



La fiscalización de la DT busca llegar a buen puerto

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral



TEMA CENTRAL

- La fiscalización de la DT busca llegar a buen puerto

PRENSA

- Dirección del Trabajo establece cómo suscriptores del Acuerdo de Unión Civil pueden usar los 5 días hábiles de permiso legal
- Dirección del Trabajo destaca alto porcentaje de acuerdos directos entre empresas y sindicatos para la calificación de los Servicios Mínimos
- Ministerio y Dirección del Trabajo realizan balance de Reforma Laboral: descartan alza de conflictividad y judicialización
- Dirección del Trabajo y Superintendencia de Seguridad Social fiscalizan a 140 empresas por protocolo de riesgos psicosociales
- La DT aborda los efectos de la vulneración de los derechos fundamentales en la seguridad y salud mental y física de los trabajadores

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 fiscalización de la DT busca llegar a buen puerto

Los sectores portuarios y de la Marina mercante son ahora mejor controlados por la Dirección del Trabajo gracias al funcionamiento de una inédita plataforma informática y nuevo instrumental de medición de condiciones de seguridad en alta mar.



El sistema de huella digital es uno de los avances tecnológicos en los puertos que permite controlar objetivamente la duración de los turnos de trabajo.

Sus 4.200 kilómetros de costa son una catapulta al desarrollo. Más que una brecha, el océano Pacífico ha unido a Chile con los poderosos mercados asiáticos y las divisas que ingresan han nutrido al progreso experimentado durante las últimas tres décadas.

No por nada hoy el 95 por ciento de las exportaciones nacionales se realizan vía marítima, reportando al país un retorno de más de 55 mil millones de dólares. Por ello todo lo que ocurra en su entorno es relevante para el país.

Y es que como lo demostró la prolongada paralización portuaria de enero de 2014 presionando por el pago de la media hora de descanso, es mejor prevenir que lamentar. Solo las exportaciones frutícolas sufrieron pérdidas cercanas a los mil millones de dólares.

Consciente de que su rol fiscalizador en este sector es clave para el país, la Dirección del Trabajo (DT) ha redoblado su presencia en los puertos y naves mercantes nacionales. Para ello se apoyó en la llamada Ley Corta de Puertos, N° 20.773, que entró en vigencia en septiembre de 2014, dando cumplimiento a



Autoridades y funcionarios de la DT encargados de montar el sistema: Diego Torres, Gabriel Ramírez, Christian Melis (director), Paulina Aguilar, Gabriel Miranda y Jorge Andreucic (director regional de Valparaíso).

los acuerdos que pusieron fin a las movilizaciones de los trabajadores portuarios.

Así, suscribió el 17 de noviembre de 2014 un acuerdo de cooperación con la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (Directemar).

Su objetivo es propender a un trabajo estrecho y continuo, más allá de la convivencia legal a que obliga a ambas instituciones la legislación que rige para la administración y funcionamiento de puertos y la operación marítima.

Este acuerdo es, entonces, el soporte de un mejor trabajo para proteger los derechos de los trabajadores portuarios y los tripulantes de la marina mercante.

Desde entonces se han multiplicado los cursos de capacitación recíproca, las fiscalizaciones conjuntas y el aprovechamiento de la tecnología para hacer más eficiente el control y conocimiento acabado de toda la industria marítimo-portuaria.

Como lo dijo el director del Trabajo, Christian Melis, el acuerdo “potencia nuestra propia fiscalización”, valorando el rol de la Directemar debido a que sus funcionarios “son especialistas en materias en que nosotros no lo somos”.

El programa operará como una suerte de “nube virtual” al que diariamente todas las empresas portuarias del país deberán subir la información contractual y de jornadas de sus estibadores, la que será recibida y fiscalizada por la Dirección del Trabajo y la Directemar.

652 denuncias de tripulantes o trabajadores portuarios recibió la DT desde el 2014.



El contraalmirante Guillermo Silva y el director Christian Melis firman el 17 de noviembre de 2014 el convenio de cooperación entre la Directemar y la Dirección del Trabajo.

TODO BAJO CONTROL

Pero intentar que todo marche correctamente en los puertos chilenos es una tarea ardua por varias razones. Por ejemplo, por los 27 puertos que hay que cubrir entre Arica y Puerto Williams y los casi nueve mil estibadores solo considerando a los que cumplen con al menos un turno al mes.

Pero lo más complejo de controlar es el modo de trabajo que implica la contratación diaria o, por turno (hasta cuatro en un día) de los trabajadores. El año 2015 la Directemar cuantificó en 1.618.333 (!) los turnos cumplidos. Cada uno con su consiguiente contrato, registro de asistencia y cotización previsional. Ni pensar en contar con tiempo para vigilar la seguridad de las faenas.

Por eso, a propia petición de los sindicatos portuarios, la DT trabajó largos meses en el diseño y elaboración de un sistema informático que le permita

reunir ese colosal caudal informativo sin tener que acudir día a día a los terminales.

El sistema por fin estuvo listo este año. Este 21 de septiembre de 2017, en el terminal de San Antonio, se lanzó la plataforma informatizada de actualización ininterrumpida que permitirá por primera vez contar en Chile con un registro de todos los trabajadores portuarios del país, sus contratos, jornadas de labores y descanso y entradas y salidas de los terminales.

El programa es una suerte de “nube virtual”, se denomina “Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria”, conocido por su sigla SCCNLP, y su objetivo es “cautelar el íntegro cumplimiento de las normas laborales, de salud y seguridad de todos los trabajadores portuarios, sin perjuicio de la modalidad contractual que suscriban estos con sus empleadores, en todos los puertos y frentes de atraque del país sin distinción”.



Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo a bordo de una de las tres embarcaciones fiscalizadas en plena travesía en la Región de Los Lagos a fines de noviembre y comienzos de diciembre.

Christian Melis explicó que la competencia de la DT en esta materia proviene de los artículos 133 inciso 5° y 133 bis del Código del Trabajo que le imponen velar “porque la prestación de los servicios que realicen [los trabajadores] se efectúe de manera segura y lo sea en virtud de alguna de las modalidades contractuales previstas” para trabajadores portuarios permanentes, afectos a la provisión de un convenio de puestos de trabajo o eventuales.

CÓMO FUNCIONA

La autoridad fiscalizadora elogió el inédito sistema – creado por Resolución exenta 432– porque “permitirá a nuestro servicio mantener un control en línea de toda la industria portuaria y de todos sus movimientos laborales que, como bien sabemos, suelen ser diarios, de modo que detectaremos si hay irre-

gularidades contractuales o de cumplimiento de jornadas”.

En efecto, todos los contratos de trabajo que en esta industria son suscritos generalmente en virtud de cada turno cumplido por el trabajador, serán subidos a este sistema informático. Las empresas deben ahora registrarlos en un plazo no inferior a las 8 horas ni superior a las 12, salvo cuando el contrato figure dentro de un convenio de provisión de puestos de trabajo. En este caso, la información deberá ser enviada dentro de las 24 horas siguientes a su celebración.

Asimismo, deben subir al programa el registro de las “nombradas” (selección de los equipos de estibadores que cubrirán los cupos ofertados por las empre-

**25.035 fiscalizaciones
practicó la DT entre 2014
y 2017.**

sas), la modalidad de cumplimiento del descanso de media hora para turnos de más de cuatro horas, el registro de control de asistencia y de jornadas extraordinarias, la constitución de comités paritarios y el registro de los certificados al día del curso de seguridad portuaria con que deben contar los trabajadores.

A toda esta información en formato computacional tienen acceso funcionarios especializados de la DT y la Directemar, que debe saber siempre cuántos y quiénes son las personas que permanecen en los recintos portuarios.

Obligadas legalmente a este suministro informativo quedan las empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, aquellas que administren puertos o frentes de atraque en virtud de un contrato de concesión y las que poseen concesiones marítimas y que operen como puertos privados de uso público.

El sistema comenzará a ser aplicado paulatinamente en todos los puertos del país. Por ahora partió en los terminales de Tocopilla, San Antonio, San Vicente y Punta Arenas para luego, una vez corroborado su aplicación sin tachas, ser ampliado al resto de los terminales.

Para el director del Trabajo, “el sistema es robusto y permitirá controlar la ley laboral portuaria y potenciará la fiscalización en un sector que siempre ha sido complejo de fiscalizar”.

Esperanzado como está de que todo funcione sin problemas cuando se extienda a todos los puertos del país en julio de 2018, que adelantó la posibilidad de que a mediano o largo plazo “este modelo de fiscalización informatizado podamos aplicarlo en otros sectores productivos”.

EMBARCADOS

Pero si el control informatizado de los puertos es un avance inédito, no podía quedarse atrás la fiscalización de las embarcaciones mercantes o de pasajeros que navegan en aguas nacionales.



El jefe nacional de Fiscalización, Jorge Guzmán, trepa a uno de los barcos fiscalizados hace menos de un mes para verificar las condiciones de seguridad de los tripulantes y sus jornadas de trabajo a bordo.



Fiscalizadores de la zona sur del país se aprestan a iniciar una fiscalización en puerto el año 2015 que culminó con multas por contratos de trabajo irregulares, dobles funciones a bordo, entre otras infracciones.

Lo común aquí era acercarse a las naves cuando estas recalaban en los puertos, pero ello no daba cuenta del real cumplimiento de las normas laborales y de higiene y seguridad en plena travesía.

Por eso a fines de noviembre, un equipo del Departamento Central de Inspección de la Dirección del Trabajo (DT) dio el vamos a un sistema de fiscalización de barcos de transporte de carga y pasajeros en plena navegación.

“Las propias organizaciones sindicales del sector marítimo nos habían pedido fiscalizar de este modo y entendimos que tenían razón; por eso esperamos para hacerlo a contar con instrumental de

medición que nos permitiera fiscalizar certeramente condiciones de ventilación, ruido, luminosidad, entre otros factores medibles”, explicó Jonatán Jiménez, jefe de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (Usesat) de la DT.

Jiménez integró el equipo fiscalizador junto al jefe del Departamento de Inspección, Jorge Guzmán; al director regional de Los Lagos, Guillermo Oliveros y a la experta de la Usesat Lidia Arenas.

Durante cuatro días los especialistas navegaron un total de 25 horas a bordo de tres embarcaciones mercantes de distintas empresas en la zona marítima de Calbuco, Quellón, Chonchi y Melinka.



Marinos de la Directemar y funcionarios de la DT durante el cierre del curso sobre normas recíprocas para el control y fiscalización de la actividad marítima y portuaria. La capacitación conjunta continúa creciendo.

Premunidos de un sonómetro integrador (ruido), luxómetro (luz) y distanciómetro (distancia) los fiscalizadores midieron distintas condiciones de las jornadas de trabajo y reposo de unos 50 tripulantes. Por ejemplo, incluso midieron las dimensiones de los camarotes, donde Jiménez explicó que los tiempos de labores y el hábitat dentro de las naves son dos aspectos que, de no ser los adecuados, pueden terminar afectando la salud de los tripulantes, cuyas jornadas fluctúan entre 30x10 y 28x12 días de trabajo y descanso.

141 multas aplicó la DT desde 2014 a la fecha.

Como conclusión, el jefe fiscalizador adelantó que se encontraron variadas infracciones que las empresas fiscalizadas deberán remediar en plazos que les fueron notificados. De no hacerlo les serán aplicadas las multas correspondientes.

De este modo, apoyada en la tecnología y en la convicción de que el sector marítimo-portuario requiere de una mirada especial dadas sus peculiaridades y su trascendencia estratégica, la Dirección del Trabajo resolvió hacerse a la mar para llegar a buen puerto para bien del desarrollo nacional.

Dirección del Trabajo establece cómo suscriptores del Acuerdo de Unión Civil pueden usar los 5 días hábiles de permiso legal

El organismo emitió un dictamen fijando los requisitos para hacer uso de este beneficio que ahora está legalmente equiparado con el que rige para quienes contraen matrimonio.

Luego de implementada la [Ley N° 21.042](#), ocurrida el pasado 8 de noviembre, la Dirección del Trabajo (DT) emitió este lunes un dictamen fijando las condiciones para que los suscriptores del Acuerdo de Unión Civil (AUC) puedan gozar del permiso de cinco días hábiles, tal como ya lo hacen quienes contraen matrimonio.

El pronunciamiento [5845/132](#) aborda la modificación legal del artículo 207 bis del Código del Trabajo, que establece que “en el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la [Ley N° 20.830](#), todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio”.

Para hacer uso de este permiso el trabajador o trabajadora no necesita de una permanencia mínima previa en la empresa, pero sí deberá dar aviso a su

empleador 30 días antes de la celebración del vínculo. El mismo plazo rige con posterioridad a ese acto para presentar ante el empleador el respectivo certificado comprobatorio.

Hecho el aviso en el plazo señalado, el trabajador o trabajadora podrá usar el permiso en el día mismo del acto de unión y en los días inmediatamente anteriores o posteriores.

La DT advierte que, aun tratándose de un permiso, el empleador no puede rechazarlo o reducirlo y debe pagarlo

íntegramente. Dado su carácter irrenunciable, el trabajador tampoco podrá pactar estipulaciones que lo eliminen o disminuyan. También está prohibido cambiarlo de fecha o fraccionarlo en distintos períodos.

Para el conteo de los cinco días hábiles, la DT deja expresamente afuera los días sábado, domingo y festivos.

153 UTM es la sanción máxima aplicada por no respetar este derecho.

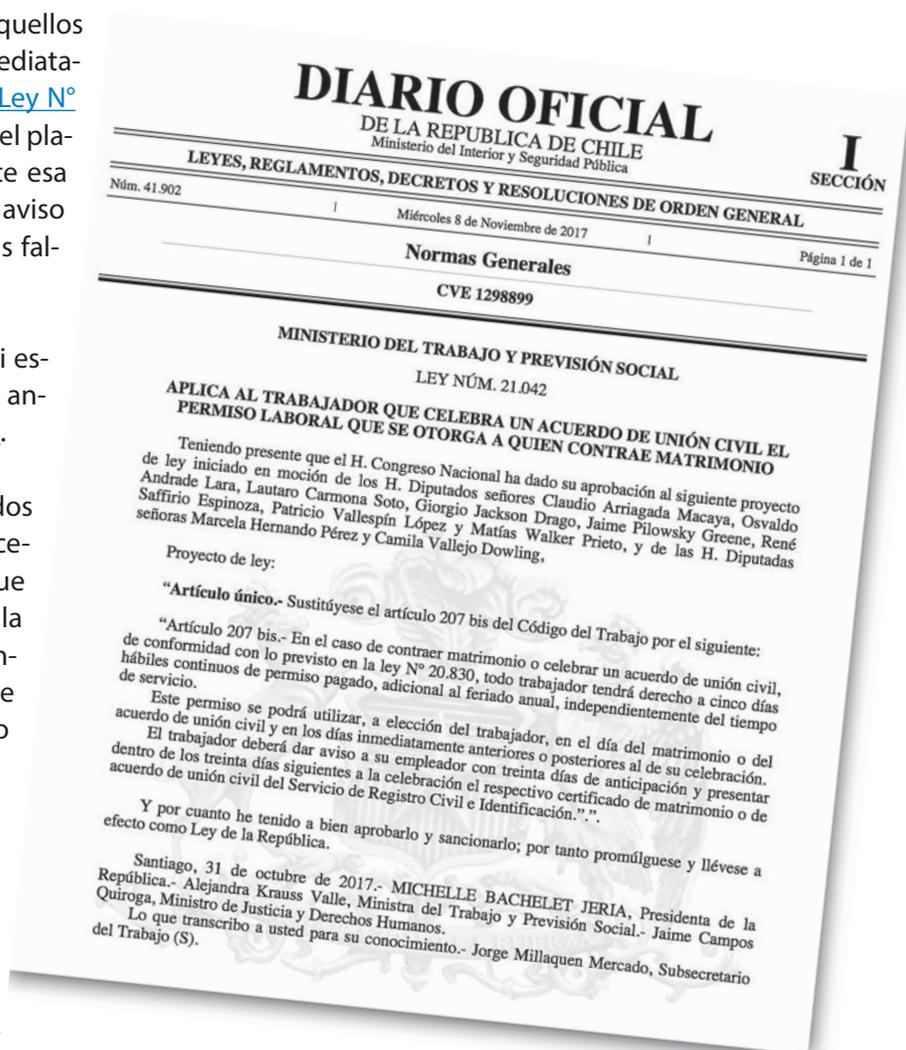
Una situación especial puede ser la de aquellos que celebren el AUC en una fecha inmediatamente posterior a la promulgación de la [Ley N° 21.042](#), no pudiendo por ello cumplir con el plazo de 30 días de aviso al empleador. Ante esa situación, la DT sostiene que debe darse aviso con la antelación “que le permitan los días faltantes para la celebración del acuerdo”.

Asimismo, se respetarán los días legales si estos han sido acordados inmediatamente antes de la promulgación de la [Ley N°21.042](#).

El dictamen aborda también el caso de dos trabajadores de una misma empresa que celebren el AUC. En ese caso, la DT dicta que ambos o ambas deben usar el permiso a la vez y por los 5 días establecidos legalmente. Es decir, no corresponde “una suerte de acumulación de los permisos de cada uno-diez días hábiles en total-”.

Finalmente se considera el caso de un trabajador o trabajadora que celebre el AUC más de una vez. En ese caso, explica la DT, “el derecho puede ejercerse en cada ocasión en que el dependiente contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil, siempre que cumpla con los pertinentes requisitos”.

Por no respetar este derecho la ley laboral impone multas de 51, 102 y 153 UTM, montos duplicados en caso de reincidencia, a las empresas que tengan entre 1 y 49, 50 y 199 y 200 o más trabajadores, respectivamente.



La Ley 21.042 iguala los derechos de los trabajadores para gozar del permiso de cinco días hábiles, hayan contraído matrimonio o celebrado el Acuerdo de Unión Civil.

Dirección del Trabajo destaca alto porcentaje de acuerdos directos entre empresas y sindicatos para la calificación de los Servicios Mínimos

Jefe del Departamento Jurídico del organismo, José Francisco Castro, expuso en seminario cifras actualizadas sobre ese mecanismo introducido en la nueva legislación laboral.

El 38,6% de las negociaciones entre empresas y sindicatos para la fijación de Servicios Mínimos (SS.MM.) culminó con un acuerdo directo entre ambas partes, sin que fuese necesaria la intervención de la Dirección del Trabajo (DT).

Así lo reveló José Francisco Castro, jefe del Departamento Jurídico de la institución, al intervenir en el seminario “[Balance de la Reforma Laboral: a seis meses de su implementación](#)”, realizado a mitad de semana en la Universidad Alberto Hurtado.

El encuentro concitó un masivo interés de dirigentes sindicales, abogados laboristas y estudiantes que repletaron el auditorio del plantel.

Castro expuso en el panel dedicado a la figura legal de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia incluida en la reforma. Es un mecanismo que debe plantearse antes de la negociación colectiva con miras a la posible conformación de dotaciones de trabajadores que en una eventual huelga legal mantengan restrictivamente activas algunas operaciones de la empresa.



Cifras en mano, José Francisco Castro, jefe del Departamento Jurídico de la DT, destacó buenos resultados iniciales de la figura de los Servicios Mínimos.

Su exposición fue comentada por las abogadas y académicas Daniela Marzi y Magaly Correa, quienes hicieron un análisis crítico de esta figura y relataron los pronunciamientos judiciales al respecto, respectivamente.

En la primera parte de su exposición Castro recordó que a octubre pasado la DT ha emitido 45 dictámenes sobre las principales aristas de la reforma laboral,



Numerosos dirigentes sindicales, abogados y estudiantes de Derecho asistieron al foro organizado por la Clínica Sindical de la Universidad Alberto Hurtado.

10 de los cuales se han centrado en los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, lo que demuestra la importancia que ha adquirido en el nuevo escenario legal vigente desde el 1 de abril de este año.

Tras explicar los pronunciamientos más importantes, Castro mostró cifras oficiales para contextualizar su implicancia en el asentamiento de la reforma.

Así, informó que solo el 18,8% de las empresas que podrían haber requerido los SS.MM. a la Dirección del Trabajo efectivamente lo hicieron. Concretamente, 410 de un total de 2.177.

Luego destacó que hasta octubre 158 empresas y sindicatos habían llegado a un acuerdo directo sobre la utilización de los SS.MM., mientras que otros 23 casos se hallan en trámite. Ambas cifras significan el 38,6% del total de casos activados.

En contraste, 252 procesos han sido trasladados a la DT para su pronunciamiento, a la vez que 74 están en trámite. Estas dos cifras representan el 61,4%.

Finalmente, pese a que no está prevista en la ley, 20 resoluciones administrativas de la DT han sido reclamadas judicialmente, es decir, el 4,87% del total. Se trata, dijo Castro, de 16 reclamaciones propiamente tales y 4 recursos de protección.

Sostenidamente, agregó, estas reclamaciones judiciales han sido rechazadas por los tribunales, declarándose incompetentes para resolver.

Esta incompetencia judicial fue analizada por las abogadas Marzi y Correa, las que abogaron por que en el futuro los tribunales sí puedan pronunciarse en estos casos.

Ministerio y Dirección del Trabajo realizan balance de Reforma Laboral: descartan alza de conflictividad y judicialización

Luego de seis meses de la implementación de la [Ley 20.940](#), que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se pueden descartar los escenarios de mayor conflictividad y judicialización, según informaron la ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, el subsecretario de la cartera, Francisco Javier Díaz, y el director nacional del Trabajo, Christian Melis.

Las autoridades efectuaron un balance de la puesta en marcha de la ley, donde destacaron que durante el período abril-septiembre se han efectuado 47 huelgas, de las 334 aprobadas, reduciendo de un 25% a un 14% las movilizaciones con respecto al 2016, lo que a juicio de la ministra Krauss constata que los augurios realizados antes de la entrada en vigencia de la normativa fueron errados.

“A pesar de que se trata de cifras iniciales, podemos señalar que la explosión de conflictividad que dijeron algunos sectores y expertos no ha sido tal. Nada de lo que se anticipó por muchos se ha producido. No hay más huelgas, no hay más juicios y no hay más desempleo”, señaló la ministra Krauss.

Sobre la duración de las huelgas, estas se mantuvieron dentro del promedio de los últimos cinco años, alcanzando los 13,9 días.

“La Ley ha generado nuevos espacios de diálogo entre empleador y sindicato, y de esa forma, ha contribuido en mejorar las relaciones laborales en la empresa, que es lo que en definitiva busca esta nueva normativa”, señaló la secretaria de Estado.

Respecto a los servicios mínimos, las autoridades informaron que el 18,8% de las empresas (2.177) que potencialmente podrían haber requerido SSMM, efectivamente lo hizo, lo que se enmarca dentro de las cifras esperadas por el Ministerio. “También es importante destacar la capacidad de acuerdo de empresas y trabajadores en materia de servicios mínimos; 38% de los servicios mínimos se califican por acuerdo entre las partes, lo que desmiente el escepticismo que había en esta materia” señaló el subsecretario Díaz.

Además solo 13 causas de servicios mínimos han sido reclamadas ante la Justicia, lo que representa el 1,17% en relación a las negociaciones de este año, y un 3,1% en relación a los servicios mínimos calificados durante 2017.

“Acá lo que hemos hecho es una implementación oportuna y profesional, como demuestran las cifras. Estamos satisfechos por cómo se ha ido dando el proceso, porque así colaboramos a dar certezas a las

11 puntos bajó entre 2015 y 2016 el número de huelgas efectuadas.



El director del Trabajo expone a la prensa el balance de la Reforma Laboral a seis meses de su implementación.

partes ante una nueva normativa”, afirmó el subsecretario Díaz.

Las autoridades también relevaron el hecho de que se mantiene la tendencia del último año en cuanto a disminuir las infracciones por reemplazo ilegal en huelga.

Por último, las autoridades informaron que se han abierto dos causas sobre grupos negociadores, lo que representa solo un 0,17% de las negociaciones colectivas de 2017.

Las autoridades también destacaron que la DT ha cumplido en aplicar la normativa y sobre todo en el

rol de calificar los servicios mínimos, uno de los temas nuevos que contenía la ley e inédito en el país. Para ello, se aumentó la dotación del personal y se han realizado una serie de iniciativas para modernizar y fortalecer a la institución.

“Una reforma de esta envergadura, donde se cambia el modelo en materia de negociación colectiva y donde se crean instituciones que son nuevas, evidentemente suponía una carga de trabajo importante. Es por ello que tomamos las prudencias con el tiempo necesario. La prueba está en que todos los requerimientos de servicios mínimos, por ejemplo, los hemos respondido en tiempo y forma”, señaló Christian Melis.

Dirección del Trabajo y Superintendencia de Seguridad Social fiscalizan a 140 empresas por riesgos psicosociales

Programa inspectivo a nivel nacional pretende reducir los factores que inciden en el aumento de las enfermedades profesionales de origen mental en el país.

Una fiscalización piloto a 140 empresas de todo el país para saber si han aplicado un sistema obligatorio de prevención de riesgos psicosociales que disminuyan las enfermedades profesionales de origen mental realizarán la Dirección del Trabajo (DT) y la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso).

El año 2016 las enfermedades profesionales diagnosticadas por las mutuales de seguridad privadas y del Estado crecieron en el 17% respecto del año 2015. Del total de estas enfermedades, el 41% corresponde a salud mental, seguida de lejos por las músculo-esqueléticas, con el 30%. Al analizarlas con criterio de género, el 64% de estas enfermedades afectó a mujeres y el 36% a hombres.

La realización del programa de inspección cobra mayor relevancia si se atiende a que el año pasado las enfermedades mentales desplazaron del primer lugar a las músculo-esqueléticas. Los sectores con mayor tasa de incidencia son pesca, industria manufacturera, hoteles y restaurantes, administración pública y defensa, planes de seguridad social, enseñanza y servicios sociales y de salud.

Un primer paso en este esfuerzo se dio el año 2016 cuando en 8.663 centros de trabajo se aplicó el [cues-](#)

[tionario SUSESOS/ISTAS21](#), alcanzando a 602.948 trabajadores y trabajadoras del sector público y privado. Esto es alrededor del 12% del total de la fuerza de trabajo en Chile. Este instrumento es parte del protocolo que será ahora fiscalizado integralmente.

Con los resultados de la aplicación del citado cuestionario se establecieron medidas correctivas a los riesgos detectados, que deben ejecutarse en un período de seis meses. Las empresas están obligadas a implementar las medidas correctivas que se adopten en el Comité de Aplicación del cuestionario en cada empresa u organismo.

Para reforzar la política de prevención de enfermedades profesionales de carácter mental originadas por los riesgos psicosociales en el trabajo, a partir de octubre de este año la DT y SUSESOS conjuntamente fiscalizarán a 140 empresas en todo el país.

Esta fiscalización piloto tendrá como objetivo principal verificar el cumplimiento de la aplicación del Protocolo [SUSESOS-ISTAS 21](#) y que se adopten las medidas correctivas que se han señalado en los comités de participación y en el seguimiento que deben legalmente hacer las mutualidades. Estas últimas -como organismos administradores del seguro de la [Ley 16.744](#)- prestan asistencia técnica a sus empre-

sas afiliadas para la aplicación y seguimiento del Protocolo [SU-SESO –ISTAS 21](#).

El Superintendente de Seguridad Social, Claudio Reyes, calificó de “alta importancia esta fiscalización conjunta, en particular, porque en el año 2016 las enfermedades profesionales de origen mental alcanzaron al 41% del total”.

Por su parte, el director del Trabajo Cristián Melis, señaló que “desde el año 2015 ya es obligatoria la aplicación del protocolo en las empresas, por lo que creemos que ha pasado un tiempo suficiente y llegó la hora de evaluar su cumplimiento en las de tamaño mediano y grande”.

Para Christian Melis los riesgos psicosociales y las enfermedades mentales afectan directamente la productividad de la economía y las relaciones laborales al interior de las empresas. Por ello instó a los sindicatos a acercarse a la DT y a la SUSESO para mejorar sus conocimientos sobre ambos fenómenos y también a plantearlos en sus empresas, introduciéndolos incluso dentro de las negociaciones colectivas “porque se trata de temas que requieren de diálogo entre las partes”.

Las autoridades destacaron que esta fiscalización conjunta es también una muestra de colaboración intersectorial de entidades públicas en beneficio de un trabajo decente y de una mejor calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud.

Fiscalización

El programa fiscalizador comenzó a ser aplicado desde octubre en la Región Metropolitana y será ampliado progresivamente a todo el país en 140 empresas medianas y grandes.



El director del Trabajo, Christian Melis (al centro), junto al superintendente de Seguridad Social, Claudio Reyes (der.), y el jefe de la Usesat, Jonatán Jiménez (izq.).

Tiene una modalidad de vigilancia del cumplimiento. Esto es, no se sancionará de inmediato las infracciones detectadas, sino que se otorgará un plazo para enmendarlas. Cumplido el plazo de 30 días para su corrección se aplicarán o no –dependiendo del resultado- multas de entre 9 y 60 UTM.

La fiscalización a estas empresas no terminará con la sanción o cumplimiento de las obligaciones legales. Comprende además una segunda visita a los centros de trabajo y un seguimiento para verificar que se cumplan todas las etapas contempladas en el protocolo y que las medidas preventivas sean aplicadas. Las materias que serán revisadas son: no mantener las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral en las faenas, no informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales, no suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo, no dar cumplimiento de las medidas dispuestas por el Organismo Administrador de la [Ley 16.744](#) y no contemplar la empresa principal los elementos mínimos en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La DT aborda los efectos de la vulneración de los derechos fundamentales en la seguridad y salud mental y física de los trabajadores

Abogado Álvaro Mardones expuso sobre el tema en el Tercer Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El vínculo entre la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores y el padecimiento de enfermedades mentales y físicas, como también su incidencia en la ocurrencia de accidentes laborales, es un fenómeno crecientemente estudiado en el derecho laboral.

De ello no escapa la Dirección del Trabajo (DT), cuyo rol fiscalizador y conciliador es uno de los pilares de la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como lo sostuvo el director nacional Christian Melis, el compromiso es pasar de 25 mil a 50 mil las fiscalizaciones que incluyan materias de seguridad y salud en un plazo de cuatro años.

Además de otras iniciativas, fundamentalmente capacitadoras, la DT está abordando la incidencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y salud laboral y en los accidentes del trabajo.

En el [III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) el abogado de la DT Álvaro Mardones ahondó en esta vinculación.

Su ponencia "[Tutela Laboral como mecanismo preventivo y de protección en la seguridad y salud en el trabajo](#)" fue una de las que acaparó mayor interés entre los asistentes al encuentro. Ello, porque esta actuación en el plano judicial implica otra forma

protectora que se suma a las tradicionales medidas de higiene y seguridad en las empresas.

En su intervención Mardones dio cuenta de la magnitud de este fenómeno informando

que el año 2016 la DT recibió 3.685 denuncias por eventuales vulneraciones de derechos fundamentales, esto es el 3,7% más que el año 2015.

Aunque todas estas vulneraciones pueden terminar repercutiendo de algún modo en la salud mental y física de los trabajadores, hay algunas más perjudiciales que otras, como las que conspiran directamente contra los derechos a la vida, integridad física y psíquica, respeto y protección a la vida privada y a la honra personal y familiar y a la no discriminación que acaparon más de 3 mil de las denuncias.

3.685 denuncias por eventuales vulneraciones a los DD.FF. hubo en 2016.



El abogado de la DT Álvaro Mardones expuso en el seminario internacional de seguridad ligando el respeto a los derechos fundamentales con los riesgos psicosociales en el trabajo.

Ahondando en la incursión de la DT en este ámbito, Mardones destacó la importancia que el organismo fiscalizador le concede a la organización y gestión del trabajo en las empresas como incidentes positiva o negativamente en la salud laboral.

Así, reseñó que las pausas y descansos, los horarios y turnos, especialmente nocturnos, el tipo de funciones y tareas, los ritmos de trabajo y la monotonía o autonomía son factores que las empresas deben saber conducir para prevenir enfermedades y accidentes.

Lo mismo ocurre, prosiguió, con otros aspectos, como la carga mental, el tipo de comunicación, los estilos de mando, la participación en la toma de de-

cisiones, las relaciones interpersonales y las condiciones de empleo, entre otros.

Especial importancia le concedió Mardones al estrés laboral y al llamado Síndrome de Burnout, o sea, un agotamiento físico, emocional o mental extremo que tiene consecuencias en la autoestima, y que sobreviene paulatinamente, haciendo que el trabajador o trabajadora pierda interés en sus tareas y el sentido de responsabilidad laboral.

Dentro de este mismo grado de gravedad recordó que la sobrecarga de trabajo puede terminar hasta con el deceso de un trabajador. En Japón fue denominado como "Efecto Karoshi", que significa "muerte por exceso de trabajo".

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 21.042](#). Aplica al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio. Su artículo único sustituye el artículo 207 bis del Código del Trabajo. *Diario Oficial 8.11.17.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[Ley N° 21.033](#). Crea la XVI Región de Ñuble y las provincias de Diguillín, Punilla e Itata. Su artículo 9° modifica el artículo 415 del Código del Trabajo. El artículo 16 de esta Ley establece que la misma entrara en vigencia un año después del día de su publicación. *Diario Oficial 5.09.17.*

[Ley N° 21.032](#). Establece el Día Nacional del Manipulador y Manipuladora de Alimentos en Establecimientos Educativos. *Diario Oficial 6.09.17.*

[Ley N° 21.036](#). Declárase feriado el 20 de septiembre de 2017 para la Región de Coquimbo. *Diario Oficial 16.09.17.*

[Ley N° 21.037](#). Declara feriado el día 2 de octubre de 2017 para la Región de Los Ríos. *Diario Oficial 29.09.17.*

[Ley N° 21.051](#). Declara como feriado los días 17 y 18 de enero de 2018 en la Región de la Araucanía y en la de Tarapacá, respectivamente, con motivo de la visita del Papa Francisco. *Diario Oficial 7.12.17.*

MINISTERIO DE HACIENDA

[Ley N° 21.050](#). Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales. *Diario Oficial 7.12.17.*

DECRETOS

MINISTERIO DE HACIENDA

[Decreto N° 453, 17.04.17](#). Aprueba reglamento que regula el registro de candidatos establecido en el [artículo cuadragésimo octavo](#) del párrafo 3° del Título VI de la [Ley N° 19.882](#). *Diario Oficial 4.10.17.*

[Decreto N° 492, 21.04.17](#). Aprueba reglamento que regula la aplicación del mecanismo establecido en el inciso tercero del [artículo quincuagésimo cuarto](#) de la [Ley N° 19.882](#), sobre gestión de candidatos en los procesos de selección destinados a proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública. *Diario Oficial 28.09.17.*

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

[Decreto N° 162, 1.09.17](#). Promulga la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Su artículo 18, se refiere al derecho que la persona mayor tiene al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad. *Diario Oficial 7.10.17.*

[Decreto N° 372, 1.08.17](#). Modifica decreto N° 397, de 1985, que aprueba Reglamento de Prácticas y Pilotaje.

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.*

Dirección del Trabajo

[Resolución exenta N° 1.490, 31.08.17](#). Delega en el Jefe del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores Provinciales y/o Comunes del Trabajo, la facultad consagrada al Director del Trabajo en el inciso final del [artículo 377](#) del [Código del Trabajo](#). *Diario Oficial 14.09.17.*

[Resolución exenta N° 1.557 exenta, 7.09.17](#). Instruye corrección y actualización de estado de comisiones en la plataforma informática DT-Plus. *Diario Oficial 21.09.17.*

[Resolución exenta N° 1.951, 6.11.17](#). Delega facultad para declarar la prescripción de las acciones ejecutivas de las resoluciones de multas que indica e instruye procedimiento especial para la reconstitución de expedientes administrativos en estado que señala. *Diario Oficial 13.11.17.*

[Resolución exenta N° 2.027, 16.11.17](#). Delega facultad para declarar trabajo de proceso continuo para los efectos del [artículo 34](#) del [Código del Trabajo](#). *Diario Oficial 24.11.17.*

[Resolución exenta N° 2.051, 17.11.17](#). Aprueba Manuales de Sistema Informático de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 24.11.17.*

[Resolución exenta N° 2.065, 20.11.17](#). Determina características y requisitos del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, define obligaciones y plazos, y deroga resoluciones que indica. *Diario Oficial 30.11.17.*

[Resolución exenta N° 2.130, 27.11.17](#). Delega facultad para declarar la prescripción de las acciones ejecutivas de las resoluciones de multas que se indican e instruye procedimiento especial para la reconstitución de expedientes administrativos en estado que señala. *Diario Oficial 11.12.17.*

[Resolución exenta N° 2.148, 4.12.17](#). Define funcionamiento de la Coordinación Nacional Estadística y deja sin efecto resolución N° 239 exenta, de 2007. *Diario Oficial 11.12.17.*

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de [Resolución exenta N° 5.184, 27.11.17](#). Fija valor hora máximo de cursos a distancia para el año 2017. *Diario Oficial 2.12.17.*

Extracto de [Resolución exenta N° 5.185, 27.11.17](#). Aprueba Manual de Procedimientos para Solicitud de Autorización de Cursos de Capacitación en Modalidad a Distancia. *Diario Oficial 2.12.17.*

MINISTERIO DE SALUD

[Resolución exenta N° 1.433, 10.11.17](#). Aprueba actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. *Diario Oficial 24.11.17.*

[Resolución exenta N° 1.497, 27.11.17](#). Aprueba Protocolo de Vigilancia para Trabajadores y Trabajadoras Expuestos/as a Condiciones Hiperbáricas. *Diario Oficial 6.12.17.*

MINISTERIO DE HACIENDA**Dirección Nacional del Servicio Civil**

[Resolución N° 1, 11.05.17](#). Aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el [artículo 2°, letra q\)](#), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la [Ley N° 19.882](#). *Diario Oficial 10.11.17.*

OTRAS**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

[Resolución N° 43, 24.10.17](#). Modifica Capítulo III, Plan de Cuentas para el Sector Público, de la resolución N° 16, de 2015, que aprueba Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación. *Diario Oficial 9.11.17.*

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

[Circular N° 298, 3.11.17](#). Modifica procedimientos de reclamos en relación a las Isapres, Fonasa y prestadores de salud. *Diario Oficial 10.11.17.*

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Contraloría General de la República

Superintendencia de Seguridad Social

Servicio de Impuestos Internos

LEY N° 21.015; INCLUSIÓN LABORAL; PERSONAS CON DISCAPACIDAD; CUOTA DE EMPLEO; PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN; CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO DE LA CUOTA LABORAL; DONACIONES; REGLAMENTO INTERNO; “AJUSTES NECESARIOS”; “SERVICIOS DE APOYO”; PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

4.137/101, 5.09.17

Informa sobre el sentido y alcance de la [Ley N° 21.015](#) que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, en particular, las modificaciones introducidas al Título III del Libro I del Código del Trabajo y su entrada en vigencia.

LEY N° 20.940; DERECHO DE INFORMACIÓN; DECLARACIÓN DE ÚNICO EMPLEADOR; EFECTOS EN LA ENTREGA DE INFORMACIÓN; TAMAÑO DE LA EMPRESA

4.138/102, 5.09.17

Las empresas que constituyen el conjunto que ha sido declarado como único empleador, en virtud de una sentencia judicial firme y ejecutoriada, deberán proporcionar periódicamente al o los sindicatos constituidos en ellas la información que corresponda a dicha naturaleza declarada judicialmente, la que, a su vez, debe ser considerada para determinar el tamaño de dicho conjunto, en razón de lo dispuesto en el [artículo 505 bis](#) del [Código del Trabajo](#). Es decir, deberá considerarse el número total de trabajadores de todas las empresas que han sido declaradas como un empleador único, para poder determinar su tamaño y, consecuentemente, la norma aplicable respecto del derecho de información periódica.

LEY N° 20.940; DERECHO DE INFORMACIÓN; SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO; ALCANCE EN LA ENTREGA DE INFORMACIÓN

4.139/103, 5.09.17

1. El legislador ha considerado a los sindicatos de empresa y de establecimiento como organizaciones de la misma naturaleza, en tanto ambas deben afiliarse solo a trabajadores de una misma empresa; los primeros, a trabajadores que laboren en cualquiera de sus dependencias, constituyendo de este modo, el género, en tanto que los segundos, a dependientes que presten servicios en un establecimiento de la misma, constituyendo, así, la especie.

2. En virtud de lo anterior, el legislador no estableció diferencias entre el sindicato de empresa y el sindicato de establecimiento respecto del ejercicio del derecho de información preceptuado en el [artículo 315](#) del [Código del Trabajo](#).

3. El objeto del derecho de información periódica contenido en el [artículo 315](#) del [Código del Trabajo](#) es la información de la empresa, en cuyo establecimiento se ha constituido un sindicato titular del derecho antes indicado.

ESTATUTO DE SALUD; CORPORACIÓN MUNICIPAL; ASIGNACIÓN MENSUAL DE ESTÍMULO POR COMPETENCIAS PROFESIONALES; OTORGAMIENTO; ESPECIALIDAD MÉDICA; MEDICINA FAMILIAR

4.140/104, 5.09.17

No resulta procedente el pago de la asignación mensual de estímulo de competencias profesionales del [artículo 8°](#) de la [Ley N° 20.816](#) en caso que indica.

LEY 20.940; ARBITRAJE; PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA; OPORTUNIDAD**4.141/105, 5.09.17**

No resulta procedente pronunciarse sobre el sentido interpretativo de los Dictámenes N° 2.532/092 de 05.05.1992 y [N° 1.674/028](#) de 21.04.2006, debido a que estos refieren a normas anteriores a las que actualmente regulan el arbitraje obligatorio. Ahora bien, de conformidad a la normativa vigente del [Código del Trabajo](#), es posible señalar que el momento “legítimo, oportuno y admisible” para que las partes puedan presentar la última propuesta es en la audiencia convocada por el tribunal arbitral, de acuerdo lo dispone el inciso tercero del [artículo 388](#) del [Código del Trabajo](#).

LEY 20.940; SERVICIOS MINIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; PROPUESTA; PRESENTACIÓN; OPORTUNIDAD; CONSTITUCIÓN DE SINDICATO; QUINCE DÍAS SIGUIENTES; IMPEDIMENTO DE INICIAR LA NEGOCIACIÓN**4.142/106, 5.09.17**

El período comprendido entre la comunicación de la constitución del único sindicato de la empresa y hasta los quince días siguientes, tal organización se encuentra impedida de presentar un proyecto de contrato colectivo, puesto que no es un período hábil para el inicio del proceso de negociación colectiva reglada, lo cual no obsta a que el empleador pueda durante el mismo espacio temporal, presentar su propuesta de servicios mínimos y equipos de emergencia al sindicato recién constituido.

TRABAJADORES DEL COMERCIO; APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA LEY N° 20.823 A LOS PANADEROS; CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS; RECONSIDERA DICTAMEN N° 2.354/110, 18.04.94**4.154/107, 6.09.17**

1.- No resultan procedentes los beneficios establecidos en la [Ley N° 20.823](#) respecto de los trabajadores que prestan servicios en calidad de panaderos, en panaderías distintas a las ubicadas al interior de supermercados.

2. Se reconsidera el dictamen N° 2.354/110, 18.04.94 en lo pertinente.

LEY N° 20.940; INSTRUMENTO COLECTIVO PRORROGADO; DURACIÓN Y VIGENCIA; PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DE COMÚN ACUERDO; PROCEDENCIA**4.215/108, 7.09.17**

1) En aquellos casos en que ha existido suspensión del inicio de la negociación colectiva y, consecuentemente, prórroga de la vigencia del instrumento colectivo anterior, considerando que el vencimiento del aquel instrumento se produjo el día 60° de la prórroga antes referida, la vigencia del contrato que se ha negociado, se contará a partir del día siguiente al del vencimiento de la prórroga de 60 días del anterior instrumento colectivo.

Sin embargo, si se hubiese hecho efectiva la huelga, el instrumento que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, solo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, sin perjuicio que su duración se contará a partir del día siguiente al del vencimiento de la prórroga de 60 días del anterior instrumento colectivo.

2) En virtud de lo dispuesto en el [artículo 348](#) inciso 3° del [Código del Trabajo](#), resulta jurídicamente procedente que las partes pacten la prórroga de la vigencia de un instrumento colectivo, el cual deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras y remitirse a la Inspección del Trabajo correspondiente.

[LEY N° 20.940; HUELGA; REEMPLAZO DE TRABAJADORES; EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS](#)

[4.248/109, 11.09.17](#)

No resulta ajustado a Derecho que una Empresa de Servicios Transitorios suministre trabajadores a una empresa principal para la provisión de una obra o servicio que ha dejado de prestarse con motivo de la huelga de los trabajadores de la empresa contratista encargada de su ejecución, por estar expresamente prohibido por el [artículo 183-P](#) letra b).

[LEY N° 20.940; PISO DE LA NEGOCIACIÓN; CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO POR SINDICATO CADUCADO](#)

[4.457/110, 22.09.17](#)

1. La circunstancia que el contrato colectivo al cual se encuentran afectos los trabajadores, que, en la actual negociación, fueron representados por el Sindicato Nacional de la Empresa Unifrutti Traders Ltda., no haya sido suscrito por esta última organización, no es motivo para desconocer el carácter de instrumento colectivo vigente que este reviste, para los efectos de la negociación colectiva.

2. Conforme a lo anterior, si el Sindicato Nacional de la Empresa Unifrutti Traders Ltda., decide poner término a la negociación, ejerciendo el derecho a suscribir un contrato sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación, no cabe sino concluir que dicho contrato estará constituido por idénticas estipulaciones a las del contrato colectivo vigente, vale decir, aquel suscrito por el Sindicato Centralizado de Trabajadores de Empresas Unifrutti Traders Limitada.

[LEY N° 20.940; DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA NEGOCIAR; COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES](#)

[4.584/111, 3.10.17](#)

La declaración, en virtud de la cual, el empleador fija el período durante el cual no se podrá dar inicio a una negociación colectiva, debe ser comunicada a todos los trabajadores de la empresa.

[DEBER DE PROTECCIÓN; SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES; RIESGO GRAVE E INMINENTE; OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN; SUSPENSIÓN DE LABORES; EVACUACIÓN; REANUDACIÓN DE LABORES; GARANTÍAS DE CONDICIONES DE SEGURIDAD; FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY N° 21.012](#)

[4.604/112, 3.10.17](#)

Atiende diversas consultas respecto del nuevo [artículo 184 bis](#) del [Código del Trabajo](#), incorporado por la [Ley N° 21.012](#), publicada en el Diario Oficial de 9 de junio de 2017.

LEY N° 20.940; NEGOCIACIÓN DE TRABAJADORES POR OBRA O FAENA; PROCEDIMIENTO; LIBERTAD SINDICAL; AFILIACIÓN AL SINDICATO INTEREMPRESA

4.802/113, 11.10.17

La negociación colectiva de los trabajadores por obra o faena transitoria deberá sujetarse a las normas de procedimiento previstas en los [artículos 365](#) y siguientes, con prescindencia de la organización sindical a la que estuvieren afiliados.

LEY N° 20.940; EXTENSIÓN DE BENEFICIOS; MISMOS BENEFICIOS; BENEFICIOS HISTÓRICOS; BENEFICIOS INDIVIDUALES; PRÁCTICA ANTISINDICAL; CALIFICACIÓN; TRIBUNALES DE JUSTICIA; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 303/01, 18.01.17

4.808/114, 12.10.17

1. La expresión “*mismos beneficios*” utilizada por el [artículo 289](#) letra h) del actual [Código del Trabajo](#), debe determinarse de acuerdo a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo. En este mismo contexto, la determinación de si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios estipulados para la configuración de la hipótesis de práctica antisindical, está dada por el acuerdo allegado por las partes de la negociación colectiva –o su ausencia-, razón por la cual se deberá proceder caso a caso, pues el acuerdo de las partes relativo a la extensión puede ser total o parcial, según dispone el precitado [artículo 322](#) en su inciso 2°.

2. En aquellos casos en que la extensión de los “*beneficios históricos*”, incorporados a un instrumento colectivo negociado por una organización sindical, se

haya producido con anterioridad al 01.04.2017, se regirá por las reglas contenidas en el [artículo 346](#) del [Código de Trabajo](#), sin las modificaciones introducidas por la reforma laboral. En cambio, si se produce, a partir de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#), la extensión de beneficios se constituye como acto bilateral, por el cual las partes de una negociación colectiva acuerdan que los beneficios pactados en un instrumento colectivo sean aplicables a otros trabajadores. Frente a este pacto, aquel trabajador que desee gozar de los beneficios cuya extensión se autoriza, deberá manifestar su voluntad de aceptación a la extensión y al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical previamente acordada entre las partes, según dispone el actual [artículo 322](#) inciso segundo del actual [Código del Trabajo](#).

3. No resulta necesario que el trabajador nuevo se afilie al sindicato que ha obtenido los beneficios para gozar de ellos, en caso de existir acuerdo entre la empresa y la organización sindical respecto de la aplicación del instrumento a otros trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, materia que ha sido abordada por este Servicio, en Dictamen N° [303/1 de 18.01.17](#).

4. Se complementa doctrina contenida en Dictamen N° [303/1 de 18.01.17](#), en el sentido que indica.

CONTRATO DE TRABAJO; PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL; CALIFICACIÓN DEL DESPIDO; COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA; REPRESALIA POR ACTIVIDAD SINDICAL; PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

4.919/115, 23.10.17

Informa sobre la aplicación del inciso segundo del [artículo 4°](#) del [Código del Trabajo](#), respecto de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

LEY N° 20.940; SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; CALIFICACIÓN

5.067/116, 26.10.17

Resulta jurídicamente procedente que este Servicio fije requisitos para la interposición del requerimiento para la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DOCENTE; LEY 20.903; SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE; HORAS CURRICULARES NO LECTIVAS; CUMPLIMIENTO DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° 1.911/45, DE 5.05.17

5.068/117, 26.10.17

Niega lugar a solicitud de reconsideración de número 6) del dictamen N° [1.911/45, 5.05.17](#) que resuelve que “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.”

LEY N° 20.940; NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA; LEGISLACIÓN APLICABLE; REGLA DE INTERPRETACIÓN EXTENSIVA; CONVENIO COLECTIVO; DURACIÓN; PRACTICA ANTISINDICAL; CALIFICACIÓN; TRIBUNALES DE JUSTICIA; EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

5.069/118, 26.10.17

1. La normativa que rige a las negociaciones colectivas llevadas a cabo por el Banco Santander Chile y el Sindicato de Empresa Banco Santander Vox, y por la misma empresa y el Sindicato Interempresa Grupo Santander Chile, que culminaron con la suscripción de sendos convenios colectivos, es aquella vigente hasta antes del 1.04.2017, fecha en que entró a regir la [Ley N° 20.940](#).
2. El plazo de tres años de duración estipulado en los convenios colectivos a que se hizo referencia en el apartado anterior, no infringe el plazo máximo previsto para tal efecto por el [artículo 347](#) del [Código del Trabajo](#).
3. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los [artículos 485 y siguientes](#) del [Código del Trabajo](#).
4. A partir del 1.04.2017, fecha en que entró a regir la [Ley N° 20.940](#), el empleador no está habilitado para ejercer la facultad que le confería la norma del [artículo 346](#) del [Código del Trabajo](#), derogado por dicho cuerpo legal, respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

REMUNERACIONES; DESCUENTOS; PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES; CRÉDITOS O MUTUOS OTORGADOS POR EL EMPLEADOR; COBRO DE INTERÉS; PROCEDENCIA

5.071/119, 26.10.17

Los préstamos que voluntariamente otorga el empleador al trabajador, para fines distintos a los señalados en el [artículo 58](#) del [Código del Trabajo](#), no pueden dar lugar a intereses.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO; COMPETENCIA; ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; LIBERTAD SINDICAL

5.106/120, 26.10.17

Sin perjuicio de las facultades que el [artículo 10](#) de la [Ley N° 19.296](#) ha otorgado a las Inspecciones del Trabajo, entre estas, la de formular observaciones a los estatutos de las asociaciones de funcionarios que no se ajustaren a lo prescrito por la citada ley, no corresponde a este Servicio observar los requisitos de afiliación allí contemplados, toda vez que, con arreglo a la citada normativa son las propias organizaciones las facultadas para establecer los mismos, sin perjuicio del derecho que asiste a los funcionarios de la respectiva Repartición que consideren afectada su libertad de afiliación, de someter el asunto a conocimiento y resolución del tribunal competente.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL; CASINO DE JUEGOS; TÉRMINO DE LA CONCESIÓN; SUPERINTENDENCIA DE CASINOS; PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON CONTINUIDAD

5.297/121, 6.11.17

1.- En virtud de lo dispuesto en la [Ley N° 19.995](#) de 07.01.2005, las sociedades que reciban el permiso para operar Casinos de Juegos, en aquellas comunas regidas por el régimen excepcional de autorización para la instalación y funcionamiento contemplado en el [artículo 3º transitorio](#) de la Ley, deben cumplir con su obligación de ofrecer continuidad laboral por lo menos al 80% de los dependientes del actual concesionario, conforme a los criterios y condiciones establecidos por la Superintendencias de Casinos de Juego.

2.- El cambio de concesionario u operador de Casinos de Juego, constituye una modificación en la mera tenencia de la empresa, razón por la que no podrán por este hecho, verse alterados los derechos ni obligaciones de naturaleza laboral.

LEY N° 20.940; PISO DE LA NEGOCIACIÓN; BENEFICIOS EXTENDIDOS; RECONSIDERA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 3.679/98, 11.08.17

5.298/122, 6.11.17

1. La situación de los trabajadores que están recibiendo los beneficios extendidos y que deciden negociar, dependerá de la condición en que se encuentre el sindicato al momento de iniciar la negociación, vale decir, si la organización que negocia cuenta o no con instrumento colectivo vigente.

2. Los beneficios que están siendo otorgados a los trabajadores, con motivo de la extensión practicada por el empleador, podrán servir de piso de la negociación, en la medida que dichos trabajadores negocien en calidad de afiliados al sindicato que suscribió el instrumento colectivo extendido, pues, en caso contrario, el piso lo constituirá el contrato colectivo que tenga la organización sindical de que formen parte o, en su defecto, los beneficios otorgados por el empleador, de manera regular y periódica.

3. La circunstancia que al momento de la negociación, los trabajadores estén recibiendo ciertos beneficios, con motivo de la extensión, no los convierte en piso de la negociación, pues, su otorgamiento tiene como causa el contrato colectivo que los contiene, no siendo posible disociar dichos beneficios del instrumento del que forman parte.

4. Rectifíquese la doctrina contenida en dictamen N° [3.679/98, 11.08.17](#), en el sentido que, una vez extinguido el contrato colectivo, los beneficios extendidos a los trabajadores, no pueden ser considerados como piso de la negociación, pues, por expresa disposición legal, sus cláusulas no subsisten en los contratos individuales de los trabajadores.

[LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; RÉGIMEN TRANSITORIO; PRESCINDENCIA DE LA PROPUESTA; SUSPENSIÓN EN EL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; PRESENTACIÓN DEL PROYECTO; CÓMPUTO DE PLAZOS; FUERO](#)

[5.541/123, 15.11.17](#)

1 La inercia del empleador para acercarse a su contraparte en la búsqueda de un acuerdo en la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, no puede estimarse como un vicio tal que invalide el requerimiento formulado ante la Dirección Regional.

2. El proyecto de contrato colectivo que fue presentado con posterioridad al requerimiento formulado ante la Dirección Regional del Trabajo para calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia, no ha dado inicio a la negociación colectiva, sino hasta el día sexagésimo previo al vencimiento del instrumento colectivo anterior.

3. La presentación del proyecto de contrato colectivo efectuada durante la tramitación de un proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, no puede ser considerada para dar inicio al fuero de la negociación colectiva, cuyo cómputo deberá efectuarse en relación a la presentación ficta que establece el inciso 2° del [artículo 333](#) del [Código del Trabajo](#).

[ESTATUTO DOCENTE; OPCIÓN DE EXCLUSIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL; ÚNICO HABER REMUNERATORIO; LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES](#)

[5.555/124, 16.11.17](#)

El comprobante de pago de las remuneraciones de los docentes que de conformidad a lo establecido en el [artículo 5° transitorio](#) de la [Ley N° 20.903](#) han optado por excluirse del sistema de desarrollo profesional y que, por ende, mantienen su última remuneración mensual, deben reflejar solo esta última, no siendo procedente continuar consignando en el mismo las asignaciones y estipendios que hasta antes de esa fecha, debían percibir los referidos docentes.

[COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD; FAENA PORTUARIA; TRABAJADOR EMBARCADO; REGLAMENTO](#)

[5.647/125, 22.11.17](#)

Los comités paritarios de higiene y seguridad en faenas que se desarrollen en naves de la marina mercante nacional deberán regirse por lo dispuesto en la [Ley N° 16.744](#) y al Decreto N° 54 de 11.03.1969, que aprueba el [“Reglamento Para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”](#) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

LEY N° 20.940; EXCLUSIONES AL PISO DE LA NEGOCIACIÓN; INCREMENTO REAL PACTADO; SENTIDO Y ALCANCE

5.648/126, 22.11.17

Fija el sentido y alcance de la expresión “incremento real pactado”, para determinar lo que debe excluirse del piso de la negociación.

TRABAJADOR PORTUARIO; DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA; INSTALACIONES AL INTERIOR DE LA EMPRESA

5.649/127, 22.11.17

1) El trabajador portuario no tendrá obligación de permanecer a disposición del empleador, en el lapso que dure el descanso previsto en el [artículo 137](#) letra b) inciso 2° del [Código del Trabajo](#);

2) Las empresas de muellaje que operen en puertos administrados por las empresas creadas por la [Ley 19.542](#), los concesionarios del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, están obligados a otorgar y mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso dentro de la jornada, dichos comedores deberán estar ordenados de acuerdo a lo previsto en los [artículos 28](#) y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el “[Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo](#)”.

JORNADA BISEMANAL; CONDICIONES GEOGRÁFICAS; FALTA DE CONECTIVIDAD; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN 5.547/263, DE 26.12.2003

5.650/128, 22.11.17

Deniega solicitud de reconsideración de doctrina administrativa sobre jornadas bisemanales por encontrarse ajustada a derecho, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

ORGANIZACIÓN DE GRADO SUPERIOR; ORGANIZACIÓN BASE; AFILIACIÓN; MONTO DE LA CUOTA SINDICAL; ACUERDO DE LA ASAMBLEA; DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL; OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR; CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO DE DESCUENTO O CESE; AUTONOMÍA SINDICAL

5.674/129, 22.11.17

1. La doctrina contenida en el dictamen N° [5.158/297, 11.10.99](#), emitido por esta Dirección, se encuentra vigente.

2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia controvertida entre organizaciones sindicales y que requiere, por ende, de prueba y su ponderación.

LEY N° 20.940. PERÍODO DE INTERRUPCIÓN DE ACTIVIDADES ESCOLARES. SUSPENSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. SUSPENSIÓN. PRÓRROGA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE. COMPLEMENTA DICTAMEN N° [1.587/27, 2.04.15.](#)

[5.829/130, 30.11.17](#)

1. El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al [D.F.L. N° 2, de 1998](#), del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el [Decreto Ley N° 3.166 de 1980](#), y particulares pagados se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o asistentes de la educación, por las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los [artículos 41 del Estatuto Docente](#) y [74 del Código del Trabajo](#), según corresponda, para los efectos de la convocatoria y votación de la huelga, para hacer efectiva esta última y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares como, asimismo, respecto de todos aquellos eventos o procedimientos en que solo actúan los trabajadores miembros de la comisión negociadora. Complementase en tal sentido el Dictamen N° [1.587/027, 2.04.15.](#)

2. La oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente en los términos previstos en el [artículo 333 del Código del Trabajo](#), debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al [D.F.L. N° 2, de 1998](#), del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el [Decreto Ley N° 3.166 de 1980](#) y, particulares pagados. Complementase en tal sentido el Dictamen N° [1.587/027, 2.04.15.](#)

LEY N° 20.940. SINDICATO INTEREMPRESA. PRESENTACIÓN DE PROYECTO POR MÁS DE UN SINDICATO. QUORUM. CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS. SUSPENSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

[5.835/131, 1.12.17](#)

Atiende consultas relativas a las condiciones impuestas por la [Ley N° 20.940](#) a los sindicatos interempresa para negociar conforme a las normas del Libro IV del [Código del Trabajo](#).

FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE DE LA [LEY N° 21.042. PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL. OTORGAMIENTO. CÓMPUTO. REQUISITOS](#)

[5.845/132, 4.12.17](#)

[Ley N° 21.042.](#) Permiso laboral por matrimonio y acuerdo de unión civil.

REGISTRO ELECTRÓNICO DE ASISTENCIA. MODIFICACIÓN DE MARCACIONES EN REGISTROS DE ASISTENCIA. REQUISITOS. ACTUALIZA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° [1.140/27, 24.02.16](#)

[5.849/133, 4.12.17](#)

Atiende consultas de empresa Victoria S.A., sobre sistemas de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, regulados por el dictamen N° [1.140/027, 24.02.16.](#)

**COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD;
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES; ELECCIÓN
POR MEDIOS ELECTRÓNICOS**

5.909/134, 6.12.17

Uso de medios electrónicos para elección de representantes de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad.

**ESTATUTO DE SALUD; CORPORACIÓN MUNICIPAL;
FUNCIONARIO CON BECA DE ESPECIALIZACIÓN;
PERÍODO DE ASISTENCIA OBLIGATORIA; ACTO DE
AUTORIDAD; MINISTERIO DE SALUD**

5.921/135, 7.12.17

Corresponde al Ministerio de Salud determinar la manera y los establecimientos en los que los ex becarios deberán dar cumplimiento a su período asistencial obligatorio.

**ESTATUTO DE SALUD; ASIGNACIÓN DE DESARROLLO
Y ESTÍMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO; PAGO POR
MESES COMPLETO; FUNCIONARIO CON PERMISO
SIN GOCE DE REMUNERACIONES; IMPROCEDENCIA
DE PAGO PROPORCIONAL**

5.922/136, 7.12.17

Para los efectos del pago de las cuotas de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo contemplada por la [Ley N° 19.813](#) no resulta procedente considerar aquellos meses en los cuales el funcionario regido por la [Ley N° 19.378](#) ha hecho uso de días de permiso sin goce de remuneraciones.

**TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS;
CONTRATO A PLAZO FIJO; PRORROGAS SUCESIVAS;
TRANSFORMACIÓN A INDEFINIDO**

5.939/137, 7.12.17

La segunda renovación de un contrato a plazo de trabajadores de artes y espectáculos transformará la relación laboral en una de duración indefinida la cual, por expresa disposición del legislador, estará regida por las normas comunes del [Código del Trabajo](#). Lo anterior es sin perjuicio de las consideraciones específicas consignadas en el presente informe sobre las contrataciones de los músicos de la Orquesta Filarmónica de Temuco.

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

1. Resoluciones

1.489 exenta, 31.08.17

Departamento de Atención de Usuarios

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

1.490 exenta, 31.08.17

Departamento de Inspección

Delega en el Jefe del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores Provinciales y/o Comunales del Trabajo, la facultad consagrada al Director del Trabajo en el inciso final del [artículo 377](#) del [Código del Trabajo](#).

1.557 exenta, 7.09.17

Departamento de Inspección

Instruye corrección y actualización de estado de comisiones en la plataforma informática DT-Plus.

1.951 exenta, 6.11.17

Dirección

Delega facultad para declarar la prescripción de las acciones ejecutivas de las resoluciones de multas que se indica e instruye procedimiento especial para la reconstitución de expedientes administrativos en estado que señala.

1.954 exenta, 6.11.17

Departamento de Administración y Finanzas

Aprueba Manual de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios en la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación inmediata.

2.027 exenta, 16.11.17

Departamento de Inspección

Delega facultad para declarar trabajo de proceso continuo para los efectos del [artículo 34](#) del [Código del Trabajo](#).

2.051 exenta, 17.11.17

Departamento de Tecnologías de Información

Aprueba Manuales de Sistema Informático de la Dirección del Trabajo.

2.065 exenta, 20.11.17*Departamento de Inspección*

Determina características y requisitos del sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria, define obligaciones y plazos, y deroga resoluciones que indica.

2.085 exenta, 22.11.17*Departamento de Administración y Finanzas*

Aprueba Manuales de procedimientos de la Unidad de Finanzas de la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación inmediata.

2.130 exenta, 29.11.17*Dirección*

Delega facultad para declarar la prescripción de las acciones ejecutivas de las resoluciones de multas que se indica e instruye procedimiento especial para la reconstitución de expedientes administrativos en estado que señala.

2.148 exenta, 4.12.17*Departamento de Estudios*

Define funcionamiento de la Coordinación Nacional Estadística y deja sin efecto Resolución exenta N° 239, 14.03.07.

2. Órdenes de Servicio**06, 17.11.17***Departamento de Tecnologías de Información*

Establece nuevo marco normativo de seguridad.

07, 22.11.17*Departamento Jurídico*

Establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de Defensa Judicial de la Dirección del Trabajo.

08, 30.11.17*Departamento de Estudios*

Establece funcionamiento y procedimientos del Sistema de Producción de Estadísticas de registros administrativos y deja sin efecto Orden de Servicio N° 09, 8.05.17.

3. Circulares**67, 1.09.17***Departamento de Atención de Usuarios*

Modifica procedimientos de recepción y registro de Denuncias y Reclamos.

68, 5.09.17*Departamento de Inspección*

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización a empresas del sector servicios, que cuenten con 20 o más trabajadoras.

69, 12.09.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización al sector comercio.

70, 21.09.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización a la industria forestal, bajo modalidad de instrucciones complementarias.

73, 4.10.17

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización por Riesgo Psicosocial a Empresas con Nivel de Riesgo 3 y Eventos Centinelas.

75, 18.10.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Regional de Fiscalización a las empresas del sector call center, bajo la modalidad e instrucciones que se señalan.

76, 19.10.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización a diversos sectores de la actividad económica, en modalidad y plazos que se indica.

77, 25.10.17

Departamento de Inspección

Instruye la realización de Programa Nacional de Fiscalización por Manejo Manual de Carga, 2017.

81, 13.11.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización por Elecciones de Presidente de la República, Parlamentarios y Consejeros Regionales.

83, 17.11.17

Oficina de Control y Gestión de Multas

Imparte instrucciones sobre el procedimiento para efectuar notificaciones de Resoluciones de Multas mediante publicación en el Diario Oficial.

86, 4.12.17

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización por Elecciones de Presidente de la república, segunda votación.

89, 18.12.17

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al Sector Comercio, Diciembre 2017-Enero 2018.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1. Dictámenes

ACCIDENTE DEL TRABAJO. Diferencias entre riña y agresión.

40.387, 25.08.17

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. Cabe agregar que, según ha dictaminado la jurisprudencia de este Servicio, solo procede calificar como accidentes laborales las agresiones en las que el denunciante no ha tenido un rol provocador, sino, por el contrario, pasivo.

ACCIDENTE TRAYECTO. Declaración relato circunstanciado.

40.702, 29.08.17

La jurisprudencia vigente de esta Superintendencia ha resuelto que los infortunios acaecidos en el marco de las actividades organizadas por la entidad empleadora, sean de carácter deportivo, cultural u otros similares, pueden ser considerados como accidentes con ocasión del trabajo. En efecto, si bien en tales casos las actividades no tienen relación directa con el quehacer laboral del trabajador, es indiscutible que se enmarcan en el ámbito de la relación del trabajo, y que por su intermedio se persigue consolidar una relación fluida entre los trabajadores y la empresa, que naturalmente redundará en una mejora de las actividades propias del quehacer laboral y, desde luego, en la productividad.

ASIGNACIÓN FAMILIAR. Causante. Acreditación de calidad de estudiante.

40.710, 29.08.17

Los estudios celebrados en el extranjero no habilitan para causar asignación familiar, ya que ni las entidades de educación extranjeras, ni sus planes y programas están reconocidos en nuestro país. Luego, si bien la aplicación de tratados internacionales ratificados por Chile permite el reconocimiento de estudios y títulos profesionales o grados extranjeros, su reconocimiento no se extiende a las instituciones que los imparten. A mayor abundamiento, la Contraloría General de la República en su Dictamen N° 28.494, de 2006, reconsideró los dictámenes N°s. 35.426 y 39.484, de 1994 y 2002, al concluir que los alumnos mayores de 18 años y menores de 24 que estudian en universidades extranjeras no son beneficiarios de la asignación familiar contemplada en el [D.F.L. N° 150, de 1981](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni aún en aquellos casos en que existan convenios internacionales sobre ejercicio de profesiones liberales con el país de que se trate.

2. Circulares

3.313, 31.08.17

Protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las Enfermedades denunciadas como Profesionales. Imparte instrucciones a los Organismos Administradores del Seguro de la [Ley N° 16.744](#). Modifica la Circular N° [3.241](#), de 2016, de esta Superintendencia.

3.319, 5.10.17

Adhesiones, renunciaciones y exclusiones de entidades empleadoras, instruye a las Mutualidades de Empleadores de la [Ley N° 16.744](#). Información a remitir al Instituto de Seguridad Laboral. Modifica Circular N° [2.097](#), de 2003 y deroga N° [1.522](#) y [1.828](#), de 1996 y 2000, respectivamente.

3.320, 5.10.17

Otorgamiento y pago de las prestaciones económicas. Imparte instrucciones a los Organismos Administradores del Seguro de la [Ley N° 16.744](#). Modifica y complementa la Circular N° [3.250](#), de 2016, de esta Superintendencia.

3.321, 6.10.17

Calificación de Accidentes del Trabajo. Imparte instrucciones a los Organismos Administradores del Seguro de la [Ley N° 16.744](#). Deroga Circular 1.967, de 2007.

3.322, 6.10.17

Licencias Médicas durante períodos de cesantía involuntaria de trabajadores portuarios eventuales y de los trabajadores embarcados o gente de mar. Imparte instrucciones y deja sin efecto las Circulares N°s [2.034](#), de 28 de noviembre de 2002 y [2.486](#), de 10 de octubre de 2008.

3.323, 6.10.17

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Imparte instrucciones relativas al procedimiento de afiliación y desafiliación de entidades empleadoras jerarquizadas. Modifica Circular N° 3.024.

3.331, 26.10.17

Protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales. Patologías dermatológicas y patologías de la voz. Imparte instrucciones a los organismos administradores del Seguro de la [Ley N° 16.744](#) y empresas con administración delegada. Complementa Circular N° [3.241](#), de 2016.

3.332, 26.10.17

Otorgamiento de las prestaciones médicas del seguro de la [Ley N° 16.744](#). Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores, al instituto de seguridad laboral y a las empresas con administración delegada.

3.335, 31.10.17

Obligaciones de las entidades empleadoras dispuestas por el [artículo N° 76](#) de la [Ley N° 16.744](#). Instruye a los organismos administradores y las empresas con administración delegada de la [Ley N° 16.744](#). Accidentes fatales y graves. Deroga y reemplaza las Circulares N°s, 2.345 y 2.378, de 2007; 2.607 y 2.611 de 2010, y el N° 5 del Título II de la Circular N° [2.893](#), de 2012.

3.336, 9.11.17

Obligaciones de las entidades empleadoras dispuestas por el [artículo N° 76](#) de la [Ley N° 16.744](#). Instruye a los organismos administradores y las empresas con administración delegada de la [Ley N° 16.744](#). Accidentes fatales y graves. Modifica y rectifica la Circular N° [3.335](#) de 2017.

3.340, 1.12.17

Asignación Familiar y Maternal. Cálculo del tramo de ingreso para efectos de la determinación del valor del beneficio. Imparte instrucciones a las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACIONES

22.829, 21.06.17

Forma de acreditar los servicios docentes en la educación particular, para efectos del cálculo de la asignación de experiencia.

SEGURIDAD SOCIAL. SISTEMAS PREVISIONALES, REMUNERACIONES

24.534, 6.07.17

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, puede ser acreditado, indistintamente, mediante certificados emitidos por la correspondiente Inspección del Trabajo, o bien, por medios idóneos, siempre y cuando se cumpla con todos los requisitos legales y reglamentarios respectivos.

REMUNERACIONES. VIÁTICOS, REPRESENTACIÓN GREMIAL

24.539, 6.07.17

Jefe superior del Servicio no puede ordenar el desarrollo de labores de representación gremial, por lo que ellas no pueden ser materia de cometidos funcionarios y, en consecuencia, no dan derecho a la percepción de viáticos.

ATRIBUCIONES CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

28.330, 28.07.17

Imparte instrucciones con motivo de las próximas elecciones de Presidente de la República, senadores, diputados y consejeros regionales.

SALUD INCOMPATIBLE. LICENCIAS MÉDICAS

[37.401, 20.10.17](#)

Para efectos de declarar la salud de un funcionario como incompatible con el desempeño del cargo, procede contabilizar las licencias médicas correspondientes al lapso en que estuvo suspendido preventivamente en el marco de un sumario administrativo.

ESTATUTO DOCENTE

[37.403, 20.10.17](#)

No renovación del vínculo contractual de los docentes a quienes resulte aplicable el principio de la confianza legítima, debe constar en un decreto alcaldicio fundamentado en los términos que indica, el que tendrá que dictarse y notificarse con treinta días de anticipación al inicio del año escolar respectivo.

MUNICIPAL. ORGANIZACIÓN Y ATRIBUCIONES

[38.161, 30.10.17](#)

Médicos de los gabinetes psicotécnicos de las municipalidades no requieren rendir ni aprobar el examen único nacional de conocimientos de medicina, y pueden ser contratados bajo las normas del Código del Trabajo en los casos que se indica.

REMUNERACIONES. BONIFICACIONES ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

[38.260, 30.10.17](#)

Emite pronunciamiento en relación con diversas consultas relativas a la aplicación de los dictámenes N°s 90.277, de 2015 y 45.461, de 2016, respecto al pago de la bonificación prevista en el [artículo 30](#) de la [Ley N° 20.313](#) a los asistentes de la educación que indica.

MUNICIPAL. ORGANIZACIÓN Y ATRIBUCIONES

[38.276, 30.10.17](#)

Prestadores de servicios a honorarios pueden integrar el comité bipartito de capacitación a que alude el [artículo 28](#) de la [Ley N° 18.883](#).

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

[1.874, 23.08.17](#)

Solicita un pronunciamiento en relación con la determinación de la base sobre la que se calculan las gratificaciones, tratándose de empresas que, en conformidad a lo dispuesto por el [artículo 3](#), inciso 4 del [Código del Trabajo](#), han sido declaradas como un solo empleador para los efectos laborales y previsionales.

[1.993, 6.09.17](#)

Solicita informar propuesta para modificar la Ley sobre Impuesto a la Renta en materia de jubilaciones y pensiones

[1.997, 6.09.17](#)

Tributación del excedente originado en la desafiliación al sistema de pensiones.

[2.123, 22.09.17](#)

Retención de Impuesto Único de Segunda Categoría en caso de desafiliación del sistema de Pensiones establecido en el [D.L. N° 3.500](#), efectuada en conformidad a la [Ley N° 18.225](#) – Posibilidad de reliquidación anual de Impuesto Único de Segunda Categoría, de conformidad con el [artículo 47](#) de la [LIR](#).

[2.124, 22.09.17](#)

Tributación de un nuevo retiro de excedentes de libre disposición por un pensionado que ejerció la opción establecida en el [artículo 6° transitorio](#) de la [Ley N° 19.768](#).

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° 299

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.

