [artículo 38 N° 7](#), y por tanto, están obligados los respectivos empleadores a otorgar los feriados correspondientes a los próximos procesos electorales regidos por la [Ley 18.700](#), concretamente los relacionados con las elecciones primarias y presidencial que tendrán lugar este año 2017.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA; PROYECTO CONTRATO COLECTIVO; CONDUCTA EMPLEADOR; OPORTUNIDAD RESPUESTA EMPLEADOR; DENUNCIA; FISCALIZACIÓN

2.815/75, 22.06.17

La conducta del empleador que no da respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo debe ser perseguida mediante el procedimiento de fiscalización por denuncia.

ELECCIONES PRIMARIAS. FERIADO ELECCIONARIO Y OTROS ALCANCES EN MATERIA LABORAL

2.816/76, 22.06.17

El domingo 2 de julio de 2017, fecha en que deben efectuarse elecciones primarias reguladas por la [Ley 20.640](#), constituye feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores comprendidos en el [artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo](#), que laboran en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, por lo que tales dependientes se encuentran liberados de prestar servicios durante esa jornada. Asimismo, respecto de los trabajadores no incluidos en la antedicha situación y que, por encontrarse legalmente exceptuados del descanso en día domingo y festivos, les corresponda

prestar servicios en la fecha aludida, rigen las garantías consagradas en los [artículos 155](#) y [156](#) de la [Ley 18.700](#), que conceden a los dependientes el derecho a ausentarse de sus labores durante un lapso de dos horas para concurrir a sufragar, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, y el derecho a los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro de Colegio Escrutador o delegado de Junta Electoral, si es del caso.

EMPRESA; ALTERACIÓN DE DOMINIO; POSESIÓN O MERA TENENCIA; EFECTOS; PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL; DIRECCIÓN DEL TRABAJO; COMPETENCIA; TRIBUNALES DE JUSTICIA

2.824/77, 22.06.17

Conforme al [artículo 4](#) inciso 2° del [Código del Trabajo](#) y a los antecedentes antes indicados, tiene plena aplicación el principio de continuidad laboral, en virtud del cual, los derechos laborales derivados de las relaciones existentes entre los trabajadores y Masvida no se ven alterados, por los hechos acaecidos, los cuales se mantienen subsistentes con el nuevo empleador, Nexus Chile Health SpA. o a través de su filial Óptima S.A.

LEY 20.940; VINCULACIÓN DE TRABAJADORES AL INSTRUMENTO COLECTIVO; INSTRUMENTOS SUSCRITOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGENCIA; CAMBIO DE AFILIACIÓN SINDICAL; VIGENCIA DE LA LEY 20.940; APOORTE SINDICAL; MONTO; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 303/1 DE 18.01.2017

2.825/78, 22.06.17

1. Se complementa en el sentido indicado la doctrina contenida en dictamen N° [303/1 de 18.01.2017](#).
2. En virtud de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#), aquel trabajador que se ha desafiliado del sindicato al que pertenecía con anterioridad al 1.04.2017, encontrándose vigente el instrumento colectivo al cual se encuentra vinculado, deberá pagar por concepto de aporte, el 75% de la cuota

mensual ordinaria, manteniendo dicho monto más allá de la entrada en vigencia de la precitada ley y hasta el término de vigencia del instrumento colectivo a que se refiere.

3. Sin embargo, aquellos trabajadores que se desafilien a partir del 1° de abril de 2017, encontrándose vigente el instrumento colectivo al cual se encuentran vinculados, deberán pagar el 100% de la cuota ordinaria sindical, en virtud de lo dispuesto por el nuevo [artículo 323](#) del [Código del Trabajo](#), introducido por la [Ley N° 20.940](#), la cual rige desde su entrada en vigencia.
4. En virtud de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#), en ambos casos y una vez terminada la vigencia del anterior instrumento –al cual se encontraban vinculados–, aquellos trabajadores pasarán a estar afectos al instrumento colectivo del sindicato al que se hubieren afiliado, de existir, en virtud de lo dispuesto por el mismo [artículo 323](#) del [Código del Trabajo](#), en su inciso segundo, parte final.
5. La doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, respecto del [antiguo artículo 346 inciso 3°](#), la cual expresa que el valor de la cuota del aporte que se descuenta al respectivo trabajador desafiliado, debe ser el correspondiente al valor existente al presentarse el proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones, resulta plenamente aplicable a lo dispuesto por el nuevo [artículo 323](#) del [Código del Trabajo](#), en virtud de existir la misma razón jurídica, cual es que la obligación de contribuir a los gastos del sindicato que celebra un instrumento colectivo vinculante para aquel trabajador que se desafilia, nace en el momento en que se inició la negociación colectiva.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA; REPRESENTACIÓN TRABAJADORES; OPORTUNIDAD DE NEGOCIAR; EXTENSIÓN BENEFICIOS

[2.858/79, 27.06.17](#)

Negociación colectiva reglada. Representación de los trabajadores. Oportunidad para negociar. Vinculación del trabajador con el contrato colectivo. Extensión de beneficios.

LEY N° 20.940; PISO DE LA NEGOCIACIÓN; EXCLUSIÓN DE CLÁUSULA; ACUERDO PARA RENOVAR JORNADA EXCEPCIONALES

[3.016/80, 6.07.17](#)

1. No resulta ajustado a derecho considerar incluido dentro del piso de negociación la cláusula 11.1 sobre acuerdo de renovación de sistemas excepcionales del convenio colectivo vigente, pues aquello implicaría la renuncia del derecho de que gozan los trabajadores de, en la oportunidad correspondiente, aceptar o rechazar la propuesta de renovación de la resolución de jornada excepcional correspondiente. Asimismo, la existencia de la obligación contenida en la cláusula 11.2 depende de la existencia de la cláusula 11.1, sin la cual no puede subsistir, por consiguiente, en virtud del aforismo jurídico de que “lo accesorio sigue la suerte de lo principal”, es posible sostener que no resulta jurídicamente procedente la inclusión dentro del piso mínimo de la cláusula 11.2, antes indicada.
2. La anterior conclusión no obsta a que las partes, a la luz de lo dispuesto en el nuevo [artículo 306](#) del [Código del Trabajo](#), puedan pactar estipulaciones en los términos de la referida cláusula 11.1 y 11.2 en los nuevos instrumentos colectivos que celebren, con el objeto de obtener frente al próximo vencimiento de una resolución que autorizó un sistema excepcional de jornada y descansos su renovación de parte de la correspondiente autoridad administrativa, en caso de verificarse en los hechos, el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el legislador.

3. La expresión “los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo” hacen referencia a los bonos o beneficios “por término de negociación” o “por cierre de conflicto” u otras denominaciones con que las partes designen beneficios que no tienen otro objetivo que propender a un pronto acuerdo o simplemente a establecer un precio para el cierre de la negociación, quedando por consiguiente, circunscrita la exclusión contenida en el inciso 1° del precitado [artículo 336](#), sólo a aquellos beneficios antes indicados y no necesariamente a aquellos que solo han sido pactado por única vez pero que obedecen a una distinta naturaleza jurídica o han sido pactados por las partes con un objetivo distinto al antes indicado, pues en virtud de ser una norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente.

DESCANSO SEMANAL; TRABAJADORES EXCEPTUADOS DEL DESCANSO EN DÍA DOMINGO Y FESTIVOS; CASINO DE JUEGOS; CALIFICACIÓN; NIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° 1.889/34, 8.04.16

[3.017/81, 6.07.17](#)

Se niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° [1.889/34, 8.04.16](#).

LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; SUSPENSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN; OPORTUNIDAD PARA NEGOCIAR; PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DEL PROYECTO

[3.191/82, 12.07.17](#)

Si se presenta el proyecto de contrato colectivo antes de los sesenta días, se deberá entender, conforme a la presunción en comento, que ha sido presentado el día 60 a que se refiere el inciso 2° del [artículo 333](#) relacionado con el Ord. N° [1.563/38 de 7.04.2017](#), y será a partir de este momento, y no antes, cuando comenzarán a producirse los efectos del inicio de la negociación colectiva, como el plazo de respuesta del empleador, el fuero de la negociación colectiva y

la vinculación de los trabajadores a esa negociación colectiva, entre otros. La presentación del proyecto efectuada con anterioridad a la fecha en que ha quedado ejecutoriada la respectiva resolución administrativa, ha de entenderse ocurrida el día siguiente a la ejecutoria de ésta, pues, como lo dice el aludido dictamen, dicho día corresponde asimilarlo al día 60° anterior a la fecha de vencimiento del contrato vigente a que alude el ya anotado inciso 2° del [artículo 333](#) del estatuto laboral.

ESTATUTO DOCENTE; CORPORACIÓN MUNICIPAL; DISMINUCIÓN DE JORNADA ORDINARIA; HORAS DE DOCENCIA DE AULA; HORAS DE ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS; NUEVA PROPORCIONALIDAD; MODIFICACIÓN UNILATERAL DE CONTRATOS; IMPERATIVO LEGAL; IMPUTACIÓN DE HORAS DESTINADAS A LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIE; DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA; IMPROCEDENCIA DE IMPUTAR A LA NUEVA PROPORCIONALIDAD

[3.192/83, 12.07.17](#)

- 1) Fija el sentido y alcance del [artículo 69](#) del [D.F.L. N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación](#), en su nuevo texto establecido por el numerando 41) del [artículo 1°](#) de la [Ley 20.903](#), publicada en el diario oficial 1° de abril de 2016, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional, respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales administrados por las Corporaciones Municipales.
- 2) Las tres horas que deben realizar los docentes del aula regular para la planificación, evaluación y seguimiento del Programa de Integración Escolar “PIE” deben ser imputadas a aquella parte de su jornada de trabajo destinada a docencia de aula.
- 3) El período de descanso para colación, que por acuerdo de las partes se considera como trabajado, no puede ser calificado como docencia de aula ni como actividad curricular no lectiva y, por ende, no debe ser incluido dentro de la jornada de trabajo para efectos de aplicar la tabla de proporcionalidad de las horas destinadas a dichas funciones.

LEY N° 20.940; GRUPO NEGOCIADOR; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° 1.163/29, DE 13.03.2017

3.193/84, 12.07.17

Deniega solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N° [1.163/29 de 13.03.2017](#).

ESTATUTO DE SALUD; ASIGNACIÓN DE MÉRITO; PAGO EN FUNCIÓN DE LA CATEGORÍA; CAMBIO DE NIVEL; EFECTOS

3.194/85, 12.07.17

La asignación de mérito a que se refiere el [artículo 30 bis](#) de la [Ley N° 19.378](#) se debe pagar de acuerdo a la categoría y no según el nivel que corresponda al funcionario.

ESTATUTO DE SALUD; PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; CINCO DÍAS PARA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO; IMPROCEDENCIA PARA FRACCIONAR LOS DÍAS

3.195/86, 12.07.17

- 1.- Sólo son útiles para los efectos del elemento capacitación de la carrera funcionaria del personal regido por la [Ley N° 19.378](#) aquellos cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos exigidos por el [artículo 45](#) del [Decreto N° 1.889](#).
- 2.- No resulta procedente fraccionar los cinco días a que se refiere el [artículo 37](#) del [Decreto N° 1.889](#).

ESTATUTO DE SALUD; CORPORACIÓN MUNICIPAL; BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO DE LA LEY N° 20.921; INCOMPATIBILIDAD CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A HONORARIOS

3.322/87, 20.07.17

La funcionaria del Servicio de Salud Metropolitano Occidente que se acoja al incentivo al retiro de la [Ley N° 20.921](#) no tiene incompatibilidad para ser contratada posteriormente a honorarios por una corporación municipal de derecho privado.

LEY N° 20.940. RESPUESTA DEL EMPLEADOR. ENVÍO POR CORREO ELECTRÓNICO. EFECTOS DE LA OMISIÓN EN EL ENVÍO

3.377/88, 25.07.17

La respuesta al proyecto debe ser entregada por el empleador, quien deberá, además, acreditar la recepción de la misma por parte del sindicato, para cuyos efectos el empleador podrá valerse de todos los medios que faciliten su envío y pronto recibimiento.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BONO DE VACACIONES DE LA LEY N° 20.971. REQUISITOS PARA PROCEDER AL PAGO. PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA FECHA DE PAGO. CAMBIO DE EMPLEADOR. ENTIDAD CON MISMO SISTEMA REMUNERACIONAL

3.378/89, 25.07.17

Resulta jurídicamente procedente el pago del bono de vacaciones contemplado por la [Ley N° 20.971](#) a doña Ana Carolina Nenen Vergara.

LEY N° 20.940. PISO DE NEGOCIACIÓN. OMISIÓN. INSTANCIA DE RECLAMO. RECLAMACIONES E IMPUGNACIONES

3.379/90, 25.07.17

La reclamación interpuesta en el marco de un proceso de negociación colectiva por la comisión negociadora sindical, por no contener la respuesta al proyecto de contrato colectivo, a lo menos, el piso de la negociación, es de aquellas previstas en el [artículo 339](#) del [Código del Trabajo](#) y, por ende, debe tramitarse con arreglo al procedimiento establecido en el [artículo 340](#) del mismo [Código](#).

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. ESTABLECIMIENTO DE SALUD MUNICIPAL. DOTACIÓN. DESIGNACIÓN DE CARGOS. ENTIDAD ADMINISTRADORA DE SALUD MUNICIPAL

3.380/91, 25.07.17

Aquellos cargos que no tengan definido por ley una determinada forma de nombramiento deben ser designados por la entidad administradora de salud municipal.

LEY N° 20.940; NEGOCIACIÓN DE TRABAJADORES POR OBRA O FAENA; CONVENIO COLECTIVO; DURACIÓN DETERMINADA

3.591/92, 7.08.17

La duración del convenio colectivo, fruto de una negociación de trabajadores por obra o faena transitoria, no puede quedar sujeto a la duración de ésta, toda vez que, en tal caso, el plazo es indeterminado.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD; CONSTITUCIÓN; QUÓRUM; DISMINUCIÓN DE TRABAJADORES A MENOS DE 25; EFECTOS; MANDATO DE SUS MIEMBROS; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 7.304/344, DE 12.12.1994

3.592/93, 7.08.17

En aquellas empresas, faenas, sucursales, agencias que primitivamente estuvieron obligadas a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por contar con más de 25 trabajadores, no se encuentran obligadas a mantenerlo si disminuye la cantidad de dependientes a un número inferior al que exige la ley para tal efecto.

Sin perjuicio de lo anterior, el respectivo comité debe permanecer en funciones hasta el término del plazo de dos años, en que expira el mandato de sus miembros.

ESTATUTO DE SALUD; PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; BONO DE INCENTIVO AL RETIRO DE LA LEY N° 20.919; POSTULACIÓN; BENEFICIOS

3.593/94, 7.08.17

El funcionario regido por la [Ley N° 19.378](#) que postule al incentivo al retiro establecido por la [Ley N° 20.919](#) en el primer período de postulación tiene derecho a mayores beneficios que quien lo haga en el segundo o tercer período de postulación, en los términos expuestos en el presente dictamen.

FINIQUITO; RATIFICACIÓN; RESERVA DE DERECHOS; CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DE DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 824/21, DE 26.02.2003

3.594/95, 7.08.17

Se confirma la doctrina contenida en dictamen N° [824/21, de 26.02.2003](#), en cuanto resuelve que la reserva de derechos, formulada en un finiquito, supone la existencia del acuerdo de las partes, toda vez que, si el finiquito es una convención, no sería susceptible de ser modificado o desvirtuado posteriormente por una declaración unilateral de una de las partes que lo otorgó, sin que concurra la voluntad del otro contratante.

TRABAJADORES DEL TURISMO; DÍA HOTELERO; DESCANSO DÍA DOMINGO; VIGENCIA DEL DECRETO N° 340, DE 1967

3.595/96, 7.08.17

Atiende presentación acerca de la vigencia del Decreto N° 340 de 1967, que concede descanso a los trabajadores del rubro hotelero el tercer domingo del mes de marzo.

LEY N° 20.940; HUELGA; VOTACIÓN; OPORTUNIDAD; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; PRÓRROGA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE; SUSPENSIÓN DEL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

3.678/97, 11.08.17

La votación de la huelga, en caso que el instrumento colectivo anterior hubiere sido prorrogado, a causa del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, deberá efectuarse dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta contados desde la fecha en que la resolución que califica dichos servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada.

LEY N° 20.940; PISO DE LA NEGOCIACIÓN; SINDICATO SIN INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE; TRABAJADORES CON EXTENSIÓN DE BENEFICIOS;

3.679/98, 11.08.17

Para efectos de conformar el piso de negociación en el caso consultado, donde no hay instrumento colectivo vigente, no resulta procedente contemplar beneficios inferiores a los que motivan la consulta, en tanto en cuanto éstos hayan sido efectivamente otorgados regular y periódicamente por el empleador y no se trate de aquellos que el citado artículo 336 expresamente excluye en su inciso 1°.

PROCEDIMIENTO CONCURSAL DE LIQUIDACIÓN; TÉRMINO DE CONTRATO; RECONTRATACIÓN POR CONTINUIDAD ECONÓMICA DE EMPRESA; CALIFICACIÓN; PÉRDIDA DEL FUERO SINDICAL; REVOCACIÓN DE LA SENTENCIA DE LIQUIDACIÓN; ACTOS INTERMEDIOS; VALIDEZ; COMPETENCIA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.680/99, 11.08.17

1. El contrato de trabajo se termina por aplicación del artículo 163 bis del Código del Trabajo, sin requerir autorización a juez competente, respecto de aquellos trabajadores que al momento del término gocen de fuero laboral.
2. No existe recontractación inmediata, si con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo primitivo de un trabajador de una empresa en proceso de liquidación, se celebra un segundo contrato de trabajo, en virtud de la continuidad económica de la misma, y entre el término del contrato primitivo y el inicio del segundo contrato han transcurrido 17 días.
3. La terminación de la calidad de trabajador, consecuentemente, implica la pérdida de la calidad de socio de un sindicato de empresa y, por consiguiente, de la calidad de director de la misma organización.
4. Esta Dirección carece de facultades para determinar el sentido y alcance de un fallo dictado por un Tribunal Superior de Justicia, en virtud del cual se revoca la sentencia de liquidación, rechazándose la misma, sin determinar o aclarar los efectos respecto de los actos jurídicos que se hayan llevado a cabo por el liquidador, en el tiempo intermedio entre la dictación de la sentencia revocada y el fallo que enmienda conforme a derecho.

LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; PLAZO PARA PRESENTAR LA PROPUESTA

3.914/100, 24.08.17

Informa respecto a la oportunidad para la presentación de la propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

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

1. Resoluciones

692 exenta, 12.05.17

Dirección

Fija Arancel de Árbitros Laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, para el año 2017.

871 exenta, 9.06.17

Departamento de Inspección

Delega exclusivamente en el Jefe del Departamento de Inspección la facultad de declarar la prescripción de las multas administrativas cursadas en los procedimientos de fiscalización que señala.

881 exenta, 9.06.17

Departamento de Inspección

Establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección y deroga resolución que indica.

1.020 exenta, 30.06.17

Departamento Jurídico

Aprueba Convenio de Colaboración entre la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

1.083 exenta, 10.07.17

Departamento de Administración y Finanzas

Modifíquese Resolución exenta N° 55, de 2012 y créese en la XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena, la Inspección Provincial del Trabajo de la Antártica Chilena.

2. Orden de Servicio

05, 28.07.17

Departamento de Inspección

Sistematiza y actualiza regulación de procedimientos de inspección. Deja sin efecto Orden de Servicio N° 7 de 27 de diciembre de 2016.

3. Circulares

41, 2.06.17

Departamento de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones en materia de mediación laboral, de conformidad a lo dispuesto en [Ley N° 20.940](#), y deroga instrucciones que indica.

43, 8.06.17

Departamento de Inspección

Instruye tramitación de comisiones en plazo y modalidades que se indica.

45, 14.06.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización por Elecciones Primarias 2017.

48, 4.07.17

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de fiscalización conjunto de la DT-SUSESO a empresas de más de 25 trabajadores y menos de 100, en materias relacionadas con el funcionamiento de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad.

50, 10.07.17

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Asistida al Sector de la Construcción, en modalidad y condiciones que se indican.

52, 21.07.17

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones y comunica implementación de nueva funcionalidad informática, relacionada con la Revisión de los Expedientes de Fiscalización.

55, 2.08.17

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización conjunta SUSESO/DT, a empresas fiscalizadas con accidentes de trabajo grave y fatales del año 2016 y con prescripción de medidas correctivas.

56, 7.08.17

Departamento de Inspección

Informa metodología para el diseño, activación y evaluación de programas regionales.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1. Dictámenes

ASIGNACIÓN FAMILIAR. Causante acreditación de calidad de estudiante.

[26.807, 7.06.17](#)

El documento denominado “Comprobante de Autorización Para Rendir Examen de Validación de Estudios” emitido por el Ministerio de Educación, no reviste las características exigidas por la normativa vigente para acreditar el requisito de ser una alumna regular y, en consecuencia, no se verifica la condición establecida en la letra b) del [artículo 3°](#) del [D.F.L. N° 150](#), esto es, seguir cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. Causante acreditación de calidad de estudiante.

[33.465, 19.07.17](#)

Los estudios preuniversitarios no habilitan para ser causante de asignación familiar, por cuanto ellos no se encuadran dentro de la enumeración de los niveles de educación, que se hace en la letra b) del [artículo 3°](#) del [D.F.L. N° 150, de 1981](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni son los conducentes a la obtención de un título como culminación de los estudios, y por tanto, para estos efectos las instituciones que los imparten no se encuentran incluidas en las nóminas de entidades reconocidas que publica el Ministerio de Educación.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. Causante hijo inválido duplo.

[36.176, 3.08.17](#)

Para poder acreditar a causante como inválida para acceder a la asignación familiar duplo, se debe presentar ante la Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.) la resolución emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) competente, que declare que presenta al menos 2/3 de invalidez. ([Artículo 5°](#) del [Decreto N° 75, de 1974](#), y [artículo 14](#) del [D.F.L. N° 150, de 1981](#), ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ACCIDENTES. Riña. Accidente común Diferencias entre riña y agresión.

[33.156, 19.07.17](#)

El [artículo 5°](#) de la [Ley N° 16.744](#) dispone que se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Según ha dictaminado la jurisprudencia de este Servicio, sólo procede calificar como accidentes laborales las agresiones en las que el denunciante no ha tenido un rol provocador, sino, por el contrario, pasivo.

TRABAJADOR INDEPENDIENTE. Cobertura [Ley N° 16.744](#).

[33.460, 19.07.17](#)

La regla del [artículo 88](#) de la [Ley N° 20.255](#), dispone que tendrán derecho a cobertura los trabajadores independientes que hayan enterado la cotización correspondiente al mes anteprecedente a aquél en que ocurrió el accidente. Sin embargo, agrega que también lo tendrán aquéllos que en los doce meses previos al siniestro hayan registrado seis cotizaciones continuas o discontinuas en calidad de independientes o dependientes. (Circular N° [3.226, de 2016](#), numeral V.1.b).

2. Circulares

[3.300, 14.06.17](#)

Asignación Familiar. Imparte instrucciones a las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares respecto de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.711](#) (Convención de la Apostilla).

[3.301, 14.06.17](#)

Compensación de Asignación Familiar. Modifica Circular N° [3.024](#) sobre procedimiento de afiliación y desafiliación de entidades empleadoras.

[3.305, 4.07.17](#)

Asignación Familiar. Reconocimiento como causante de asignación familiar del hijo de un conviviente civil por parte de otro contratante del Acuerdo de Unión Civil. Imparte instrucciones a las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares.

[3.306, 12.07.17](#)

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Normas para contabilizar estimaciones de deudas incobrables y para declarar su incobrabilidad. Modifica y complementa Circular [3.225](#) de 27 de abril de 2016.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

18.451, 19.05.17

Ratifica dictamen N° [70.086, de 2015](#). Accidentes graves y fatales de funcionarios afectos a la [Ley N° 16.744](#) deben ser fiscalizados y sancionados por las entidades a que se refiere el [artículo 76](#) de esa ley, con prescindencia del estatuto que los rija.

18.573, 23.05.17

Criterio referido a improcedencia de la revisión de oficio en procedimiento impugnatorio de multas de la Dirección del Trabajo, contenido en el Dictamen N° [59.466, de 2015](#), no resulta aplicable tratándose del recurso extraordinario de revisión.

20.065, 1.06.17

Secretaría Regional Ministerial de Salud debió abstenerse de intervenir en relación con materias que estaban siendo fiscalizadas por la Inspección Comunal del Trabajo.

20.091, 1.06.17

Asignación variable de desempeño individual debe calcularse en relación a las horas de docencia consignadas en los respectivos decretos de nombramiento, excluyendo las funciones directivas y técnico-pedagógicas.

24.547, 6.07.17

Contrata del recurrente en menor grado al que tenía el año anterior, correspondió a una regularización de su situación funcionaria, ya que dejó de ejercer labores de jefatura con personal a cargo antes de adquirir el fuero gremial establecido en el [artículo 25](#) de la [Ley N° 19.296](#), por lo que dicha protección no se ha vulnerado en la especie.

25.745, 13.07.17

En fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo en lugares apartados, de difícil acceso o con dificultades análogas, es procedente que sus servidores accedan al alojamiento, alimentación y movilización otorgada por la empresa respectiva, en las condiciones que señala.

25.758, 13.07.17

La Superintendencia de Pensiones puede instruir al Instituto de Previsión Social que adopte medidas tendientes a que los recursos públicos que este último transfiere a la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones para el funcionamiento de las comisiones médicas, financien solo los gastos de personal estrictamente necesarios para el cumplimiento de los fines que la ley determina.

26.199, 17.07.17

No procede el pago de diferencia entre la bonificación adicional prevista en el [artículo 4° transitorio](#) de la [Ley N° 20.948](#) y la enterada en virtud del [artículo 4°](#) de la [Ley N° 20.734](#), por tratarse de emolumentos incompatibles entre sí.

26.202, 17.07.17

Multa cursada por la Dirección del Trabajo no se encuentra prescrita, pues fue notificada tácitamente al tenor de lo previsto en el [artículo 47](#) de la [Ley N° 19.880](#).

31.012, 25.08.17

Cómputo de días adicionales al feriado de funcionarios afectos al [Código del Trabajo](#), puede considerar el tiempo previo servido para otros empleadores, con la limitación establecida en el inciso segundo del [artículo 68](#) de dicho texto legal.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

[1.034, 12.05.17](#)

Aplicación del [artículo 17 N° 8](#) de la [LIR](#), a un plan de compensación laboral a través de la entrega a los trabajadores de la empresa de una opción para adquirir acciones y otros títulos, suscrito antes del 1° de enero del 2017; y cumplimiento de los requisitos del [artículo 107](#) de la [LIR](#), por las acciones adquiridas a través del medio indicado.

[1.226, 5.06.17](#)

Cotizaciones previsionales obligatorias de trabajadores independientes.

[1.353, 15.06.17](#)

Retiros de excedentes de libre disposición, en caso de pensionados antes del 7 de noviembre de 2001, que continúan cotizando voluntariamente en una AFP.

[1.537, 6.07.17](#)

Límites máximos imponibles para efectuar las cotizaciones de salud aplicables a los pensionados de rentas vitalicias, que se excluyen de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría, conforme al [artículo 42](#) N° 1 de la [LIR](#).

[1.646, 19.07.17](#)

Beneficiario del crédito del [artículo 23](#) inciso final, del [Decreto Ley N° 3.500, de 1980](#).

[1.648, 19.07.17](#)

Emisión de documento tributario por las remuneraciones percibidas por el Administrador Provisional nombrado por la [Ley N° 20.529](#).

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 XXX N° 298

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.

