



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 2008



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

UNA PREOCUPACION PRESENTE Y FUTURA

Para Eugenio San Martín, director del Servicio Nacional de Menores, Sename, “el trabajo infantil es uno de los fenómenos de mayor complejidad, en el que influyen factores culturales, geográficos, sociales y económicos, los que sumados a la modernidad y el consumismo facilitan esta realidad”.

Aunque Chile puede exhibir cifras algo menos dramáticas que otros países de la región, los guarismos no dejan de ser alarmantes. Estudios propios y de organismos nacionales e internacionales indican que tenemos 107 mil niños, niñas y adolescentes que desarrollan actividades laborales inaceptables; más de tres mil 700 utilizados en explotación sexual comercial infantil, y 42.000 envueltos en el trabajo doméstico.

“El trabajo infantil que nos preocupa es aquel ‘peligroso’ o ‘intolerable’, porque afecta al niño, niña o adolescente respecto del pleno ejercicio de sus derechos”, dice Eugenio San Martín Truffly, director del Servicio Nacional de Menores (Sename), cuando aborda un tema

tan sensible para la sociedad en su conjunto, como lo es la incorporación de menores al mundo laboral.

Esa preocupación, junto a muchas otras relacionadas con la especie, es parte de su vida cotidiana desde agosto de 2007, fecha en que asumió la Dirección de un servicio público tan envolvente y plagado de exigencias como el Sename.

Abogado de 40 años, posee un postítulo en Derecho Constitucional de la Universidad Católica y un diplomado en Estudios Políticos de la Universidad de Chile. Con una vasta experiencia profesional en el sector Justicia, se ha desempeñado como Secretario Regional Ministerial de Justicia en la Región Metropolitana; jefe de Gabinete de la Dirección Nacional de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, y Director Metropolitano del Registro Civil e Identificación.



“Sename ha implementado catorce proyectos especializados en la atención de niños, niñas y adolescentes explotados comercial y sexualmente, con el objetivo de interrumpir esa situación y reparar los vínculos con sus familias”.

Director, ¿cuál es el panorama actual, a nivel mundial, de los menores que por diversas razones están inmersos en el mundo del trabajo?

A nivel del mundo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que unos 218 millones de niños y niñas trabajan. El trabajo infantil es uno de los fenómenos de mayor complejidad, e influyen en él factores culturales, geográficos, sociales y económicos, los que sumados a la modernidad y el consumismo facilitan esta realidad.

¿Tantos millones de menores ven sus derechos pisoteados?

No se puede decir que todos los niños y niñas que trabajan se encuentran vulnerados en sus derechos. Eso depende del tipo de actividad que desarrollan, las condiciones de jornada, horario, seguridad y protección, asistencia a la escuela y la edad.

¿Dónde se focaliza, entonces, la preocupación de las autoridades?

El trabajo infantil que nos preocupa es aquel "peligroso" o "intolerable", porque afecta al niño, niña o adolescente respecto del pleno ejercicio de sus derechos. Nos convocan los grupos de niños y niñas trabajadores, o en riesgo de incorporarse al trabajo, cuyas familias aún se mantienen en condiciones de pobreza, que desvalorizan la educación, que por aspectos étnicos, culturales –como en algunos sectores rurales–, legitiman y reconocen el trabajo infantil "como preparación para la vida" y/o que aprovechan la demanda existente.

¿Qué consecuencias derivan de esta situación?

En formas más extremas, los niños son separados de sus familias, expuestos a graves peligros o abandonados en la calle. Además, el trabajo infantil contribuye a perpetuar la pobreza, a la exclusión social, e interfiere con la proyección de un trabajo decente.

¿Cuáles son los derechos vulnerados de estos menores?

Los derechos esenciales que se interfieren son la salud, la educación, el descanso y la recreación, la protección contra la explotación económica y los trabajos peligrosos, la utilización en ilícitos, la explotación sexual y la venta o trata con fines laborales.

REALIDAD EN CHILE

En nuestro país, ¿cuál es la realidad de los menores trabajadores?

En Chile, de acuerdo a un estudio del Ministerio del Trabajo y Mideplan, se estiman en 107 mil los niños, niñas y adolescentes que desarrollan actividades laborales inaceptables; en 3.719 los utilizados en explotación sexual comercial infantil, según un estudio del Sename y la OIT, y en 42.000 los envueltos en el trabajo doméstico, cifras entregadas por la OIT. Si bien podemos decir que esta realidad es de menor magnitud en relación a otros países de la región, nuestro deber es continuar aunando esfuerzos, desde el Gobierno y la sociedad civil, para la interrupción de las graves vulneraciones que viven niños y niñas chilenos.

¿Y cómo enfrentamos este alarmante escenario?

En las dos últimas décadas, nuestro país ha asumido importantes desafíos orientados a la prevención y progresiva erradicación del trabajo infantil, especialmente las peores formas de trabajo infantil, actividades consideradas como modernas formas de esclavitud por el grave daño físico, psicológico y moral que causan en el desarrollo de los niños y niñas.

¿Cuáles son, en concreto, las acciones emprendidas por el Estado?

Desde el Estado se han ratificado compromisos internacionales sustanciales, entre ellos, la Convención de Derechos del Niño y los convenios 138 y 182 de la OIT. También se han generado políticas y programas socia-

les que garantizan el ejercicio de los derechos de niños y niñas, como los 12 años de escolaridad, e implementado programas focalizados en la población más vulnerable del país.

Otras acciones son el perfeccionamiento de la normativa relacionada con el trabajo infantil, se han destinado recursos para la atención de la población infantil y adolescente que pudiera encontrarse en situación de vulnerabilidad o de exclusión social y en riesgo de trabajo infantil, se ha garantizado la protección y atención de las víctimas, y también se ha promovido un abordaje transversal de este fenómeno social que, por cierto, es multicausal.

¿Qué podemos hacer como país, como sociedad, para terminar con el trabajo infantil?

Todos, a nivel individual, familiar y social, podemos realizar alguna acción. Desde el servicio público, el mundo académico, el mundo de los trabajadores, el empresarial, los organismos internacionales. En esta línea, debemos continuar desarrollando acciones para visibilizar, informar y denunciar a quienes promueven estas prácticas. Para ello se requiere una sociedad más sensible y activa, que involucre a las familias, a las comunidades, a los gobiernos locales, a los servicios responsables de implementar las políticas públicas.

¿Y en materia legislativa?

Necesitamos continuar avanzando en el mejoramiento de la legislación; en especial, en

lo referido a la tipificación del delito de explotación sexual comercial y en el perfeccionamiento de la normativa de trabajo adolescente, por ejemplo, la reducción de las jornadas de trabajo permitidas, el resguardo de los derechos de los niños y niñas artistas.

¿Qué otras iniciativas sería importante incorporar?

Es importante, también, avanzar en el fortalecimiento de las capacidades técnicas institucionales y las coordinaciones centrales, regionales y locales, entre los distintos actores nacionales y organismos internacionales como la OIT, Unicef, OIM, a objeto de incrementar el desarrollo de acciones intersectoriales.

Además, es fundamental contar con indicadores de trabajo infantil en los programas sociales y en las políticas comunales, y mejorar los sistemas de registros, con el propósito de hacer seguimiento y evaluar

la efectividad de las medidas adoptadas y su impacto en la reducción del trabajo infantil.

ROL EMPRESARIAL

En su opinión, ¿cuál debiera ser el comportamiento del empresariado frente al problema del trabajo infantil y adolescente?

En consonancia con la responsabilidad social en que hoy está comprometido el empresariado, estimamos fundamentales el apoyo y avance en tres importantes aspectos: la con-



“En formas más extremas (de trabajo infantil), los niños son separados de sus familias, expuestos a graves peligros o abandonados en la calle”.

tribución a la prevención del trabajo infantil; en segundo lugar, que puedan garantizar productos exentos de mano de obra infantil, y también su participación en el desarrollo de acciones comunicacionales y/o de financiamiento dirigidas a apoyar la permanencia de los niños y niñas en la escuela.

¿Cómo se materializa la primera acción que usted señala?

A través de políticas económicas que sostengan un aumento de los puestos de trabajo, y facilitando una remuneración decente para los jefes de hogar, de tal manera que impacte positivamente en el bienestar familiar y en la reducción del riesgo que los hijos e hijas ingresen al mundo laboral por "ayudar a los padres y hacerse cargo de sus necesidades", incluso, interrumpiendo sus estudios.



"Necesitamos continuar avanzando en el mejoramiento de la legislación; en especial, en lo referido a la tipificación del delito de explotación sexual comercial y en el perfeccionamiento de la normativa de trabajo adolescente".

¿Y cómo los empresarios pueden garantizar productos exentos de mano de obra infantil?

Pueden hacerlo previniendo que en sus empresas, predios agrícolas, transportes, etcétera, las familias incorporen a las faenas a los hijos menores de 15 años, especialmente en el sector vinculado a trabajos temporales, y finalmente resguardando los derechos de los adolescentes trabajadores en cuanto a horarios, tipo de actividades a desarrollar, remuneraciones y asistencia a la escuela, principalmente.

¿Cuál sería el aporte empresarial en materia de deserción escolar?

Se considera muy significativa la participación de los empresarios en el desarrollo de acciones comunicacionales y/o de financiamiento a iniciativas dirigidas a apoyar la permanencia de los niños y niñas en la escuela, o a la realización de actividades recreativas, escuelas de fútbol u otras, dirigidas a grupos más vulnerables de la población. Sin duda, ello puede constituirse en un valioso aporte para que más niños y niñas se dediquen a estudiar y no sean involucrados tempranamente en actividades laborales.

SENAME Y SUS ESTRATEGIAS

¿Cuáles son las gestiones puntuales que realiza el Sename frente a esta realidad?

Sename ha incorporado estrategias en tres líneas: la promoción de los derechos de los niños y niñas, y la prevención de graves vulneraciones como el trabajo infantil; la restitución de los derechos de las víctimas de explotación sexual comercial como una peor forma de trabajo infantil, y su protección, y una tercera vertiente que es el diseño de acciones vinculadas al conocimiento de la problemática, la sensibilización social, la capacitación y el registro de víctimas, desde una perspectiva intersectorial, en conjunto con ambas policías, la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Educación.

¿Cómo se llevan a cabo estas estrategias?

Para ello disponemos de una oferta de programas, implementados a nivel nacional, entre los que destacan 105 Oficinas de Protección de Derechos (OPD), que cubren 174 comunas, sumada a una amplia oferta de programas preventivos instalados en territorios de mayor vulnerabilidad. Todo ello, en función de detectar y atender tempranamente, y de manera integral, situaciones que afecten a niños y niñas y que, de no mediar intervención, pudieran cronificarse.

Además, hemos implementado catorce proyectos especializados en la atención de niños, niñas y adolescentes explotados comercial y sexualmente, instalados en diez regiones, con el objetivo de interrumpir esa situación y reparar los vínculos con sus familias.

La explotación sexual de menores debe ser uno de los problemas más impactantes que ustedes deben atender...

Así es. Al respecto, se han concretado estudios para conocer la magnitud y las características de los niños y niñas en explotación sexual comercial y en peores formas de trabajo infantil, y también para conocer los resultados de la actual normativa de delitos sexuales a menores de edad, con el fin de difundir buenas prácticas y aportar a la modificación de las dificultades.

¿Qué otras funciones están en el quehacer del Sename?

El ámbito de la capacitación. En conjunto con organismos como OIT y OIM, y compromisos de universidades, en los últimos años hemos logrado llegar a casi mil funcionarios formados para detectar y actuar ante situaciones de trabajo infantil, a nivel nacional, conociendo sobre el tema, compartiendo experiencias institucionales y reconociendo buenas prácticas para la derivación de los niños y niñas afectadas.

LA UNION HACE LA FUERZA

¿Y en materia de violación a la legalidad vigente?

En el año 2007, la Dirección del Trabajo y Sename establecimos un Protocolo de Acuerdo para actuar en forma conjunta ante denuncias que implican transgresión a la actual normativa; es decir, presencia de niños, niñas y adolescentes en actividades y/o condiciones prohibidas, como también por contravenir disposiciones referidas a la edad permitida.

¿En estas acciones conjuntas se inscribe también la Mesa Nacional sobre Peores Formas de Trabajo Infantil?

Claro. Un conjunto de organismos nacionales, entre ellos, la Dirección del Trabajo, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud y Sename, conformamos la Mesa Nacional sobre Peores Formas de Trabajo Infantil, una instancia destinada a promover y hacer un seguimiento a las acciones que estos actores diseñan y desarrollan en este ámbito. Además, debemos promover la detección, registro y atención de niños, niñas y adolescentes vulnerados gravemente en sus derechos a través de la explotación laboral. Dicho compromiso se plasma a través del Sistema de Registro Unico e Intervención.

Nuestra actual legislación, ¿es suficiente para revertir una evidencia que afecta a tantos miles de niños, niñas y adolescentes?

En los últimos años, Chile ha ido avanzando hacia una legislación moderna, integral y coherente con los instrumentos internacionales que ha suscrito en materia de derechos de los niños y niñas.

¿En qué se traducen esos avances?

En los últimos cinco años se han realizado mejoramientos muy significativos en lo rela-

tivo a la persecución de los delitos sexuales vinculados a peores formas de trabajo infantil, como la explotación sexual comercial, y también en lo relativo a trabajo infantil. En este último ámbito, en el año 2007 entró en vigencia la Ley N° 20.189, la cual modificó el Código del Trabajo en cuanto a admisibilidad al empleo y el cumplimiento de la escolaridad. Posteriormente, ese mismo año se aprobó el reglamento que define los trabajos peligrosos y releva, nuevamente, la educación como una actividad central y prioritaria en la etapa de vida de los niños y niñas.

¿Y eso es suficiente?

Visibilizar y evitar que niños y niñas trabajen tempranamente o que sean explotados comercial y sexualmente no requiere sólo de una legislación. Es necesario el desarrollo de un conjunto de acciones, de diverso orden, que convoque a distintos actores y que incluya una implementación nacional, regional y local.

Eugenio González Z.

*Oficina de Comunicación y Difusión
Dirección del Trabajo*

TRABAJO DE MENORES DE EDAD^(*)

La norma laboral autoriza excepcionalmente a los menores de dieciocho años y mayores de quince a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

I. REGULACION AL TRABAJO DE MENORES

Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y se encuentran facultados a contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

La norma laboral autoriza excepcionalmente a los menores de dieciocho años y mayores de quince a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

En forma previa a la iniciación de la tarea o función a desarrollar, se deberá acreditar haber culminado su Educación

Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. De encontrarse actualmente cursando la E. Básica o Media, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

La Jornada de trabajo de los menores no podrá extenderse por más de treinta horas semanales durante el período escolar y en ningún caso podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos, considerando también aquellos en los cuales se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia y que éstos se encuentren bajo la autoridad de uno de ellos.

Solamente en casos debidamente calificados, con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedica-

(*) Fuente: Website Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl>

das al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

II. TRABAJOS PELIGROSOS QUE IMPIDEN CELEBRAR CONTRATOS CON MENORES DE DIECIOCHO AÑOS DE EDAD

Trabajo peligroso: Toda actividad o forma de trabajo en que las exigencias propias de las labores puedan interferir o comprometer el normal desarrollo físico, psicológico o moral de los menores, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar, daño a la integridad física y mental de los menores, considerando su mayor vulnerabilidad, falta de formación, capacitación y/o experiencia.

Trabajo peligroso por su naturaleza: Toda actividad o forma de trabajo que, por alguna característica intrínseca, representa un riesgo para la salud y desarrollo de los menores que la realizan.

- Trabajos en establecimientos de venta de armas.
- Trabajos en la fabricación, almacenamiento, distribución y venta de explosivos y de materiales que los contengan.
- Trabajos en faenas forestales. Se incluyen las actividades que se desarrollan en aserraderos, durante la tala de bosques, entre otras.
- Trabajos que se realicen en alta mar. Se incluyen todas las actividades desarrolladas para la pesca industrial, semi-industrial y artesanal, entre otras.
- Trabajos que se desarrollen en terrenos en que por su conformación o topogra-

fía puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales.

- Trabajos que se desarrollen en alturas superiores a 2 metros del nivel de piso. Se incluyen las actividades que se realizan en la construcción de edificios en altura, sobre andamios o techumbres, entre otras.
- Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre 2.000 metros del nivel del mar.
- Trabajos subterráneos. Se incluyen actividades tales como labores mineras subterráneas, construcción de túneles, ejecución de excavaciones, instalación o limpieza de cámaras o cañerías de distribución de: agua, energía eléctrica, teléfono, gas y eliminación de desechos, entre otros.
- Trabajos en faenas mineras.
- Trabajos que se desarrollen debajo del agua. Se incluyen las actividades de buceo profesional o artesanal, entre otras.
- Trabajos en condiciones extremas de temperatura. Se incluyen trabajos en cámaras de congelación o frigoríficas, en fundiciones, entre otros.
- Trabajos en que se deba manipular o trabajar con sustancias peligrosas, o que impliquen la exposición del menor a éstas. Para este efecto, se considerarán sustancias peligrosas aquellas que por su naturaleza, produzcan o puedan producir daños momentáneos o permanentes a la salud humana, incluidos los agentes de riesgo que figuran en el listado que establece la Norma Oficial NCh 382 Of. 2004 y sus modificaciones, así como cualquier otra que la autoridad competente determine como tal.

- Trabajos que conlleven riesgo ergonómico. Se incluyen actividades que impliquen movimientos repetitivos, con apremio de tiempo, en posturas inadecuadas o que impliquen manejo o manipulación manual de carga que contravenga lo establecido en la legislación vigente.
 - Trabajos que impliquen la manipulación, aplicación o almacenamiento de agroquímicos. Se incluyen las actividades desarrolladas en cámaras de fumigación, durante la aplicación o el período de carencia.
 - Trabajos que impliquen el manejo o la utilización de material cortopunzante de uso clínico; la atención de animales o personas enfermas y en general, cualquier otra actividad que pueda exponer a los menores a riesgos biológicos tales como virus, bacterias, hongos o parásitos.
 - Trabajos que se realicen con maquinarias, equipos o herramientas que requieren de capacitación y experiencia para su manejo seguro y cuya operación inadecuada o por personas inexpertas puede provocar incapacidades permanentes o muerte, tales como guillotinas, esmeriles, laminadores, calderas, autoclaves, prensas, sierras circulares, pistolas neumáticas, amasadoras, equipos de oxicorte, hornos, entre otros.
 - Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, que sean de consumo y/o de venta exclusiva de alcohol. Se incluyen la atención de clientes en bares, cantinas y otros análogos.
 - Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el consumo de tabaco.
 - Trabajos que atenten contra el normal desarrollo psicológico y moral del menor, ya sea, por el lugar en que se prestan o por las labores que se deben cumplir, o en los que no se permite el acceso de menores. Se incluyen aquellos que se realizan en cabarets, cafés espectáculo, salas de cines y establecimientos donde se exhiba material con contenido altamente violento, erótico y/o sexual explícito, espectáculos para adultos, casas de masaje, entre otros.
 - Trabajos que se desarrollen a bordo de vehículos de transporte de pasajeros o de carga.
 - Trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales.
 - Trabajos que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
 - Trabajos donde la seguridad de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad del menor. Se incluye el cuidado de menores, de enfermos; actividades de vigilancia, guardias, entre otros.
- Trabajo peligroso por sus condiciones:* Toda actividad o forma de trabajo en la cual, por el contexto ambiental y/u organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud y el desarrollo de los menores.
- Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección.
 - Trabajos en condiciones de aislamiento.
 - Trabajos que impliquen poner en riesgo la salud mental del menor, tales como tareas repetitivas con apremio de tiempo, de alta exigencia, entre otras.

- Trabajos en donde no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor.

III. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Deber de registrar

Las empresas que contraten a un menor deberán registrar los contratos individuales que se suscriban en la Inspección del Trabajo respectiva, para lo cual consignarán, dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del menor, a lo menos, los siguientes antecedentes:

1. Identificación completa de las partes.
2. Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.

Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda, mediante el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media. En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, de forma de compatibilizar la jornada laboral, que se pacte, con la jornada escolar. Este documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo del menor, y se considerará parte integrante del mismo.

- Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará el menor.
- Descripción de las labores convenidas.
- Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación del puesto de trabajo.

Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en que se realizará la prestación de servicios. Para estos efectos, dicho período comprenderá:

- a) período escolar, correspondiente al período de clases;
- b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias;
- c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.

Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar.

El empleador deberá acompañar al momento de efectuar el registro, los siguientes documentos:

- a) Copia de la Cédula Nacional de Identidad o Certificado de Nacimiento.
- b) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- c) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.
- d) Copia de la autorización escrita, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.
- d) Evaluación del Puesto de Trabajo del Menor.

Deber de Informar

El empleador que contratare un menor deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los riesgos laborales, contenida el Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluyendo el adiestramiento necesario y adecuado a su edad, para que

pueda desarrollar sus labores en forma segura. Deberá asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado.

El empleador deberá, antes de la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, efectuar una evaluación del puesto de trabajo en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan. Para tal fin, deberá considerar especialmente su edad y formación.

Al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

La contratación de un menor en contravención a las normas legales, sujetará al empleador al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, mientras se aplicare, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Inspector del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación inmediata de la relación laboral y aplicar al empleador las sanciones que correspondan conforme a la ley.

IV. AUTORIZACION PARA PRESTAR SERVICIOS DE UN MENOR DE EDAD EMANADA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

Cuando se produzca la inexistencia de padres, abuelos, guardadores o personas a cuyo cargo estuviere el menor, deberá el Inspector del Trabajo dentro de cuyo

territorio jurisdiccional se encuentre ubicada la empresa, establecimiento o faena donde el menor tenga que desarrollar sus labores quien efectúe la autorización correspondiente

Dicha autorización se realizará a petición del menor, debiendo éste presentar al momento de efectuar la solicitud los siguientes antecedentes:

- Cédula Nacional de Identidad o Certificado de Nacimiento.
- Certificado de matrícula o de alumno regular, en el cual, se dé cuenta a lo menos del nombre y domicilio del establecimiento educacional, el nivel de escolaridad a cursar por el menor y el horario en que se desarrollan las clases.

Presentados dichos antecedentes, se iniciara la gestión administrativa correspondiente, la cual implica el desarrollo de un procedimiento Inspectivo del lugar de trabajo en que se desempeñará el menor, las condiciones laborales, jornada y puesto de trabajo, a objeto de asegurar que dicha labor no se encuentre prohibida por la normativa vigente.

La autorización emanada del Inspector del Trabajo respectivo, deberá solicitarse y emitirse con anterioridad a la iniciación de la respectiva prestación de servicios y tendrá validez solamente para desempeñarse en el cargo o función solicitada, razón por la cual, si el menor quisiese trabajar en otra empresa, en otras labores dentro de ella o en una con jornada diferente, deberá obtener nuevamente la autorización correspondiente.

Copia de la resolución se notificará al menor solicitante, a la empresa en la cual el menor haya de prestar funciones y al Tribunal de Familia que corresponda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA DECRETO N° 19, DE 2007, QUE ESTABLECE OBJETIVOS, LINEAS DE ACCION Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE DIALOGO SOCIAL DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO^(*)

DECRETO N° 37

Núm. 37.- Santiago, 10 de marzo de 2008.- Vistos: Lo dispuesto en el D.F.L. N°1/19.653, de 13 de diciembre de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el D.F.L. N° 1 de 1967, Orgánico de la Subsecretaría del Trabajo; en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República, sobre Exención de Trámite de Toma de Razón, y sus modificaciones posteriores; en la Ley N° 19.880, de 2003, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado, y en la glosa 04 asociada a la partida 15-0101-24-01-432 de la Ley N° 20.232 de Presupuesto del Sector Público para el año 2008; y

Considerando:

1. Que, mediante el Decreto N° 19, de 24 de enero modificado por el Decreto N° 108,

de 4 de junio, ambos de 2007, se establecieron los objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa Diálogo Social.

2. Que, es de vital importancia mantener una política que promueva la generación de instancias para el desarrollo del diálogo social en el país, y especialmente apoyar todas las iniciativas que den las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan realizar una labor sindical moderna respecto de la interacción constante y necesaria que debe existir entre trabajadores y empleadores, gobierno y participantes activos de las relaciones socio-laborales,

Decreto:

1. Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 19, de fecha 24 de enero, modificado por el Decreto N° 108, de 4 de junio, ambos de 2007, que establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implemen-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 20.05.08.

tación del Programa de Diálogo Social, Subsecretaría del Trabajo:

1. Agrégase la siguiente letra g) en el numeral 3 del Decreto N° 19, del siguiente tenor:

- g) Fomentar la creación, constituir, desarrollar y difundir actividades de formación laboral y sindical, de cualquier naturaleza y formato, apoyando y colaborando en todos los niveles y prestando los soportes necesarios para que sean ejecutadas en torno a materias laborales, a fin de sentar las bases mínimas para un desarrollo homogéneo e igualitario de los contenidos asociados al mundo de las relaciones laborales y sindicales.

2. Agrégase un inciso tercero, nuevo, al numeral 7 del Decreto N°19, del siguiente tenor:

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el literal g) del numeral tercero del presente decreto, la ejecución de dichas actividades deberá estar a cargo de instituciones de reconocido prestigio y trayectoria. Los fondos a adjudicar se concursarán mediante licitación pública.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- Por orden de la Presidenta de la República, Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

MODIFICA DECRETO N° 57, DE 1990, REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL DECRETO LEY N° 3.500, DE 1980^(*)

DECRETO N° 18

Núm. 18.- Santiago, 12 de mayo de 2008.- Vistos: Lo dispuesto por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y sus modificaciones posteriores; la Ley N° 20.255; y la facultad que me confiere el N° 6 del artículo 32° de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Artículo único: Modifícase el Decreto Supremo N° 57 de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, de acuerdo a lo siguiente:

1. Modifícase el artículo 18, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sustitúyese en la primera oración del inciso primero la expresión "7°" por la expresión "4° bis" e intercálase al final de la oración, a continuación de la palabra "ley" y antes del punto seguido (.), la siguiente frase "y aquellas referidas en los párrafos cuarto y quinto del Título I de la Ley N° 20.255". A su vez, reemplázase en la segunda oración, la frase "Estas Comisiones serán administradas y financiadas en conjunto, por las Administradoras de Fondos de Pensiones, y", por lo siguiente: "La administración de las comisiones corresponderá a las Administradoras de Fondos de Pensiones y serán financiadas en conjunto por

éstas y el Instituto de Previsión Social, de acuerdo a lo establecido en el inciso tercero del artículo 11 de la ley. Estas Comisiones".

- b) Intercálase en la primera oración del inciso segundo, a continuación de la palabra "Administradoras", la siguiente frase: "y el Instituto de Previsión Social". A su vez, sustitúyese la palabra "afiliados" por "interesados" y agrégase a continuación de la palabra "ellas", la expresión "y en el citado Instituto". A su vez, agrégase entre la primera y segunda oraciones la siguiente oración nueva: "En todo caso, el Instituto de Previsión Social contribuirá al financiamiento de las comisiones médicas sólo respecto de los solicitantes de Pensión Básica Solidaria de Invalidez.". Asimismo, al final de la que ha pasado a ser tercera oración, agrégase antes del punto aparte (.), la siguiente expresión: "y del Instituto de Previsión Social".

2. Modifícase el artículo 19, de acuerdo a lo siguiente:

- a) En el inciso segundo, reemplázase la expresión "afiliados y estén debidamente equipados, de acuerdo a", por la expresión "solicitantes de pensión de invalidez, cuenten con la amplitud necesaria y estén debidamente equipados para la atención de personas con discapacidad, considerando a lo menos". En la letra b. del mismo

(*) Publicado en el Diario Oficial de 20.05.08.

inciso, reemplázase la expresión “, y” por un punto y coma (;). A su vez, en la letra c., sustitúyese la expresión “y magnéticos.” por: “, magnéticos y electrónicos, y”. Finalmente, agrégase la siguiente letra d) nueva:

“d. Sistemas propios de información electrónicos interconectados con la Superintendencia, de acuerdo a lo que determine una norma de carácter general dictada por ella.”.

- b) En el inciso tercero, agrégase la siguiente oración final: “Asimismo, la Superintendencia fiscalizará a las Comisiones Médicas en lo que concierne al examen de las cuentas de entradas y gastos, para lo cual las Administradoras deberán remitir a la Superintendencia la información que ésta les requiera, de acuerdo a lo que ella establezca en una norma de carácter general”.
3. Agrégase al final del inciso segundo del artículo 20, antes del punto aparte (.), la siguiente oración “por la Superintendencia y no serán funcionarios dependientes de ésta”.
 4. Modifícase el artículo 21, de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Reemplázase en el inciso primero la palabra “tercero” por “segundo”.
 - b) Agrégase el siguiente inciso segundo nuevo: “La Superintendencia podrá establecer mediante norma de carácter general las inhabilidades para el ejercicio de las funciones de los médicos a que se refiere el inciso anterior, como asimismo para los médicos asesores de los afiliados”.
 5. Modifícase el artículo 22, de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Sustitúyese la primera oración del inciso primero por la siguiente “Los interesados deberán recurrir a la Adminis-

tradora a la cual se encuentren afiliados o al Instituto de Previsión Social, para solicitar la declaración de su invalidez, los que requerirán la calificación de la Comisión Médica correspondiente a la región del lugar de trabajo del solicitante o del domicilio de éste, en caso que esté desempleado, sus servicios hayan sido suspendidos o se tratare de trabajadores independientes u otro potencial beneficiario.”. Por otra parte, en la segunda oración de este inciso, sustitúyese la frase: “el afiliado podrá solicitar a la Administradora”, por “el interesado podrá solicitar a la Administradora o al Instituto de Previsión Social”.

- b) Reemplázase en la primera oración del inciso segundo la frase “deberán ser entregados en la Administradora” por “podrán ser entregados en la Administradora o en el Instituto de Previsión Social, según corresponda,”. A su vez, agrégase entre la primera y segunda oraciones de este inciso la siguiente oración nueva: “En ningún caso la Administradora o el Instituto de Previsión Social podrán negar la solicitud, porque el interesado no aporta los antecedentes antes señalados”.
 - c) Sustitúyese al inicio del inciso cuarto la palabra “deberá”, por la frase “o el Instituto de Previsión Social deberán”. A su vez, sustitúyese la expresión “el quinto día hábil siguiente de recibida la solicitud”, por la expresión “en el plazo que establezca una norma de carácter general que emitirá la Superintendencia”.
 - d) Reemplázase en el inciso quinto la palabra “afiliado”, por la frase “interesado a la evaluación a que se refiere el artículo siguiente o”.
6. Agréganse los siguientes artículos 22 bis y 22 ter, nuevos:

“Artículo 22 bis: El afiliado cubierto por el seguro de invalidez y sobrevivencia de-

berá presentar los antecedentes médicos que fundamenten su solicitud de invalidez ante un médico cirujano designado por las Comisiones Médicas Regionales de entre aquellos incluidos en el Registro Público de Asesores, que administrará y mantendrá la Superintendencia, con el objeto que aquel informe a la Comisión respectiva si la solicitud se encuentra debidamente fundada en aspectos técnicos.

En caso que dicho médico determine que la solicitud se encuentra fundada de la forma señalada en el inciso anterior, la Comisión Médica Regional designará, sin costo para el afiliado, a un médico cirujano de aquellos incluidos en el citado Registro, con el objeto que lo asesore durante el proceso de evaluación y calificación de invalidez y asista como observador a las sesiones de las Comisiones en que se analice su solicitud. Con todo, el afiliado podrá nombrar a su costa, un médico cirujano de su confianza, en reemplazo del designado, para que lo asesore de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 11 de la ley.

En caso que no se considere la solicitud debidamente fundada en aspectos técnicos, el afiliado cubierto por el seguro de invalidez y sobrevivencia no tendrá derecho a la asesoría de un médico de aquellos incluidos en el Registro, pudiendo someterse al proceso de evaluación y calificación de invalidez sin asesoría, o nombrar a su costa un médico cirujano de su confianza para tales efectos.

Para el ejercicio de sus funciones, el médico asesor podrá participar durante todo el proceso de calificación de invalidez respectivo y asistir, sólo con derecho a voz, durante la adopción del respectivo acuerdo.

Los médicos asesores que integren el referido Registro, ejercerán sus funciones a partir de su designación por las Comisiones Médicas Regionales, teniendo derecho

a percibir honorarios por su cometido. Dichos honorarios serán de cargo de la Superintendencia y los médicos asesores no serán funcionarios dependientes de ésta.

Artículo 22 ter. Para ser incluido en el Registro Público de Asesores a que se refiere el artículo anterior, los médicos cirujanos deberán presentar una solicitud en tal sentido ante la Superintendencia, a la que deberán proporcionar toda la documentación que permita certificar la referida calidad de profesional habilitado.

El médico asesor del afiliado tendrá las siguientes facultades y funciones:

- a) Entrevistar al interesado y analizar los antecedentes médicos que fundamentan su solicitud de pensión de invalidez.
- b) Informar a la Comisión Médica Regional y al interesado si la solicitud de pensión de invalidez presentada se encuentra fundada en aspectos técnicos, explicando sus fundamentos.
- c) Asistir con derecho a voz a la sesiones de la Comisión, en que se discutan las solicitudes de pensión de invalidez de los afiliados a los que está asesorando.
- d) Asesorar a los afiliados en aquello que diga relación con aspectos técnicos, durante el proceso de evaluación, reevaluación o reclamaciones, según sea el caso.

Para el cumplimiento de su cometido, el médico asesor estará facultado para revisar los antecedentes que obren en el respectivo expediente de calificación de invalidez, debiendo concedérsele facilidades para un expedito y oportuno acceso al mismo".

7. Reemplázase en el artículo 23 la frase "el artículo anterior", por "los artículos 22 y

22 ter de este Reglamento, según corresponda”.

8. Modifícase el artículo 24, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sustitúyese en la letra a), la frase: “los trabajadores afiliados” por la siguiente: “las personas referidas en los artículos 4° y 4° bis de la ley y aquéllas referidas en los párrafos cuarto y quinto del Título I de la Ley N° 20.255,”. Asimismo, reemplázase el punto y coma (;) que se encuentra al final de esta letra por un punto (.).
- b) Intercálase en la primera oración de la letra b), entre las palabras “califique” y la expresión “, de”, la siguiente oración: “el grado de invalidez parcial o un dictamen definitivo que califique el grado de invalidez total”. A su vez, elimínase al final de la oración la siguiente frase: “, el grado de invalidez del afiliado”. Por otra parte, en la segunda oración intercálase entre las palabras “invalidez” y “fue” la frase: “de un afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones”.
- c) Sustitúyese en la letra c), la palabra “afiliados”, la primera vez que aparece en el texto, por “inválidos transitorios parciales”. A su vez, agrégase a continuación de la palabra “Administradoras” la expresión: “o por el Instituto de Previsión Social”. Finalmente, elimínase la palabra “afiliados”, la segunda vez que aparece en el texto.
- d) Sustitúyese en la letra d), la palabra “afiliado” por “inválido parcial”.
- e) Sustitúyese la primera oración de la letra e), por la siguiente: “Notificar por escrito a las Administradoras o al Instituto de Previsión Social, según corresponda, la identidad de aquellas personas que no se presenten a la citación de reevaluación al cabo de

tres meses de efectuada para que suspendan el pago de pensión, o al cabo de seis meses para que extingan el derecho a pago de pensión, por haber cesado su invalidez en conformidad al inciso cuarto del artículo 4° de la ley y según lo señalado en la letra c) del artículo 28 de la Ley N° 20.255”. Asimismo, en la segunda oración, sustitúyese la palabra “afiliado” por “inválido transitorio parcial”.

- f) Sustitúyese en la letra f), la frase “afiliados declarados inválidos”, por “inválidos transitorios”.
 - g) Reemplázase la letra g) por la siguiente: “g. Determinar, para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 16 de la Ley N° 20.255, en qué casos la causa del principal menoscabo que origina la invalidez de un extranjero proviene de un accidente acaecido fuera del territorio de la República de Chile.”.
 - h) Sustitúyese al final de la letra i), el punto y coma (;), por un punto (.).
 - i) Sustitúyese al final de la letra k), la expresión “, y”, por un punto (.).
9. Modifícase el artículo 28, de acuerdo a lo siguiente:
- a) Sustitúyese en la primera oración del inciso primero, la frase “Las resoluciones” por “Los dictámenes”. A su vez, en la segunda oración, reemplázase la palabra “resolver” por “dictaminar”.
 - b) Sustitúyese en la primera oración del inciso segundo, la palabra “afiliado” por “interesado”.
10. Sustitúyese en la segunda oración del inciso segundo del artículo 29, la palabra “afiliado”, por “interesado, su médico asesor”.

11. Modifícase el artículo 30, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Elimínase al inicio del inciso primero, la expresión “primer y segundo”. A su vez, sustitúyese la expresión “al afiliado” por “al interesado”. Asimismo, intercálase entre las expresiones “Administradora respectiva,” y “a la Compañía”, la expresión “al Instituto de Previsión Social,”. A su vez, sustitúyese la expresión “la Administradora hubiere” por “se hubiere”. Finalmente, agrégase la siguiente oración final: “Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá además comunicar por un medio electrónico a todas las partes involucradas, la emisión del dictamen a que se refiere este artículo.”.
- b) Sustitúyese en la primera oración del inciso segundo, la siguiente frase: “total o parcial de un trabajador afecto a la Ley N° 18.834 o N° 18.883, ambas de 1989”, por: “parcial o un dictamen ejecutoriado que apruebe una invalidez total de un funcionario regido por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda o por la Ley N° 18.883”.

12. Modifícase el artículo 31, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sustitúyese en el inciso primero, la oración “de un afiliado generada durante su período de afiliación al Sistema”, por la siguiente: “parcial, o el dictamen de invalidez total”.
- b) Sustitúyese en la letra a) del inciso tercero la frase “146 de la Ley N° 18.834”, por la siguiente: “152 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo”.

13. Modifícase el artículo 32, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sustitúyese el inciso primero por el siguiente: “La Comisión deberá mantener un archivo electrónico que contenga los dictámenes acordados y suscritos por sus miembros. Dicha información deberá enviarse a la Superintendencia, de acuerdo a lo que esta última establezca en una norma de carácter general.”.
- b) En el inciso segundo, intercálase entre la palabra “Comisión” y la conjunción disyuntiva “o” la expresión “, el Instituto de Previsión Social”. Asimismo, intercálase entre la palabra “archivo” y la preposición “de”, la frase “, de acuerdo a lo que determine la Superintendencia en una norma de carácter general,”. A su vez, sustitúyese la expresión “completados con”, por la palabra “incluyendo”. Finalmente, elimínase la oración “, a lo menos durante cinco años contados desde que quede ejecutoriado el correspondiente segundo dictamen de invalidez”.

14. Sustitúyese en la letra f) del artículo 33, la expresión “los afiliados”, por “las personas”.

15. Sustitúyese en el artículo 34 la frase “las fichas clínicas” por “los expedientes” y la frase “las resoluciones o” por “los dictámenes y”.

16. Modifícase el artículo 35, de acuerdo a lo siguiente:

- a) En la letra a), sustitúyese la expresión “del afiliado” por “de las personas sometidas a calificación”.
- b) En la letra b), sustitúyese la expresión “afiliado exámenes clínicos” por “interesado exámenes médicos”.

17. Modifícase el artículo 36, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sustitúyese en el inciso primero, la palabra "afiliado" por "interesado".
- b) Modifícase el inciso segundo, de acuerdo a lo siguiente:
- En la letra b), sustitúyese la palabra "trabajador" por "interesado".
 - En la letra c), sustitúyese la expresión "trabajador afiliado" por "interesado".
 - En la letra d), sustitúyese la palabra "afiliado" por "interesado".
- c) Intercálase en el inciso tercero a continuación de la palabra "escrito", la expresión "al Instituto de Previsión Social o". Asimismo, intercálase a continuación de la palabra "Pensiones", la frase ", según corresponda,".
18. Intercálase a continuación del artículo 36, el siguiente artículo 36 bis nuevo:
- "Artículo 36 bis. Una vez notificado un dictamen, las Comisiones Médicas Regionales deberán permitir a todas las partes involucradas y al médico asesor o tratante del interesado, el acceso al expediente de calificación de invalidez, en las condiciones que determine la Superintendencia, con el solo objeto de que obtengan antecedentes que permitan fundar debidamente sus reclamos ante la Comisión Médica Central, en los términos en que lo establece el inciso quinto del artículo 11 de la ley."
19. Reemplázase el segundo inciso del artículo 37, por el siguiente: "El Superintendente designará a los miembros de la Comisión Médica Central y a sus subrogantes. Asimismo, designará de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario Médico."
20. Modifícase el artículo 38, de acuerdo a lo siguiente:
- Intercálase en la letra a), entre las palabras "reclamos" y "que" la palabra "fundados".
 - Sustitúyese en la letra b), la expresión "al afiliado" por "a la persona".
 - Sustitúyese en la letra c), la palabra "afiliado" por "interesado" y, al final de la oración, reemplázase el punto y coma (;) por ", y".
 - Intercálase en la letra d), a continuación de la palabra "Solicitar", la siguiente frase "al Instituto de Seguridad Laboral,". A su vez, reemplázase al final de la oración la expresión ", y" por un punto (.)
 - Elimínase la letra e).
21. Agréganse los siguientes artículos 38 bis y 38 ter nuevos:
- "Artículo 38° bis. El Presidente de la Comisión Médica Central tendrá las siguientes funciones:
- Verificar si el reclamo ha sido interpuesto dentro del plazo legal;
 - Analizar y resolver la admisibilidad de los recursos que procedan por ley;
 - Presidir las sesiones de la Comisión;
 - Asignar el expediente a un médico integrante o asumir personalmente el estudio;
 - Firmar el acta de sesión conjuntamente con el Secretario Médico;
 - Firmar toda resolución o acuerdo que emane de la Comisión;
 - Conceder audiencias a los interesados cuando sea pertinente;
 - Revisar y despachar la correspondencia, documentos, solicitudes o certificaciones que se reciban en la Comisión, verificando que ellos estén ajustados a las leyes y reglamentos

vigentes, y estén acompañados de los antecedentes personales y previsionales exigidos y dentro de los plazos legales;

- i) Citar a reunión extraordinaria de la Comisión;
- j) Supervisar el funcionamiento administrativo de la Comisión Médica, informando oportunamente a la Superintendencia de cualquier anomalía;
- k) Representar a la Comisión ante las autoridades de organismos públicos y privados, y
- l) Otras funciones que le encomiende la Superintendencia.

Artículo 38 ter. El Secretario Médico de la Comisión Médica Central, tendrá las siguientes funciones:

- a) Revisar y firmar las actas, verificando que éstas sean transcripciones fieles de lo tratado en sesión y respondan a los requerimientos presentados en el reclamo;
- b) Revisar y firmar las resoluciones de la Comisión;
- c) Firmar certificados que acrediten el estado del trámite o cualquier actuación de la Comisión, y
- d) Estudiar y proponer los perfeccionamientos al procedimiento de emisión de resoluciones.

22. Sustitúyese en el primer inciso del artículo 39, la palabra "dos" por la palabra "cuatro".

23. Elimínase el primer inciso del artículo 40.

24. Modifícase el artículo 41, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sustitúyese al final de la segunda oración de la letra b) del inciso primero, la frase "hacer una relación de ellos en la próxima sesión", por la siguiente: "analizar si el reclamo se encuentra debidamente fundado en aspectos técnicos y, de no existir esta clase de antecedentes que ameriten un mayor estudio, podrá proponer su rechazo en la sesión siguiente. Si el reclamo contiene fundamentos plausibles deberá proponer un mayor estudio o proponer a la Comisión que resuelva con los antecedentes disponibles".
- b) Sustitúyese en la letra c) del inciso primero, la palabra "afiliado", por "interesado".
- c) Agrégase al final del inciso segundo, a continuación del punto aparte (.), la siguiente oración: "Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá además comunicar por un medio electrónico a todas las partes involucradas, la emisión de la resolución a que se refiere este inciso."

25. Sustitúyese el artículo 42, por el siguiente:

"Artículo 42°. Para el financiamiento de los exámenes que se requieran para la emisión del primer dictamen de invalidez parcial o el dictamen de invalidez total, como también de aquellos requeridos para resolver sus reclamaciones, los interesados se clasificarán según su nivel de ingreso mensual, en los mismos grupos establecidos en el artículo 160 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469, y se reajustarán en igual forma. Igual tratamiento tendrán los dictámenes que se emitan para beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

El costo de las interconsultas y los exámenes será financiado por las Adminis-

tradoras, en el caso de los afiliados no cubiertos por el seguro a que se refiere el artículo 59 de la ley; por las compañías de seguros que se adjudiquen la licitación a que se refiere el artículo 59 bis de la ley, en el caso de los afiliados cubiertos por dicho seguro; por el Instituto de Previsión Social, en el caso de los solicitantes de pensión básica solidaria de invalidez; y por los propios interesados, exclusivamente.

26. Sustitúyese al inicio de la primera oración del artículo 43, la palabra "afiliados" por "interesados". A su vez, reemplázase la frase: "28 de la Ley N° 18.469. Este porcentaje será 0% para los grupos A y B, 25% para el grupo C y 50% para el grupo D", por "159 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud a que se refiere el artículo precedente".

27. Modifícase el artículo 44, de acuerdo a lo siguiente:

a) Reemplázase en el encabezado del inciso primero la oración "pueda determinar el grupo a que pertenece el afiliado", por la siguiente: "o el Instituto de Previsión Social, puedan determinar el grupo al que pertenece el interesado".

b) Sustitúyese el inciso final por el siguiente: "Las personas carentes de recursos acreditarán esa calidad en la misma forma que para los efectos de la letra e) del artículo 136 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del año 2005, del Ministerio de Salud a que alude el artículo 42, o con un informe social de la Municipalidad correspondiente a su domicilio."

28. Sustitúyese en la segunda oración del artículo 45, la palabra "interesado", por "beneficiario".

29. Agrégase en el artículo 46, entre las palabras "kinesiológicos" y "solicitados", la siguiente expresión "y sociolaborales",

reemplazando la conjunción "y" que antecede a la palabra "kinesiológicos" por una coma. Adicionalmente, sustitúyese la expresión "la Ley N° 18.469" por la siguiente frase: "el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud a que se refiere el artículo 42°".

30. Agrégase al final de la primera oración del artículo 47, antes del punto seguido (.), la siguiente frase: ", las que serán aplicables a la evaluación de invalidez de los solicitantes de pensión básica solidaria de invalidez". A su vez, elimínase la segunda oración.

31. Elimínase la tercera oración del inciso primero del artículo 48.

32. Sustitúyese en la segunda oración del artículo 51, la expresión "alguna Administradora", por "las Administradoras".

33. Reemplázase el artículo transitorio agregado por el artículo 26 del Decreto Supremo N° 77, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, por el siguiente Título nuevo:

"TÍTULO XIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1° transitorio: Lo dispuesto en el Artículo Unico de este decreto supremo, en todo aquello que se refiere al Sistema de Pensiones Solidarias establecido en el Título I de la Ley N° 20.255, entrará en vigencia el 1° de julio de 2008.

Asimismo, las normas de este decreto supremo que modifican el financiamiento de las Comisiones Médicas que establece el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, a que se refiere la letra b) del numeral 5 del artículo 91 de la Ley N° 20.255, entrarán en vigencia el 1° de julio de 2008.

A su vez, aquellas modificaciones no referidas al mencionado Sistema de Pensiones

Solidarias, ni a su financiamiento, entrarán en vigencia el 1° de octubre de 2008.

Artículo 2° transitorio: Para el financiamiento de la administración de las Comisiones Médicas durante el año 2008, la proporción que le corresponderá financiar al Instituto de Previsión Social, de acuerdo a lo establecido el inciso segundo del artículo 18 de este Reglamento, se determinará en base al número de solicitudes de Pensión Básica Solidaria de Invalidez presentadas durante el segundo semestre del año 2008. No obstante lo anterior, la contribución que deba realizar el Instituto de Previsión Social, para el período señalado, se hará efectiva de manera anticipada, de conformidad a la estimación que establezca la Superintendencia de Pensiones. Finalizado el referido semestre, la Superintendencia practicará una reliquidación del período y, una vez terminada, comunicará al Instituto de Previsión Social la necesidad de complementar su contribución o el hecho de que lo pagado en exceso será imputado a la contribución correspondiente al año 2009, arbitrando los mecanismos necesarios para uno u otro efecto.

Lo dispuesto en el inciso precedente es sin perjuicio de los aportes que deba efectuar el Instituto de Previsión Social para solventar los mayores gastos de administración e infraestructura, que demande el aumento en la cobertura de las referidas comisiones por aplicación de la Ley N° 20.255, los que serán integrados de conformidad a la proporción y en la oportunidad que establezca la Superintendencia de Pensiones.

Para el financiamiento de la administración de las Comisiones Médicas durante el año

2009, la proporción que le corresponderá financiar al Instituto de Previsión Social, de acuerdo a lo establecido el inciso segundo del artículo 18 de este Reglamento, se determinará en base al número de solicitudes de Pensión Básica Solidaria de Invalidez presentadas durante el segundo semestre del año 2008.

Artículo 3° transitorio: Las solicitudes de calificación de invalidez para acceder a las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, que hayan sido presentadas conforme a las disposiciones de dicho decreto ley y que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia del Título I de la Ley N° 20.255, serán calificadas por las Comisiones Médicas a que se refieren los Títulos III, IV y V de este Reglamento, sin perjuicio que, para la realización de dicha calificación, se podrán considerar los antecedentes de la evaluación médica realizada por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez a la fecha de la entrada en vigencia del mencionado Título I.

Artículo 4° transitorio: La alusión que en la letra d) del artículo 38 de este Reglamento, se hace al Instituto de Seguridad Laboral, se entenderá hecha al Instituto de Normalización Previsional, mientras el primero no entre en funcionamiento."

Anótese, tómesese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Mario Ossandón Cañas, Subsecretario de Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.255^(*)

DECRETO N° 23

Núm. 23.- Santiago, 19 de mayo de 2008.- Vistos: Lo dispuesto en el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República; en la Ley N° 20.255, y en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255:

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. El Sistema de Pensiones Solidarias creado por la Ley N° 20.255, se regirá por las normas de dicho texto legal y aquellas contenidas en el presente reglamento.

Artículo 2°. El presente reglamento regula la concesión, mantención, suspensión y extinción de los siguientes beneficios:

- a) Pensión Básica Solidaria de Vejez;
- b) Aporte Previsional Solidario de Vejez;

- c) Pensión Básica Solidaria de Invalidez, y
- d) Aporte Previsional Solidario de Invalidez.

TITULO SEGUNDO DE LA TRAMITACION DE LOS BENEFICIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS

Párrafo 1° *De la Solicitud de los Beneficios*

Artículo 3°. Los beneficios a que se refiere el presente reglamento deberán solicitarse a través del o los formularios que para tal efecto determine el Instituto de Previsión Social, de conformidad a las normas generales que imparta para este efecto la Superintendencia de Pensiones.

El Instituto de Previsión Social tendrá a disposición del público el o los formularios de solicitud correspondientes y guías para su trámite, en todas las dependencias de dicha institución que, para tal efecto, determine su Director Nacional, debiendo los funcionarios del Instituto orientar a quien lo requiera sobre la forma en que deben solicitarse los respectivos beneficios. Los señalados formularios podrán estar disponibles a través de medios electrónicos.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 6.06.08.

La misma obligación referida en el inciso precedente, será aplicable a las Administradoras de Fondos de Pensiones respecto de las solicitudes de beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias por parte de sus afiliados, cuando se hagan efectivas a través de sus respectivas sucursales.

El Instituto de Previsión Social podrá celebrar convenios con organismos públicos y privados con el objeto que éstos reciban solicitudes de beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias. Los referidos convenios deberán garantizar que la recepción de dichas solicitudes se verifique con los mismos estándares de atención y calidad que aquellas solicitudes recibidas directamente por el Instituto. Asimismo, el Instituto de Previsión Social podrá disponer procedimientos de recepción de solicitudes mediante medios electrónicos.

Los procedimientos y convenios señalados en este artículo, deberán sujetarse a las normas de carácter general que al respecto emita la Superintendencia de Pensiones, en todo aquello no previsto en la ley y el presente reglamento.

Artículo 4°. Para acoger a trámite la respectiva solicitud, quien invoque la calidad de beneficiario, deberá exhibir cédula de identidad vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N° 1.268 de 1975. Con todo, aquellos solicitantes que no se encuentren comprendidos en lo dispuesto por dicho artículo y presenten una cédula de identidad que no esté vigente, podrán iniciar el trámite quedando la solicitud pendiente hasta que regularicen el documento.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el Instituto de Previsión Social podrá acoger a trámite las solicitudes presentadas por quien represente debidamente al solicitante.

Artículo 5°. La solicitud de beneficios deberá contener, a lo menos, el día, mes y año de su presentación, los nombres y

apellidos del eventual beneficiario, su rol único nacional y domicilio completo. Dicha solicitud deberá ser firmada por el requirente, sea el beneficiario o quien debidamente lo represente.

Artículo 6°. La solicitud que cumpla con los requisitos establecidos en los artículos precedentes será ingresada al Sistema de Información de Datos Previsionales a que se refieren los artículos 13 y siguientes de este reglamento, con indicación de la fecha en que efectivamente se requirió el beneficio correspondiente ante el Instituto de Previsión Social u otro organismo autorizado, la que se tendrá como data de presentación de la solicitud para los efectos de lo dispuesto en la Ley N° 20.255.

El Instituto de Previsión Social o el organismo autorizado, según el caso, otorgará al peticionario un comprobante que dé cuenta de la presentación de la solicitud.

Los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias se devengarán desde el primer día del mes en que se haya presentado la respectiva solicitud, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 12 de la Ley N° 20.255. Con todo, los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias no podrán devengarse sino a partir de la fecha de cumplimiento de las edades requeridas para acceder al correspondiente beneficio.

Artículo 7°. Las actuaciones a que dé lugar la tramitación de los beneficios que regula el presente reglamento y la identificación de los participantes que intervengan en ellas, deberán constar en un expediente a cargo del Instituto de Previsión Social. El referido expediente podrá ser electrónico.

Artículo 8°. Mientras una solicitud se encuentre pendiente, no se admitirá otra respecto del mismo beneficiario. Con todo, una vez resuelta la primera, cada nueva solicitud respecto de un mismo beneficiario será agregada al expediente original.

*Párrafo 2°
De la Tramitación de la
Concesión de Beneficios*

Artículo 9°. Una vez ingresada a trámite una solicitud, el Instituto de Previsión Social procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos legales, por parte del solicitante, para acceder a los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, con todos los antecedentes de que disponga el Sistema de Información de Datos Previsionales en los términos establecidos en el Párrafo 3° del presente Título.

Si, verificada la información en el Sistema de Información de Datos Previsionales, el Instituto de Previsión Social constata que el solicitante cumple con los requisitos para acceder al Sistema de Pensiones Solidarias, procederá a emitir la resolución que concede el respectivo beneficio. En caso que, mediante la misma información, el Instituto de Previsión Social determine que el solicitante no cumple dichos requisitos, procederá a rechazar la respectiva solicitud mediante resolución fundada.

Cuando se acoja una solicitud, la resolución correspondiente deberá indicar el monto del beneficio otorgado.

El monto del respectivo beneficio se calculará por el Instituto de Previsión Social, sin perjuicio de las instrucciones que imparta sobre el particular la Superintendencia de Pensiones.

Artículo 10. Cuando el Sistema de Información de Datos Previsionales no contenga la información necesaria para acreditar el cumplimiento de los requisitos correspondientes o se presentaren discrepancias con el solicitante respecto de la información contenida en dicho sistema, el Instituto de Previsión Social procederá a arbitrar las medidas conducentes a obtener, aclarar o actualizar la información con los organismos competentes, circunstancia que será notificada al solicitante.

Con todo, el Instituto de Previsión Social podrá otorgar los beneficios correspondientes

si el solicitante acredita, mediante documento auténtico, conforme a las instrucciones que imparta al efecto la Superintendencia de Pensiones, que cumple el o los respectivos requisitos.

Artículo 11. Las resoluciones que otorguen o rechacen una solicitud se notificarán de conformidad a cualesquiera de las formas que establece la Ley N° 19.880 y serán registradas en el Sistema de Información de Datos Previsionales.

Adicionalmente, las notificaciones a que se refiere el presente reglamento podrán efectuarse por correo electrónico o algún otro medio, cuando así lo haya autorizado expresamente el solicitante.

Artículo 12. El Instituto de Previsión Social informará al solicitante o a quien lo represente debidamente, acerca del estado de tramitación de la correspondiente solicitud, cuando éste lo requiera.

*Párrafo 3°
Del Sistema de Información
de Datos Previsionales y de la
Forma en que se Acreditará el
Cumplimiento de los Requisitos
para Acceder al Sistema de
Pensiones Solidarias*

Artículo 13. Corresponderá al Instituto de Previsión Social el requerimiento, administración y manejo de datos personales y de la información que entreguen organismos públicos y privados, en virtud de lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley N° 20.255, para el establecimiento de un Sistema de Información de Datos Previsionales. La entrega de dicha información se hará en los plazos determinados por la Superintendencia de Pensiones.

El Instituto de Previsión Social establecerá los procedimientos de registro, archivo, respaldo, seguridad, transmisión y acceso a los datos, y documentación física si correspondiera, que conformen el sistema a que se refiere el presente Párrafo, y cualquier otro que sea

necesario para el adecuado funcionamiento del mismo, de conformidad a las normas generales que imparta para este efecto la Superintendencia de Pensiones.

Artículo 14. Para el funcionamiento del Sistema de Información de Datos Previsionales, en la concesión de los beneficios a que se refiere el presente reglamento, el Instituto de Previsión Social requerirá, a lo menos:

- a) Al Servicio de Registro Civil e Identificación: La información referente a fechas de nacimiento, roles únicos nacionales y nacionalidades de los eventuales beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias;
- b) Al Ministerio de Planificación: La información disponible en el "Registro de Información Social", a que se refiere el Decreto Supremo N° 291, de 2006, de dicho Ministerio;
- c) A la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile: La identificación de sus pensionados, y
- d) Al Ministerio del Interior: La información disponible respecto de los beneficiarios de pensiones de gracia, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.056.

Con todo, el Instituto de Previsión Social estará facultado para exigir de otros organismos públicos y privados, los datos personales y la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones y realizar el tratamiento de los mencionados datos, especialmente para el establecimiento del Sistema de Información de Datos Previsionales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley N° 20.255.

Artículo 15. Con el objeto de acreditar el cumplimiento de los correspondientes requisitos de residencia, a que se refieren las letras c) de los artículos 3° y 16 de la Ley N° 20.255, el Instituto de Previsión Social requerirá a la Policía de Investigaciones de Chile la información que ésta registre de los eventuales beneficiarios, sobre entradas y salidas del territorio de la República de Chile.

En el caso de las solicitudes de aportes previsionales solidarios de vejez, se entenderá cumplido el requisito de la letra c) del artículo 3° de la Ley N° 20.255, respecto de las personas que registren veinte años o más de cotizaciones en uno o más de los sistemas de pensiones en Chile. Para tal efecto, el Instituto de Previsión Social requerirá los datos pertinentes a los organismos correspondientes, de manera alternativa a la recabada conforme a lo dispuesto en el inciso precedente.

Si el solicitante de un beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias declara haber tenido la calidad de exiliado o de haber permanecido en el extranjero por motivos de cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile, el Instituto de Previsión Social requerirá cuando fuere necesario, la siguiente información, de manera complementaria a la información recabada de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero:

- a) Al Ministerio de Justicia: Los datos necesarios para precisar si un petionario estuvo comprendido en la definición de exiliado, a que se refiere la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 18.994, y fue registrado por la Oficina Nacional de Retorno, y el tiempo en que permaneció por esa causa en el extranjero, y
- b) Al Ministerio de Relaciones Exteriores: Los datos que tenga disponible para determinar la circunstancia de haber permanecido el petionario en el extranjero, por motivo del cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile y el tiempo en que permaneció por esa causa en el extranjero.

La información a que se refieren los incisos precedentes será incorporada al Sistema de Información de Datos Previsionales.

En el caso de personas carentes de recursos, solicitantes de pensión básica solidaria de

vejez, el Instituto de Previsión Social deberá considerar el requisito de residencia contado desde la fecha de nacimiento del peticionario, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 5° de la Ley N° 20.255, consultando al efecto el Sistema de Información de Datos Previsionales.

Artículo 16. El Instituto de Previsión Social requerirá, cuando corresponda, a las Administradoras de Fondos de Pensiones, Compañías de Seguros, Mutualidades de Empleadores a que se refiere la Ley N° 16.744 y al Instituto de Seguridad Laboral, según el caso, la información necesaria para determinar el monto de los eventuales beneficios, la que será incorporada al Sistema de Información de Datos Previsionales.

Artículo 17. El Instituto de Previsión Social deberá considerar para el establecimiento del Sistema de Información de Datos Previsionales, la información de que disponga respecto de los eventuales beneficiarios en cuanto sean imponentes o pensionados de alguno de los regímenes previsionales de las Ex Cajas de Previsión y del Ex Servicio de Seguro Social, o reciban alguna pensión de las señaladas en el artículo 36 de la Ley N° 20.255, con excepción de las pensiones establecidas en la Ley N° 18.056 respecto de las cuales solicitará la información correspondiente al Ministerio del Interior.

Artículo 18. En el caso de ser necesaria la acreditación de la calidad de inválido respecto de un beneficiario, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 16 de la Ley N° 20.255, el Instituto de Previsión Social requerirá el respectivo dictamen a las instancias competentes para calificar dicha calidad, con el objeto de incorporar en el Sistema de Información de Datos Previsionales la respectiva información.

Artículo 19. No obstante lo dispuesto en los artículos precedentes, el Instituto de Previsión Social podrá requerir toda otra información que resulte necesaria para acreditar el

cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios del Sistema Solidario, a las mismas entidades señaladas en el presente reglamento o a otros organismos, en los términos establecidos en la Ley N° 20.255.

Asimismo, el Instituto de Previsión Social podrá requerir del beneficiario aquellos antecedentes que juzgue necesarios para acreditar de manera satisfactoria el cumplimiento de los correspondientes requisitos, cuando la información disponible en el Sistema de Información de Datos Previsionales no le permita ejercer las atribuciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 9° del presente reglamento.

La información a que se refieren los incisos precedentes será incorporada al Sistema de Información de Datos Previsionales.

Artículo 20. Una vez concedido un beneficio, el Instituto de Previsión Social deberá registrar en el Sistema de Información de Datos Previsionales, la historia del respectivo beneficiario durante su permanencia en el Sistema de Pensiones Solidarias, mediante los procedimientos que se establezcan de conformidad a lo previsto en el inciso segundo del artículo 13 del presente reglamento.

Párrafo 4°

Del pago de los beneficios

Artículo 21. Otorgado el respectivo beneficio y calculado su monto, los beneficiarios recibirán el pago mensual correspondiente a través del mecanismo y en la oportunidad que establezca el Instituto de Previsión Social, según las normas generales que determine para tal efecto la Superintendencia de Pensiones. Con todo, la referida Superintendencia deberá entregar su autorización previa para cada nueva modalidad de pago que sea establecida por el Instituto.

Tratándose de beneficiarios de aporte previsional solidario de vejez o invalidez, el Instituto de Previsión Social podrá traspasar los montos correspondientes a dichos be-

neficios a las entidades que deban efectuar los pagos de las respectivas pensiones, de conformidad a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Pensiones. Asimismo, podrá traspasar los montos correspondientes a pensiones básicas solidarias a las instituciones que deban efectuar los pagos de las pensiones a que se refiere la Ley N° 18.056.

Artículo 22. El Instituto de Previsión Social o la institución pagadora del beneficio, según el caso, deberá efectuar los descuentos correspondientes para el pago de la cotización a que se refiere el artículo 85 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, los beneficiarios de pensión básica solidaria de vejez o invalidez estarán exentos de dichos descuentos, en el caso que se determine que son carentes de recursos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 31 de la Ley N° 20.255, previa verificación por parte del Instituto de Previsión Social con la información disponible en el Sistema de Información de Datos Previsionales.

Asimismo, no estarán obligados a realizar la cotización a que se refiere el inciso primero los pensionados señalados en el inciso segundo del artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.255.

TITULO TERCERO DE LA MANTENCION, SUSPENSION Y EXTINCION DE LOS BENEFICIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS

Artículo 23. El Instituto de Previsión Social podrá en cualquier oportunidad revisar el otorgamiento de los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, mediante los procedimientos y con la periodicidad que determine su Director Nacional, conforme a las normas generales que imparta al efecto la Superintendencia de Pensiones.

Cuando se haya verificado la ocurrencia de uno o más hechos que constituyan causa de suspensión o extinción del correspondiente

beneficio, el Instituto de Previsión Social procederá a emitir la resolución fundada que así lo declare, en la que se harán constar los hechos verificados. Dicha resolución será notificada en los términos previstos en el artículo 11 del presente reglamento.

Artículo 24. Para efectos de lo dispuesto en el artículo precedente, el Instituto de Previsión Social recurrirá a la información disponible en el Sistema de Información de Datos Previsionales, debiendo requerir a los organismos respectivos, especialmente, lo siguiente:

- a) Al Servicio de Registro Civil e Identificación: La información referente a fechas de muerte real o presunta de los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias;
- b) Al Ministerio de Planificación: La información disponible en el "Registro de Información Social", a que se refiere el Decreto Supremo N° 291, de 2006, de dicho Ministerio;
- c) A la Policía de Investigaciones de Chile: La información necesaria para acreditar el cumplimiento del requisito de permanencia dentro del territorio del país para mantener el beneficio correspondiente;
- d) A los organismos públicos o privados que paguen pensiones de cualquier tipo: La información de que dispongan sobre pensiones percibidas por beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias;
- e) A la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile: La identificación de sus pensionados, y
- f) Al Ministerio del Interior: La información disponible respecto de los beneficiarios de pensiones de gracia, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.056.

Adicionalmente, el Instituto de Previsión Social deberá considerar para efectos de la

aplicación del presente título, la información de que disponga respecto de los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 del presente reglamento, y la información de que disponga referida al cobro de beneficios y requerimientos efectuados a los beneficiarios en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley N° 20.255.

No obstante lo dispuesto en los incisos precedentes, el Instituto de Previsión Social podrá requerir otra información que resulte necesaria para acreditar el cumplimiento de los requisitos para la mantención de los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, a las mismas entidades señaladas en el presente artículo o a otros organismos, en los términos establecidos en la Ley N° 20.255. Asimismo, el Instituto podrá requerir del beneficiario aquellos antecedentes que juzgue necesarios para acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para la mantención del respectivo beneficio. Dicha información será incorporada al Sistema de Información de Datos Previsionales.

Artículo 25. Si, de la revisión de los beneficios a que se refiere el artículo 23 de este reglamento, el Instituto de Previsión Social determina que un beneficiario de pensión básica solidaria debe recibir un aporte previsional solidario, procederá a extinguir aquel beneficio y, en el mismo acto, otorgará el referido aporte, el que se devengará a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de la extinción del beneficio.

Artículo 26. El Instituto de Previsión Social y la institución pagadora del beneficio, cuando corresponda, informarán, con la debida antelación, a los beneficiarios de una pensión básica o de un aporte previsional solidario de invalidez, el hecho de que sus beneficios se extinguirán por dejar de cumplir el requisito a que se refiere la letra a) del artículo 16 de la Ley N° 20.255, para efectos de que procedan a solicitar una pensión básica o un aporte previsional solidario de vejez, según el caso, en la oportunidad correspondiente.

Artículo 27. En el caso a que se refiere el inciso final del artículo 27 de la Ley N° 20.255, el Instituto de Previsión Social podrá aceptar a trámite la nueva solicitud antes del cumplimiento del plazo de doscientos setenta días a que alude dicha disposición. No obstante, la tramitación de la solicitud no podrá comenzar sino hasta que se acredite el cumplimiento del referido plazo, mediante la consulta al Sistema de Información de Datos Previsionales. Dicha solicitud se entenderá presentada el día en que este hecho se verifique para todos los efectos legales.

Artículo 28. Para efectos de lo dispuesto en el inciso final del artículo 28 de la Ley N° 20.255, el Instituto de Previsión Social efectuará los requerimientos del caso mediante carta certificada dirigida al domicilio registrado por el respectivo beneficiario ante el Instituto de Previsión Social. El requerimiento se entenderá practicado a contar del tercer día siguiente a la recepción de la carta en la oficina de Correos que corresponda.

Los requerimientos efectuados de conformidad a lo dispuesto en la letra c) del artículo 28 de la Ley N° 20.255 serán informados a la Comisión Médica respectiva.

TITULO CUARTO OTRAS NORMAS

Artículo 29. La revisión de los actos administrativos a que se refiere el presente reglamento se efectuará de conformidad a lo previsto en la Ley N° 19.880, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Pensiones.

Artículo 30. En el caso a que se refiere el inciso segundo del artículo 16 de la Ley N° 20.255, una vez determinado por la respectiva Comisión Médica que la causa del principal menoscabo que origine la invalidez de un extranjero, proviene de un accidente acaecido fuera del territorio de la República de Chile, el Instituto de Previsión Social deberá solicitar al eventual beneficiario los antecedentes para acreditar la fecha de su ocurrencia. Una vez acreditada dicha fecha, el Instituto

deberá solicitar al Ministerio del Interior que informe si el eventual beneficiario tenía la calidad de residente en Chile, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.094, de 1975, al verificarse dicho evento.

La información acreditada e informada, de conformidad a lo dispuesto en el inciso precedente, será ingresada al Sistema de Información de Datos Previsionales.

Artículo 31. Si el Instituto de Previsión Social no acogiese una solicitud de pensión básica solidaria de invalidez por haberse emitido un dictamen que rechazaba la invalidez por falta de antecedentes, la solicitud que se presentare respecto de la misma persona, dentro de los seis meses siguientes al referido dictamen, se entenderá presentada en la fecha de la primera solicitud.

Artículo 32. La Superintendencia de Pensiones determinará la forma en la cual el Instituto de Previsión Social procederá al pago del correspondiente beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias, una vez que se acredite que el respectivo beneficiario ha dejado de percibir ingresos laborales mensuales de acuerdo a lo establecido en el inciso tercero del artículo 22 de la Ley N° 20.255, señalando los medios a través de los cuales dicho Instituto verificará la información necesaria para tal efecto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero. Durante los dos primeros años de vigencia del Título I de la Ley N° 20.255, para los efectos de la aplicación de la letra b) del artículo 3° de dicha ley, el Instituto de Previsión Social utilizará como instrumento técnico de focalización la Ficha de Protección Social que establece el Decreto Supremo N° 291, de 2006, del Ministerio de Planificación.

Artículo segundo. Para efectos de acreditación del requisito establecido en la letra b) del artículo 3° de la Ley N° 20.255, el Instituto de Previsión Social deberá considerar los siguientes umbrales de focalización, por

aplicación de la Ficha de Protección Social, para los períodos que se señalan:

- a) Entre el 1° de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009, los eventuales beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias deberán tener un puntaje igual o inferior a 11.734 puntos, y
- b) Entre el 1° de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010, el puntaje deberá ser igual o inferior a 12.185 puntos.

Para las personas que superen los umbrales a que se refiere el inciso precedente, se determinará su puntaje considerando lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 20.255. En lo demás, se aplicará la misma metodología utilizada para calcular los puntajes por aplicación de la Ficha de Protección Social.

El Instituto de Previsión Social, para verificar el cumplimiento del requisito a que se refiere el presente artículo, recurrirá a la información disponible en el Sistema de Información de Datos Previsionales, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo tercero del presente reglamento, debiendo considerarse el puntaje vigente del solicitante a la fecha de presentación de la respectiva solicitud.

Artículo tercero. Durante los dos primeros años de vigencia del Título I de la Ley N° 20.255, para efectos de lo dispuesto en la letra b) del artículo 24 del presente reglamento, el Ministerio de Planificación informará al Instituto de Previsión Social el puntaje que le correspondería al respectivo beneficiario del Sistema de Pensiones Solidarias, por aplicación de la Ficha de Protección Social, sin considerar los beneficios de dicho sistema que se encuentre percibiendo.

Artículo cuarto. El Instituto de Previsión Social arbitrará los mecanismos necesarios para informar a los beneficiarios de pensiones asistenciales otorgadas de conformidad al Decreto Ley N° 869, de 1975, que a contar del 1° de julio de 2008, por el solo ministerio de la ley, tendrán derecho a las pensiones

básicas solidarias de vejez e invalidez, según corresponda, dejando de percibir a partir de esa data las referidas pensiones asistenciales. Asimismo, el referido Instituto arbitrará las medidas para informar a las personas con discapacidad mental, menores de dieciocho años de edad que, al 1° de julio de 2008 se encuentren percibiendo una pensión asistencial del Decreto Ley N° 869, de 1975, tendrán derecho a partir de dicha fecha y por el solo ministerio de la ley, al subsidio establecido en el artículo 35 de la Ley N° 20.255, dejando de percibir en esa misma oportunidad la mencionada pensión asistencial.

Lo dispuesto en el inciso precedente, es sin perjuicio de los derechos sobre aquellos beneficios devengados con anterioridad al 1° de julio de 2008, pero pendientes de cobro a dicha fecha.

Artículo quinto. Las solicitudes de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, que se encuentren en trámite al 1° de julio de 2008, que hayan sido presentadas conforme a las disposiciones de dicho decreto ley, serán calificadas de acuerdo a lo establecido en el Título I de la Ley N° 20.255. Para tal efecto, las instituciones que a dicha fecha tengan en trámite alguna solicitud de pensión asistencial, deberán remitirla al Instituto de Previsión Social de conformidad a las instrucciones que imparta al efecto la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo sexto. A contar de la fecha de publicación del presente reglamento y hasta el 30 de junio de 2008, el Instituto de Previsión Social podrá recibir solicitudes de beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, de conformidad a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Pensiones. Con todo, para efectos del devengamiento de los beneficios, las referidas solicitudes se entenderán presentadas el 1° de julio de 2008.

Artículo séptimo. Lo dispuesto en el artículo 15 del presente reglamento, regirá a partir del día 1° de julio de 2010. Hasta dicha fecha, los solicitantes de beneficios del Sis-

tema de Pensiones Solidarias, acreditarán el cumplimiento de los requisitos de residencia establecidos en las letras c) de los artículos 3° y 16 de la Ley N° 20.255, según corresponda, a través de una declaración que formará parte integrante de la solicitud del beneficio correspondiente.

Con todo, a partir del 1° de julio de 2009, deberá acreditarse de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del referido artículo 15, el cumplimiento de los siguientes requisitos de residencia en el territorio de la República de Chile:

- a) Por un lapso no inferior a cuatro años en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, en virtud de lo dispuesto en la letra c) del artículo 3° de la Ley N° 20.255, y
- b) Por un lapso no inferior a cinco años en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, conforme a lo señalado en la letra c) del artículo 16 de la misma ley.

Asimismo, se aplicará a contar de la fecha señalada en el inciso precedente lo dispuesto en el inciso segundo y en la letra b) del inciso tercero del citado artículo 15.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el Instituto de Previsión Social podrá requerir a la Policía de Investigaciones de Chile información respecto de las personas que hayan solicitado un beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias, para efectos de comprobar la veracidad de sus declaraciones.

Artículo octavo.- Para que los pensionados y los beneficiarios de pensión, en conformidad al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, puedan ejercer la opción a que se refieren los artículos sexto y duodécimo transitorios de la Ley N° 20.255, en forma previa a la solicitud de los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, deberán efectuar una declaración escrita de haber tomado conocimiento de los efectos que tiene su opción por dichos beneficios.

Las personas que, habiendo ajustado el monto de su pensión a la pensión mínima en conformidad al inciso cuarto del artículo 65 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, soliciten beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, deberán efectuar la misma declaración a que se refiere el inciso precedente.

Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Previsión Social, según corresponda, deberán proporcionar a los eventuales beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias la información que determine la Superintendencia de Pensiones y en la oportunidad que ésta señale.

Lo dispuesto en el presente artículo no obsta a otras obligaciones de informar que pueda establecer la Superintendencia de Pensiones en el ejercicio de sus atribuciones.

Artículo noveno. Conforme a lo dispuesto en el artículo vigésimo transitorio de la Ley N° 20.255, el Instituto de Normalización Pre-

visional ejercerá las funciones y atribuciones que correspondan al Instituto de Previsión Social hasta la fecha en que esta última institución entre en funciones.

Del mismo modo, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones ejercerá las funciones y atribuciones que correspondan a la Superintendencia de Pensiones, hasta que esta última institución entre en funcionamiento, con excepción de aquellas que se traspasen desde la Superintendencia de Seguridad Social, las que esta última continuará ejerciendo hasta dicha fecha.

Anótese, tómese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Mario Ossandón Cañas, Subsecretario de Previsión Social.

DIRECCION DEL TRABAJO

DELEGA EN LOS DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO FACULTAD QUE INDICA^(*)

RESOLUCION N° 521

Núm. 521 exenta.- Santiago, 16 de junio de 2008.

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 2) Las facultades conferidas en el artículo 5 letras d) y f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 3) Lo establecido en el artículo 41 de la Ley N° 18.575.
- 4) Lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 19.880, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Organos de la Administración del Estado.
- 5) La Resolución N° 55, de 24 de enero de 1992, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por la Resolución N° 520, de 14 de diciembre de 1996, de la Contraloría General de la República, y sus modificaciones posteriores,

Considerando:

- 1) Los múltiples requerimientos por escrito de usuarios referidos a la obtención de copia de actos administrativos, documentos o antecedentes existentes en el Servicio, que no se encuentran a disposición del público de modo permanente y que puedan afectar derechos o intereses de terceros.
- 2) El procedimiento establecido en el artículo 13 de la Ley N° 18.575, al cual debe darse cumplimiento para resolver sobre las solicitudes.
- 3) La brevedad del plazo legal de que dispone el Jefe Superior del Servicio para comunicar a los terceros interesados del requerimiento de que se trate, y, en definitiva, para dar respuesta al solicitante.
- 4) La necesidad de hacer más expedita la tramitación de las solicitudes de información, y así dar cumplimiento a los plazos establecidos,

Resuelvo:

- 1) Delégase en los Directores Regionales del Trabajo respectivos la facultad de resolver las solicitudes de entrega de actos administrativos, documentos o antecedentes que se encuentren en poder de este Servicio y que puedan afectar derechos o intereses de terceros, para lo cual deberán dar cumpli-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 21.06.08.

miento al procedimiento establecido en el artículo 13 de la Ley N° 18.575.

2) Publíquese la presente resolución exenta en el Diario Oficial, de conformidad

a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 19.880.

Anótese, publíquese y notifíquese.- Patricia Silva Meléndez, Directora del Trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO

FIJA REQUISITOS Y REGULA PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER UN SISTEMA DE CONTROL DE LAS HORAS DE TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN A BORDO DE LOS VEHICULOS QUE SIRVEN LOS RECORRIDOS DEL PLAN TRANSANTIAGO^(*)^(**)

RESOLUCION N° 805

Núm. 805 exenta.- Santiago, 30 de mayo de 2008.- Visto: Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que, por Resolución exenta N° 1.719, de 28.09.90, esta Dirección fijó requisitos y reguló procedimientos para establecer un sistema de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para

(*) Publicada en el Diario Oficial de 6.06.08.

(**) Incorpora la rectificación publicada en el Diario Oficial de 3.07.08. Dirección del Trabajo.

Rectificación: Rectifícase publicación efectuada en el Diario Oficial, referente al sistema de control de horas de trabajo para los trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos del plan transantiago, con la siguiente corrección:

“Que, en edición del día 6.06.2008, se publicó la Resolución N° 805, de 30.05.2008, de la Dirección del Trabajo, en cuya numeración de sus artículos se omite el N° 7° (séptimo), es decir, se pasa del 6° al 8°, debiendo corresponderle al artículo 8°, el número 7° y así sucesivamente al resto de los artículos”.

los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de los servicios de locomoción colectiva particular urbana;

- 2) Que, conforme se expresa en el Considerando 1) de la citada resolución, el establecimiento de dicho sistema especial tiene por causa fundamental las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en los referidos servicios, las que, en la generalidad de los casos, impiden aplicar adecuadamente los instrumentos de control previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo y, asimismo, dificultan la fiscalización de la normativa contemplada en el artículo 26 del mismo cuerpo legal;
- 3) Que los trabajadores, que se desempeñan como conductores a bordo de los buses del denominado Plan Transantiago, son remunerados mediante sueldo fijo, por lo que no corresponde registrar aquellos

aspectos referidos a la determinación de las remuneraciones;

- 4) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones que en los servicios de locomoción colectiva particular urbana del Plan Transantiago, la jornada de trabajo y/o los turnos de conducción se inician o concluyen en distintos puntos de la ciudad, en la vía pública o en los cabezales o depósitos, circunstancia ésta que hace impracticable el control de las horas de trabajo a través de los sistemas comunes autorizados por la ley, toda vez que obligaría a utilizar un considerable número de libros de asistencia o de relojes control, debiendo, además, ocuparse personal adicional para tales efectos;
- 5) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en el Considerando N° 4, en muchos casos, dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 6) Que, en estas circunstancias, y hasta en tanto no se implemente un sistema automatizado, resulta necesario establecer un sistema manual que, al tenor de lo prescrito en el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo, subsane los inconvenientes que presenta el sistema vigente, que permita determinar y registrar la asistencia, las horas exactas laboradas en el mes por los trabajadores de que se trata, y las horas correspondientes a descansos y que, además, facilite una adecuada fiscalización de las normas sobre jornada de trabajo y descansos contenidas en el artículo 26 del Código del Trabajo, por lo que:

Resuelvo:

I. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1°.- Establécese un sistema especial de control de las horas de trabajo, que se aplicará obligatoria y uniformemente en todos los servicios de buses de la locomoción colectiva particular urbana que comprende el Plan Transantiago.

II. SISTEMA ESPECIAL DE CONTROL

Artículo 2°.- El sistema a que se refiere el artículo anterior estará compuesto por:

- a) Una planilla de ruta que deberá reflejar en forma clara y precisa las horas de trabajo, incluidas las ordinarias y las extraordinarias, cumplidas en cada turno por los conductores de las empresas concesionarias del Plan Transantiago.

El modelo contenido en Anexo N° 1 establece las secciones de la planilla de Ruta y sus correspondientes instrucciones, y forma parte de la misma para todos los efectos legales.
- b) Una programación semanal y/o mensual del ciclo de turnos a cumplir por los conductores, complementaria de la planilla de ruta, cuyo formato e instrucciones para su utilización se incluyen en el Anexo N° 2 de esta resolución, que igualmente constituye parte integrante de ésta para todos los efectos legales.
- c) Un informe semanal y/o mensual de la jornada ordinaria y extraordinaria efectuada por los conductores, complementaria de la planilla de ruta, cuyo formato e instrucciones para su utilización se incluyen en el Anexo N° 3 de esta resolución, que también constituye parte integrante de ésta para todos los efectos legales.

Artículo 3°.- Si alguna empresa concesionaria se propusiera el establecimiento y puesta en marcha de un sistema automatizado de control de asistencia, que permita hacer cumplir a cabalidad las disposiciones contenidas en el cuerpo de la presente resolución, junto con facilitar la labor de fiscalización de este Servicio, podrá solicitar la aprobación del referido sistema, acompañando una descripción técnica del mismo y la certificación de que se trata de un sistema cerrado de base de datos en términos que se asegure la inviolabilidad de los datos.

La certificación de que se trata de un sistema cerrado de datos deberá ser otorgada por un organismo certificador público o

privado, que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas y asegure la inviolabilidad de los datos.

Las solicitudes a que se refiere el inciso primero deberán dirigirse al Departamento de Inspección y su aprobación será a través de una resolución fundada, emitida por el jefe del referido Departamento.

III. REGLAS GENERALES

Artículo 4°.- El sistema especial de control se pondrá en práctica en cada empresa concesionaria del Plan Transantiago.

Artículo 5°.- La planilla de Ruta se llenará diariamente debiendo utilizarse una por cada conductor y por cada turno que labore.

Existirá una planilla por cada uno de los días del respectivo mes calendario, de manera que habrá 28, 29, 30 ó 31 planillas, según los casos. Todos estos documentos deberán ser utilizados, inclusive en aquellos días en que los conductores no hubieren laborado, en cuyo caso junto con inutilizarse los espacios pertinentes, se dejará constancia del hecho que corresponda, como por ejemplo: día de descanso del chofer, feriado legal, etc.

La planilla de Ruta se confeccionará a lo menos en duplicado mediante formulario autocopiativo. Este deberá permanecer siempre a bordo del bus durante la jornada de trabajo en original y copia. Una copia mantendrá y deberá retirar diariamente el conductor y el original quedará en poder de la concesionaria, quien deberá mantenerlo a disposición de los fiscalizadores del Trabajo en conformidad a lo establecido en el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 29 de septiembre de 1967, por un período no inferior a 6 meses.

La planilla de Ruta deberá ser llenada por el conductor y la sumatoria diaria de la jornada ordinaria y extraordinaria deberá ser firmada por éste y la concesionaria, o las personas que representen al empleador para estos efectos, en los términos previstos en el artículo 4° del Código del Trabajo, y de acuerdo a las instruc-

ciones a que se refiere la letra a) del artículo 2° de la presente resolución.

Artículo 6°.- El informe a que se refiere la letra c) del artículo 2° de esta resolución se practicará después de cumplido el último turno de cada mes, debiendo confeccionarse un informe mensual por cada chofer.

Este informe se confeccionará en duplicado y sus ejemplares se distribuirán en la forma establecida en el inciso 4° del artículo anterior.

El informe semanal y/o mensual deberá ser hecho por el empleador de acuerdo a las instrucciones aludidas en la letra c) del artículo 2° de la presente resolución.

Artículo 7°.- Para los efectos de la implantación de las normas de control que establece esta resolución, y de la fiscalización de su cumplimiento, constituyen lugares de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el bus, su recorrido o tramo concesionado, cabezales o depósitos y las oficinas o locales en que funcione la administración de la concesionaria, cuando, en materias laborales, hubiere sido autorizada su centralización.

Artículo 8°.- Para los efectos de la aplicación del sistema de control de las horas de trabajo establecido en la presente resolución, la jornada de trabajo se iniciará con el registro en la respectiva planilla de Ruta de la hora de presentación del conductor en el lugar que la concesionaria determine y concluirá con el registro de la "Hora de Término", la que no siempre es coincidente con el horario de su última "llegada".

La concesionaria, a través de dicha planilla de Ruta, deberá comunicar al conductor, con la debida anticipación, a más tardar al término de la jornada del último día laboral de la semana inmediatamente anterior, el o los ciclos que deberá cumplir, indicando día y hora de presentación en el terminal, a efectos de iniciar, una vez cumplido el descanso semanal, una nueva distribución del o los ciclos de la jornada de trabajo de la semana que le sigue.

IV. SANCIONES

Artículo 9°.- La contravención de las normas establecidas por la presente resolución constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo. Dicha infracción se sancionará en conformidad a lo previsto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

TITULO FINAL

Artículo 10.- Derógase la aplicación de la Resolución exenta N° 1.719, de 28 de septiembre de 1990, sólo en la Región Metropolitana y respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de buses que conforman el Plan Transantiago.

DISPOSICION TRANSITORIA

Artículo 11.- La presente resolución regirá desde el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese y publíquese.- Patricia Silva Meléndez, Abogada, Directora del Trabajo.

ANEXO N° 1 PLANILLA DE RUTA

Instrucciones

El llenado de este documento, que deberá realizarse a lo menos en duplicado, quedando uno en poder del trabajador y otro ejemplar para el empleador (empresa concesionaria) o su representante.

Los datos se consignarán en forma manuscrita, con letra de imprenta o caligrafía, siempre que esta última sea clara y legible.

I. RECUADRO EN BLANCO

En el recuadro superior, centrado, del formulario se individualizará de manera preimpresa la concesionaria de que se trate, con los datos que se indican en el punto siguiente.

II. DATOS RELATIVOS A LA CONCESIONARIA

Nombre o Razón Social de la concesionaria: se identificará a la persona jurídica con el RUT correspondiente, domicilio comercial para estos efectos, nombre y RUT del representante legal, teléfono de la empresa, celular y correo electrónico de quien a estos efectos represente al empleador.

III. DATOS RELATIVOS AL OPERADOR

- “Nombre Operador”: en este espacio se indicarán los nombres y apellidos del conductor.
- En el casillero “Hora Presentación”: se deberá anotar la hora en que el conductor se presenta en el Terminal o Depósito, o en el evento que el mismo se inicie en la vía pública o en un lugar distinto a los terminales y/o cabezales, correspondiendo que la planilla esté debidamente firmada por ambas partes.

IV. DATOS RELATIVOS A LA PLANILLA

Cada planilla deberá numerarse de forma preimpresa y correlativamente. Dicha numeración se destacará en el recuadro “Folio”.

- En la sección “Turno” se consignará el que le corresponde al operador a efectos del cumplimiento de su respectiva jornada de trabajo: 1°, 2° o 3°. En el evento que la concesionaria tenga establecido más de tres turnos, deberá indicar el número que corresponda al mismo.
- En el espacio “Fecha” se indicará el día, mes y año, con dos dígitos para cada uno

de ellos y la hora exacta de presentación del conductor en el terminal de depósito o lugar que la concesionaria determine para estos efectos, según programación semanal entregada al conductor.

V. DATOS RELATIVOS A LA SECCION PLANILLA DE RUTA

- “Recorrido”: En esta columna y en cada recuadro se individualizará el recorrido que fue asignado al operador.
- En el casillero “Nº Bus” se señalará el número interno que la respectiva concesionaria le otorga al bus de que se trate.
- En el espacio “Placa Patente” se anotará el número del respectivo permiso de circulación del vehículo.
- “Total Horas Trabajadas”: En este espacio se deberá consignar la cifra que resulte como diferencia entre la “hora de término” y la “hora de presentación”, considerando para todos los efectos la denominación de 0 a 24 horas.
- “Hora de Término, Firma Conductor y Representante del Empleador”: En este espacio se deberá anotar la hora en que el conductor procede a retirarse del Terminal o Depósito, o del término de turno, en el evento que el mismo concluya en la vía pública o en un lugar distinto a los terminales y/o cabezales, correspondiendo que la planilla esté debidamente firmada por ambas partes.

PLANILLA DE RUTA (origen subterráneo) CONDUCTORES TRANSANTIGUO						
Individualización de la Concesionaria (preingreso)					Falta (preingreso)	
Nombre Operador (conductor)		Hora Presentación (constante de 8 a 24 hrs.)		Nº Turno	Fecha	
		:			/ /	
Nº de Recorrido	HORARIOS		Nº Bus	Placa Patente	Hora de Término (constante de 0 a 24 hrs.)	Total Horas Trabajadas (Hora Término - Hora Presentación)
	Salida	Llegada				
Firma Operador						Firma Representante del empleador
Observaciones:						

ANEXO Nº 2 PROGRAMACION SEMANAL Y/O MENSUAL DE CICLOS DE TURNOS

Instrucciones

El llenado de este documento, que deberá extenderse a lo menos en duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, corresponderá a la empresa concesionaria.

Los datos se consignarán en forma manuscrita, con letra de imprenta o caligrafía, siempre que esta última sea clara y legible.

La comunicación que efectúe la concesionaria al conductor deberá ser en los términos establecidos en el artículo 9º, inciso segundo, de esta resolución.

- “Ciclo Turno”: En este apartado deberá consignarse día, mes y año, en las columnas Del / Hasta, según corresponda.
- “Turno”: En este espacio se indicará con una “X” el turno asignado y debidamente comunicado al conductor. En el caso que la concesionaria adopte más turnos, deberá incluir las columnas necesarias a tales efectos. Los turnos serán aquellos que se establezcan en los respectivos contratos de trabajo o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Con todo, los turnos que se indiquen serán los que a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución se estén realizando.
- En los espacios de “Firma Conductor y Representante del Empleador”, deberá ser firmada semanalmente por las partes, salvo que la concesionaria hiciera la programación mensual, en cuyo caso podrán firmar los espacios reservados para el período mensual en un solo acto.

Programación Ciclo de Turnos (Comunicar día Viernes semana anterior al Ciclo)						
Ciclo Turno	Turno (Marque con "X")				Firma Operador	Firma Representante del empleador
		Del	Hasta	1		
Obs:						

ANEXO N° 3

Este anexo consolida el total de horas trabajadas, total horas ordinarias y total de horas extraordinarias, columnas que deberán ser respaldadas por las respectivas planillas de ruta semanal y mensualmente. Con todo, el comprobante de pago de remuneraciones deberá ser totalmente concordante con las

cantidades que en este apartado se establecen, debidamente firmado por las partes.

Cálculo de Horas Ordinarias y Extraordinarias Semanal y Mensualmente					
Semana	Total Horas Trabajadas	Total Horas Ordinarias	Total Horas Extraordinarias	Firma Operador	Firma Representante del empleador
1					
2					
3					
4					
5					
Totales					
Obs.:					

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO. SUSPENSION DE FAENAS.
PELIGRO INMINENTE VIDA Y SALUD DE TRABAJADORES

Recursos de Protección deducido por don Gabriel Brunetti Barroso,
en representación de la empresa "Holding and Trading S.A."
en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Aysén

Doctrina

La empresa recurre de Protección en contra del Acta de suspensión de faenas levantada por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Aysén luego de haber constatado una serie de infracciones a la normativa laboral consistentes en no contar con servicios higiénicos, con agua potable, ni con extintores ni mantener la caseta de almacenamiento de alimentos en buen estado de limpieza y conservación, como también no otorgar dos domingos de descanso al mes. Todas estas infracciones constituían un peligro inminente para la vida o salud de los trabajadores lo que llevó al fiscalizador, en uso de sus facultades, a decretar la medida de suspensión de las faenas en el centro de cultivos de salmones ubicado en la localidad de Islote Vicho, comuna de Puerto Aguirre, de propiedad de la recurrente.

*La **Corte de Apelaciones de Coyhaique** rechaza el recurso de protección deducido por la empresa en atención a que de los antecedentes que obran en autos aparece que la recurrente en la cabaña - casino- oficina objeto de la fiscalización no tiene red de agua potable establecida y su sistema no cuenta con suministro de agua potable para el consumo humano, ni para satisfacer las necesidades básicas de higiene ni para el aseo personal de los trabajadores.*

Concluye que el fiscalizador actuó en cumplimiento de sus funciones y dentro del ámbito de sus facultades, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 476 del Código del Trabajo y 1 del D.F.L. N° 2, de 1967.

*La **Corte Suprema** con fecha 17 de junio de 2008 confirma el fallo.*

Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Coyhaique.

Recurso 5/2008 - Resolución: 1.435
- Secretaría: Protección.

Coyhaique, 23 de mayo de 2008.

Vistos:

De fojas 7 a 15 comparece don Gabriel Brunetti Barroso, abogado, en representación

de la sociedad Holding And Trading S.A., ambos domiciliados en calle O'Higgins N° 605, oficina 302, Puerto Aysén, quien deduce recurso de protección a favor de su mandante en contra de la Inspección del Trabajo de Puerto Aysén, representada por su Inspector Provincial, don Luis Godoy Mardones, domiciliados en Edificio Servicios Públicos, Ribera Sur, de aquella ciudad, por habersele vulnerado las garantías previstas en el artículo 19 N° 21 y N° 24 de la Constitución Política de la República, relativa al derecho a desarrollar cualquiera

actividad económica y al de propiedad, pidiendo que se declare que el actuar de la recurrida es ilegal y arbitrario y que vulnera las garantías constitucionales antes referidas, ordenando el restablecimiento del derecho, con costas; adjuntando la documentación pertinente al caso, de fojas 1 a 6 y de fojas 61 a 75.

De fojas 47 a 56, don Lorenzo Barraza Burgos, abogado, en representación judicial del la recurrida Inspección Provincial del Trabajo de Aysén, comparece informando el recurso, solicitando el rechazo de éste en todas sus partes, con costas; adjuntando la documentación pertinente al caso, de fojas 32 a 46.

A fojas 92, se trajo los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que, de fojas 7 a 15, comparece don Gabriel Brunetti Barroso, abogado, en representación de la sociedad Holding And Trading S.A., ambos domiciliados en calle O'Higgins N° 605, oficina 302, Puerto Aysén, quien deduce recurso de protección en contra de la Inspección del Trabajo de Puerto Aysén, representada por su Inspector Provincial, don Luis Godoy Mardones, domiciliados en Edificio Servicios Públicos, Ribera Sur, de aquella ciudad, por haberse vulnerado las garantías previstas en el artículo 19 N° 21 y N° 24 de la Constitución Política de la República, relativa al derecho a desarrollar cualquiera actividad económica y al de propiedad, pidiendo que se declare que el actuar de la recurrida es ilegal y arbitrario y que vulnera las garantías constitucionales antes referidas, ordenando el restablecimiento del derecho, con costas.

Funda su petición en que la recurrente opera un centro de cultivo de salmones en la localidad de Islote Vicho, comuna de Puerto Aguirre, con una dotación de aproximada de 15 trabajadores, y que el 17 de enero de 2008, el fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Puerto Aysén, don Marcio Eduardo Villouta Alvarado, al fiscalizar dicho centro, constató diversas y supuestas infracciones a la Ley

Laboral, procediendo a notificar a la empresa de la suspensión de labores de ¿trabajadores que se individualizan en nómina anexa? del centro de cultivo ya antes señalado.

Precisa, que esta decisión la fundó, la recurrida, en que dichas infracciones constitúan un peligro inminente para la vida o salud de los trabajadores en cuanto a no contar con servicios higiénicos, agua potable, ni extintores ni mantener la caseta en buen estado; como también en el hecho de no otorgar dos domingos de descanso al mes. Agrega, que la suspensión de las labores decretadas por el fiscalizador es abusiva y arbitraria, pues no existe peligro alguno para la salud o vida de los trabajadores, que prevé el artículo 28 del D.F.L. N° 2 de 1967.

En efecto, sostiene que, en cuanto a la infracción de no contar con servicios higiénicos ni agua potable, existe un convenio entre la Autoridad Marítima y la Inspección del Trabajo en el sentido que se considerarán que los centros de cultivos que posean sus instalaciones sanitarias y agua potable en tierra, cumplen con las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, si dichas instalaciones de tierra están a menos de 10 minutos de navegación; precisando que la propia Acta de Constatación de Hechos en Terreno deja constancia que la empresa tiene una Cabaña Administración en tierra a menos de 7 minutos de navegación desde las balsas, por lo tanto estima que ésta cumple con tener comedor, baños y agua a menos de 10 minutos, según el acuerdo antes referido, que fue notificado por Ordinario N° 12.600/129 el 28 de marzo de 2006, lo que constituye la mejor prueba de la arbitrariedad y abuso de la recurrida.

En cuanto a la supuesta infracción de no mantener la caseta de alimentos en buen estado, expresa que ésta es absurda, ya que se refiere a la caseta donde se almacenan alimentos para los peces en cultivo y nada tiene que ver con los trabajadores, porque éstos tienen un casino y comedor en tierra, por lo tanto jamás podrá tener la gravedad e inminencia de ser un peligro para la vida de los trabajadores, pudiendo ser dicha falta ob-

jeto de multa, pero no suspensión de labores, considerando, además, que el fiscalizador no es un profesional calificado para determinar aquello, siendo su apreciación subjetiva, arbitraria y sin fundamento.

En relación a la infracción de no contar con extintores en buen estado, es un aspecto técnico que escapa a la calificación técnica del fiscalizador y en todo caso de ser efectivo aquello el peligro inminente de que se incendie un centro de cultivo en medio del mar es bastante remoto, por no decir imposible e inédito en la historia de la acuicultura, por lo tanto dicha falta es materia de una multa, pero jamás un peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores.

En lo que atañe al fundamento de paralización de faenas por no otorgar dos domingos libres al mes es abusivo, arbitrario e ilegal, ya que el N° 4) del artículo 38 del Código del Trabajo señala que los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa es una labor exceptuada del descanso de todos los domingos, sin embargo el fiscalizador estima que los servicios son de aquellos que indica en N° 2) de la citada norma y en tal evento son dos días de descanso en el mes que deben recaer en domingo, discusión jurídica que es materia de un juicio de fondo, agregando que la recurrida solo puede decretar la suspensión de las faenas cuando la ejecución de los trabajos infrinja la legislación laboral, según el inciso 1° del artículo 28 del D.F.L. N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y siempre que dichas normas se relacionen únicamente con la protección directa de la vida y salud del trabajador y no respecto de cualquier norma, todo de acuerdo el Dictamen N° 4.726/332 de 6 de octubre de 1988 de la Dirección del Trabajo, quedando claro en el caso de autos no se tipifica ninguno de los casos de afectación de la vida y de la salud.

Finalmente, afirma que el actuar arbitrario e ilegal de la recurrida al paralizar las faenas del centro de cultivo pone en riesgo la vida de los peces por falta de alimentos

y el estrés que esta situación provoca, privando a la recurrente de la propiedad sobre aquellos y por ello de su explotación y futura comercialización.

Segundo: Que, de fojas 47 a 56, don Lorenzo Barraza Burgos, abogado, en representación judicial de la recurrida, Inspección Provincial del Trabajo de Aysén, comparece informando el recurso, solicitando el rechazo de éste en todas sus partes, con costas.

Funda su solicitud en que el 16 de enero de 2007, fiscalizó el centro del cultivo que indica el recurrente y constató una serie de irregularidades en materia de higiene y seguridad así como de infracciones laborales.

Precisa, que en cuanto a la infracción de no contar con servicios higiénicos, en ningún documento constitutivo del informe de fiscalización se señala que el tiempo de navegación desde las balsas sea menor a 7 minutos, aun más, el fiscalizador sostiene que el tiempo de desplazamiento no es menor a 15 minutos y por otra parte la cabaña administración comedor no cuenta con baños ni agua potable y su estado es deficiente.

Agrega, que se constató, además, que la recurrente no mantiene paredes, cielos y elementos estructurales de la caseta de almacenamiento de alimento en buen estado de limpieza y conservación, estando instruido y capacitado el fiscalizador por la Dirección del Trabajo para determinar si existe un peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores, estando facultado por la ley para aplicar la medida de suspensión de faenas, sin perjuicio que el recurrente reconoce el hecho, pero le resta importancia, por lo que concluye que la infracción existe y se justifica la medida adoptada.

Expone que también se estableció en la fiscalización que la recurrente no cuenta con agua potable para el consumo humano y necesidades básicas, precisando que en la cabaña casino no hay agua potable, haciendo presente que ni el recurso se señala

si existe este elemento, todo lo cual es un hecho objetivo que solo requiere el uso de los sentidos para su constatación y no un ejercicio interpretativo de ninguna especie, por lo tanto en nada altera lo anterior el tiempo de navegación entre las balsas y la cabaña referida, lo que en todo caso es materia de prueba que corresponde ponderarla al Juez del Trabajo.

Además, señala que es un hecho que el extintor del lugar de trabajo no estaba cargado y para ello basta la sola lectura de la etiqueta que está impresa en él, cuestión que el fiscalizador hizo sin que sea necesario ser bombero o tener alguna profesión particular para verificar sus condiciones.

En cuanto a la infracción de no otorgar dos domingos en el mes calendario, sostiene que la recurrente confunde el debate, ya que el acta señala claramente cuales son los hechos que significan peligro inminente para la salud de los trabajadores y ameritan la medida de suspensión de faenas y seguidamente se indica las otras infracciones, que son laborales ordinarias, respecto de las cuales se aplican multa.

De otra parte, alega la improcedencia del presente recurso por que la actuación del Servicio, no ha sido ilegal, ya que se apejó estrictamente al mandato legal vigente tanto en el D.F.L. N° 2 de 1967, Orgánica de la Dirección del Trabajo, como en el Código del Trabajo y a los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, que en definitiva legalmente lo facultan para fiscalizar e imponer sanciones; y por otra, no ha sido arbitraria, ya que ha sancionado hechos constatados por el fiscalizador y en cumplimiento de sus funciones por lo tanto no son de su mero capricho, ajustándose plenamente a las instrucciones emanadas del Servicio, en la Circular N° 88 de 5 de julio de 2001, que en su anexo 3.7, establece las pautas para aplicar la medida de suspensión de faenas, precisando que en el punto N° 2.1 de dicho anexo se señalan como condiciones inadecuadas y que pue-

den originar problemas de salud de los trabajadores, como por ejemplo, la inexistencia de agua potable en las faenas o de baños o condiciones severas de insalubridad.

Finalmente, expone no se han vulnerado las garantías constitucionales invocadas por el recurrente, desde que no hay un acto arbitrario e ilegal de parte de la recurrida, por lo que no se puede pretender que por el cumplimiento de un obligación legal se violen los derechos del recurrente.

Tercero: Que la arbitrariedad necesariamente, desde el punto de vista conceptual, debe vincularse y relacionarse con la noción de actuaciones u omisiones que pugnan con la lógica y la recta razón, contradiciendo el normal comportamiento, sea de la autoridad o de los seres humanos en particular, que se rige por el principio de racionalidad, mesura y meditación previa a la toma de decisiones y no por el mero capricho o veleidad.

Por su parte la existencia de ilegalidad conjuga tanto la idea de lo contrario a derecho, o, más técnicamente, el no respetarse o infringirse una norma jurídica.

Cuarto: Que, en la especie, la recurrente hace consistir el supuesto acto arbitrario o ilegal en que la recurrida suspendió las faenas en el centro de cultivo de peces de propiedad de la recurrente, no siendo ello procedente, afectando su derecho a desarrollar cualquiera actividad económica y el de propiedad, conculcando con ello las garantías previstas en el artículo 19 N° 21 y N° 24 de la Constitución Política de la República.

Quinto: Que, del mérito de los antecedentes, lo informado por el recurrido y en especial lo señalado por la Gobernación Marítima de Aysén en su informe de fojas 97 y fotografías acompañadas y la normativa vigente aplicable en la materia planteada, aparece que la recurrente en la cabaña-casino-oficina objeto de la fiscalización por parte de la recurrida, no tiene red de agua potable establecida y su sistema

no cuenta con suministro de agua potable para el consumo humano, las necesidades básicas de higiene ni para el uso de aseo personal.

Que, además, en cuanto al empleo del servicio higiénico, se utiliza un sistema manual mediante un recipiente o balde para extraer agua desde un estanque exterior o transportándola desde el mar, concluyendo que, en cuanto al sistema de agua para beber, no se constató un estanque para uso doméstico.

En consecuencia, de lo señalado, no cabe sino concluir que no puede darse por establecido que el recurrido haya incurrido en actos ilegales o arbitrarios, sino que, por el contrario, el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, ha obrado en cumplimiento de sus funciones y en el ámbito de sus facultades, de conformidad al artículo 476 del Código del Trabajo y el artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1967, Orgánica de la Dirección del Trabajo y, por consiguiente, tampoco se advierte que se hayan conculcado las garantías constitucionales invocadas por el recurrente, por lo que no cabe sino desestimar el recurso de protección planteado.

Sexto: Que en la tramitación y fallo del recurso de protección de garantías constitucionales, los antecedentes se aprecian de conformidad a las reglas de la sana crítica.

Por estas consideraciones y teniendo, además, presente lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado, de 24 de junio de 1992, de la Excelentísima Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Garantías Constitucionales, y sus modificaciones, se rechaza, sin costas, el recurso de protección deducido en lo principal del escrito de fojas 7 a 15, por don Gabriel Brunetti Barroso en representación de la sociedad Holding And Trading S.A., en contra de la Inspección del Trabajo de Puerto Aysén, representada por su Inspector Provincial, don Luis Godoy Mardones.

Regístrese, notifíquese y archívense en su oportunidad.

Redacción del Ministro Titular señor Sergio Fernando Mora Vallejos.

Pronunciada por el Presidente Titular señor Pedro Leñam Licancura, los Ministros Titulares señor Sergio Fernando Mora Vallejos y la señora Alicia Araneda Espinoza.

Autoriza señor Edmundo Arturo Ramírez Alvarez, secretario titular.

Rol N° 5-2008.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema.

Recurso 3.090/2008 - Resolución: N° 16.040 - Secretaría: Unica.

Santiago, 17 de junio de 2008.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de veintitrés de mayo pasado, escrita a fojas 100.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros señores Adalis Oyarzún, Juan Araya, Héctor Carreño, señora Sonia Araneda y el Abogado Integrante señor Rafael Gómez.

Autorizado por el Secretario suplente de esta Corte Sra. Beatriz Pedrals García de Cortázar.

Rol N° 3.090-2008.

Marta Donaire Matamoras
Abogado
Unidad de Coordinación
y Defensa Judicial
División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

24 Mayo

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

26 Mayo

- Decreto N° 123, de 8.09.06, de la Subsecretaría de Salud Pública. Otorga reconocimiento y regula a la acupuntura como profesión auxiliar de la salud.

28 Mayo

- Decreto N° 58, de 13.02.08, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto N° 397, de 1985, de la Subsecretaría de Marina, que aprobó el Reglamento de Practicaje y Pilotaje.
- Extracto de Resolución N° 65 exenta, de 23.05.08, del Servicio de Impuestos Internos. Aplicación de la facultad establecida en el artículo 23, inciso segundo, de la Ley N° 17.235.
- Decreto N° 283, de 25.04.08, del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento sobre incentivo anual al desempeño para los funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en relación a los resultados obtenidos en el proceso de la evaluación integral de la calidad de la Educación Parvularia.

30 Mayo

- Decreto N° 235, de 3.04.08, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento de la Ley N° 20.248, que establece una subvención escolar preferencial para niños y niñas prioritarios.

4 Junio

- Decreto N° 18, de 12.05.08, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Decreto Supremo N° 57 de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que establece un nuevo sistema de pensiones (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

6 Junio

- Decreto N° 23, 19.05.08, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Resolución N° 805 exenta, de 30.05.08, de la Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo, para los trabajadores que se desempeñan a bordo de los vehículos que sirven los recorridos del Plan Transantiago (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

7 Junio

- Ley N° 20.266. Crea cargos en Dirección Regional del Servicio Electoral de la Región de Arica y Parinacota y dicta norma relativa a partidos políticos en nuevas regiones.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea cargos en la Dirección Regional del Servicio Electoral de la Región de Arica y Parinacota y establece normas relativas a los partidos políticos en las nuevas regiones (Boletín 5867-06).

9 Junio

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de monedas, para los días comprendidos entre el 10 de junio de 2008 y el 9 de julio de 2008.
- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

10 Junio

- Resolución N° 3.569 exenta, de 16.05.08, del Ministerio de Educación. Fija Códigos de Observación del Sistema de Inspección del Ministerio de Educación.

11 Junio

- Resolución N° 556 exenta, de 10.06.08, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Declara conformado el Consejo Técnico de Inversiones.

13 Junio

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 6/2008. Determina interés corriente por el lapso que indica.

17 Junio

- Resolución N° 3.953 exenta, de 30.05.08, del Ministerio de Educación. Ordena publicación en el Diario Oficial de anexo de Decreto Supremo N° 239, de 2004, del Ministerio de Educación, que establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 28, de 6.06.08, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el reglamento para la determinación de beneficiarios de pensión básica solidaria carentes de recursos.

21 Junio

- Resolución N° 521 exenta, de 16.06.08, de la Dirección del Trabajo. Delega en los Directores Regionales del Trabajo facultad que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Requisitos.....	2.492/042	10.06.08	56
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Incorporación do- tación docente. Procedencia.....	2.492/042	10.06.08	56
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Incorporación Sec- tor Municipal. Función no Docente. Procedencia	2.492/042	10.06.08	56
Estatuto Docente. Remuneración Básica Mínima Nacional. Reajuste	2.486/041	9.06.08	55
Negociación Colectiva. Ultima oferta. Requisitos	2.205/039	26.05.08	50
Trabajadores pesqueros. Descanso previo al zarpe. Opor- tunidad.....	2.244/040	28.05.08	54

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

NEGOCIACION COLECTIVA. ULTIMA OFERTA. REQUISITOS.

2.205/039, 26.05.08.

La circunstancia que en el grupo de trabajadores que negocian colectivamente se encuentren incluidos trabajadores que por diversas circunstancias no gozan de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto, no ha sido establecida por la ley como causal que permita al empleador, en materia de beneficios y reajustabilidad de los mismos, contemplar en su última oferta para efecto de reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga y/o, eventualmente, el reintegro individual de los mismos, beneficios distintos que los comprendidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto y en las condiciones que el artículo 381 del Código del Trabajo dispone.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 303 y 381; Constitución Política artículo 19, N° 26.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento jurídico que permita determinar cual ha sido el espíritu del legislador al establecer en el artículo 381, letra a), del Código del Trabajo que está prohibido el reemplazo de trabajadores durante la huelga, salvo que la última oferta contemple a lo menos "idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas...", cuando en el proyecto de contrato colectivo se incluyen trabajadores sujetos a un instrumento colectivo vigente y otros que por diversas circunstancias no tienen ninguno de los beneficios o prestaciones considerados en dicho contrato.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 381 del Código del Trabajo, establece:

"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

“Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

“Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

“Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

“Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

“Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de

conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

“Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia”.

De este modo, para que el empleador se encuentre facultado para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, su última oferta debe cumplir con los requisitos que se indican y que son a saber los siguientes:

1. Que sea efectuada por escrito;
2. Que conste por escrito que fue entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación.
3. Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o la huelga.
4. Que las estipulaciones contenidas en la última oferta del empleador sean en sustancia y accidentes las mismas contenidas en el contrato colectivo, convenio o fallo arbitral vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;
5. Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses.
6. Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de

fomento, por cada trabajador reemplazante. Este requisito también será exigible una vez que hayan transcurrido más de 15 días desde que se ha hecho efectiva la huelga.

7. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, los requisitos exigidos para proceder al reemplazo de trabajadores, son los contenidos en los numerales 1, 2, 3, 5 y 6.

Ahora bien, considerando que la intención del legislador al dictar la norma prohibitiva contenida en inciso 1º del precepto en análisis, ha sido resguardar el derecho de huelga de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, interpretando de manera restrictiva el referido precepto, se debe concluir que el legislador, claramente, ha señalado distintas exigencias a los empleadores que eventualmente hagan uso de la figura del reemplazo de funciones durante la huelga, ya sea, que se trate de un proceso de negociación colectiva en donde existe o no un instrumento colectivo vigente.

En efecto, cuando se trata de un proceso de negociación colectiva que se inicia, por primera vez, el requerimiento que el legislador ha impuesto al empleador, en materia de beneficios, se limita a ofrecer una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses. Por su parte, cuando existe un instrumento colectivo anterior la ley exige, como piso, que las estipulaciones contenidas en la última oferta del empleador sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el contrato colectivo, convenio o fallo arbitral vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

Ahora bien, como se sigue de la sola lectura de la norma legal recién analizada, en especial, de los incisos 1º, letra a), y 6º, la composición del grupo de trabajadores que negocian colectivamente en cuanto a si gozan o no de todos los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación de proyecto no ha sido establecida por la ley como causal que permita al empleador, en materia de beneficios y reajustabilidad de los mismos, contemplar en su última oferta para efecto de reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga y/o, eventualmente, el reintegro individual de los mismos, beneficios distintos que los contenidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto y en las condiciones que el mismo artículo dispone.

Efectivamente, la norma legal citada establece como único elemento de distinción respecto de la formulación de la última oferta que eventualmente permita el reemplazo de las funciones de los trabajadores a contar del primer día de huelga, la existencia o no de un instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto.

En ese sentido, junto con la literalidad de la norma aquí citada, no cabe olvidar el axioma interpretativo válido en nuestro sistema legal y ya utilizado por este Servicio en otras materias, en el sentido de que cuando "el legislador no ha distinguido no cabe al intérprete distinguir".

De este modo, cuando la ley establece, como es el caso del artículo 381 del Código del Trabajo ya citado, una determinada consecuencia jurídica como es poder hacer uso de la figura del reemplazo y el reintegro individual de trabajadores durante la huelga y la condiciona a un supuesto específico de hecho descrito expresamente por la norma legal, como es entregar una última oferta en las condiciones ya señaladas en el cuerpo del presente ordinario, no cabe al intérprete administrativo crear condiciones o supuestos de hecho no previstos por el propio legislador,

como sería permitir hacer distingos, teniendo en consideración que en el grupo de trabajadores involucrados en el respectivo proceso algunos de ellos, por diversas circunstancias, no gocen de ninguno de los beneficios o prestaciones contenidas en dicho contrato.

En cuanto al análisis jurídico del artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo, incluido en su presentación, es del caso señalar que, a juicio de este Servicio, viene a confirmar lo expuesto en los párrafos precedentes, atendido que dicho precepto, especialmente, se refiere a “la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en *los respectivos contratos vigentes* al momento de presentarse el proyecto”, de lo que resulta lícito concluir que cuando el legislador ha querido referirse a la condición contractual de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva lo ha hecho expresamente, lo que no ocurre con la norma contenida en el artículo 381 del mismo texto legal.

La conclusión anterior también es coherente con lo dispuesto en el artículo 303, inciso 1º, del Código del Trabajo, que para el caso que nos ocupa, dispone que el objeto perseguido por el proceso de negociación colectiva es establecer, precisamente, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones respecto de todos los trabajadores involucrados en el mismo.

Por último, es del caso reiterar que el precepto analizado es una norma de excepción y en tal carácter debe interpretarse de manera restrictiva. En este aspecto, debe tenerse en consideración la disposición contenida en el número 26 del artículo 19 de la Constitución Política, que garantiza que “los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud., que la circunstancia que en el grupo de trabajadores que negocian colectivamente se encuentren incluidos trabajadores que por diversas circunstancias no gozan de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto, no ha sido establecida por la ley como causal que permita al empleador, en materia de beneficios y reajustabilidad de los mismos, contemplar en su última oferta para efecto de reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga y/o, eventualmente, el reintegro individual de los mismos, beneficios distintos que los comprendidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto y en las condiciones que el artículo 381 del Código del Trabajo dispone.

TRABAJADORES PESQUEROS. DESCANSO PREVIO AL ZARPE. OPORTUNIDAD.

2.244/040, 28.05.08.

Deniega reconsideración de Dictamen N° 3.525/74, de 5.09.07 que fija el sentido y alcance del artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, especialmente respecto al momento en que debe otorgarse el descanso a que alude el inciso 3° del citado precepto legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 23.

Concordancias: Ord. N° 3.525/74 de 5.09.07.

Mediante presentación del antecedente solicita reconsideración del Dictamen N° 3.525/74, de 5.09.07, por el cual esta Dirección resolvió que *"El momento en que se inicia el descanso en tierra de ocho horas como mínimo a que alude el inciso 3° del nuevo artículo 23 del Código del Trabajo, es independiente de la recalada de la nave y de las labores inherentes a ello y su cómputo sólo debe tener como parámetro el zarpe de la nave, de forma tal que, al momento de iniciarse las labores de alistamiento que le preceden, el personal haya hecho uso de dicho descanso."*

Esa Federación funda su solicitud en la circunstancia que el referido dictamen no aclara el concepto de recalada utilizado por la norma interpretada y, consecuencialmente, a su entender, queda, a la vez, sin aclaración la expresión *"Este descanso deberá otorgarse en cada recalada programada de la nave de pesca"*.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, cabe precisar que la segunda parte del inciso 3° del artículo 23 del Código del Trabajo textualmente expresa:

"Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca."

Ahora bien, analizada la solicitud de reconsideración que nos ocupa cabe señalar que esta Dirección ratifica en todas sus partes lo resuelto en el dictamen cuya reconsideración se solicita, toda vez que no existen nuevos elementos que permitan variar su conclusión, máxime si se considera que al fijar el sentido y alcance de la disposición legal de que se trata este Servicio se ha ajustado estrictamente al tenor literal de dicha disposición el que no indica el momento en que debe o puede comenzar el descanso a que alude limitándose a establecer sólo el período que comprende teniendo como parámetro el zarpe y no la recalada de la nave como lo estima la recurrente.

La conclusión anterior resulta del todo concordante con lo dispuesto en la segunda parte del inciso 3° del artículo 23, presentemente transcrita, por cuanto el descanso a que se refiere es el indicado en la primera parte de dicho inciso, esto es, el descanso en tierra de ocho horas como mínimo *previo al zarpe*.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.525/74, de 5.09.07, por encontrarse éste ajustado a derecho.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACION BASICA MINIMA NACIONAL. REAJUSTE**2.486/041, 9.06.08.**

El reajuste de remuneraciones del 6,9% dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.233, se aplica respecto del valor de la hora cronológica que determina la Remuneración Básica Nacional de los docentes que prestan servicios, entre otros, en los establecimientos educacionales particulares subvencionados íntegramente, sólo hasta enterar el mínimo legal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 83, 5° transitorio, Ley N° 20.233, artículo 1°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el reajuste de remuneraciones del 6,9% dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.233, se aplica respecto del valor de la hora cronológica que determina la Remuneración Básica Mínima Nacional íntegramente, pudiendo éste monto superar al mínimo legal o bien con dicho tope.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 83 de la Ley N° 19.070, inserto en el Título IV relativo al contrato de los profesionales de la educación del sector particular, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos particulares subvencionados, dispone:

“El valor de la hora pactada en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley”.

Por su parte, el artículo 5° transitorio del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1°, 2°, 3° y 4°, establece:

“El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$ 1.900.

“El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$ 2.000 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la USE, conforme al artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el legislador ha establecido para los profesionales de la educación, entre otros, de los establecimientos particulares subvencionados, una remuneración básica mínima especial, que se calcula sobre el valor hora cronológica vigente fijado por ley, el que se reajusta cada vez y en el mismo porcentaje en que varía el valor de la USE, conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998.

De esta suerte, para los efectos de determinar la forma de reajustar la remuneración básica mínima nacional de un docente del sector particular subvencionado, a diciembre

de cada año de acuerdo a la USE, resulta necesario aplicar dicho reajuste al valor hora convenido por los contratantes a la hora cronológica y, después comparar el resultado de esta operación con la remuneración mínima especial establecida en la Ley N° 19.070.

Si el monto final a percibir es inferior a ésta, la remuneración del profesional de la educación deberá ser complementada hasta enterar la citada remuneración básica mínima. Si el monto final, aplicado el reajuste de la USE resulta ser superior a la mínima legal, sólo se enterará la diferencia para llegar a la mínima legal.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio que las partes, en virtud del principio de la

autonomía de la voluntad, convengan individual o colectivamente aplicar íntegramente el reajuste, aun cuando resulte un valor hora superior al mínimo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que el reajuste de remuneraciones del 6,9% dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.233, se aplica respecto del valor de la hora cronológica que determina la Remuneración Básica Nacional de los docentes que prestan servicios, entre otros, en los establecimientos educacionales particulares subvencionados íntegramente, hasta enterar el mínimo legal.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. REQUISITOS. INCORPORACION DOTACION DOCENTE. PROCEDENCIA. INCORPORACION SECTOR MUNICIPAL. FUNCION NO DOCENTE.

2.492/042, 10.06.08.

- 1) *Para percibir la Bonificación por Retiro, prevista en la Ley N° 20.158, se requiere, entre otros requisitos, ser profesional de la educación.*
- 2) *Una vez percibida la Bonificación por Retiro el profesional de la educación se encuentra impedido de incorporarse con posterioridad a una dotación docente, durante los cinco años siguientes al término de la relación, salvo que restituyan el monto recibido por tal concepto en Unidades de Fomento, con más los intereses corrientes para operaciones reajustables.*
- 3) *La percepción de la citada Bonificación no le impide a un docente incorporarse en el sector municipal en un cargo no docente.*

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente..., solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si para percibir la Bonificación por Retiro, prevista en la Ley N° 20.158, se requiere ser profesional de la educación.

- 2) Si en el caso de haber percibido un docente dicho beneficio se encuentra en condiciones de incorporarse, con posterioridad, a una dotación en tal calidad o a un cargo no docente.

Al respecto cumpto con informar a Ud., lo siguiente:

- 1) En lo que concierne a la consulta signada con el número 1), cabe señalar que el ar-

título 2º transitorio de la Ley Nº 20.158, en sus incisos 1º y 2º disponen:

“Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

“Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que al 29 de diciembre de 2006, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley Nº 20.158, laboraban en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, y que al 31 de diciembre de dicho año tenían 60 o más años si son mujeres o 65 o más años si son hombres, o que cumplan la edad para jubilar entre el 1 de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009, que presenten su renuncia voluntaria al cargo que desempeñan, les asiste el derecho a una bonificación por retiro.

Asimismo se infiere que, para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes debieron formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañando el certificado de nacimiento

correspondiente, la que tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla 60 años de edad si es mujer o, 65 años de edad si es hombre.

De este modo consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que para acceder a la Bonificación por Retiro de que se trata, se requiere, entre otros requisitos, ser profesional de la educación.

Ahora bien, en la especie, a la luz de los antecedentes aportados, aparece que le asistió el derecho a la bonificación de que se trata, por ser profesional de la educación y concurrir a su respecto los demás requisitos establecidos por el legislador para acceder a la misma, la cual fue percibida por Ud., según consta en el finiquito que acompaña, suscrito con la Corporación Municipal de Buin.

- 2) En relación con esta consulta, cabe señalar que conforme con el inciso final del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 20.158, las personas que han recibido la bonificación de que se trata no pueden incorporarse a una dotación docente durante los cinco años siguientes al término de la relación laboral, salvo que restituyan el monto percibido por tal concepto en Unidades de Fomento, más intereses corrientes para operaciones reajustables.

En efecto el citado precepto dispone:

“Los profesionales de la educación que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán incorporarse a una dotación docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o las corporaciones municipales durante los cinco años siguientes al término de la relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de la bonificación percibida, expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables”.

En lo que concierne a la posibilidad de incorporarse a un cargo no docente, preciso es puntualizar que no existe inconveniente legal alguno para ello, toda vez que el legislador se ha limitado única y exclusivamente en la disposición preinserta y comentada a impedir el ingreso a una dotación docente del sector municipal en funciones de carácter docentes de aquellas establecidas en el Estatuto Docente.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para percibir la Bonificación por Retiro, prevista en la Ley N° 20.158, se requiere, entre otros requisitos, ser profesional de la educación.
- 2) Una vez percibida la Bonificación por Retiro el profesional de la educación se encuentra impedido de incorporarse con posterioridad a una dotación docente, durante los cinco años siguientes al término de la relación, salvo que restituyan el monto recibido por tal concepto en Unidades de Fomento, con más los intereses corrientes para operaciones reajustables.
- 3) La percepción de la citada Bonificación no le impide a un docente incorporarse en el sector municipal en un cargo no docente.

CIRCULARES, RESOLUCION Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

56, 22.05.08.

División de Relaciones Laborales

Los funcionarios dependientes del Ministerio Público pueden designar de entre ellos ministros de fe para asistir a las votaciones en que decidan su incorporación a una Caja de Compensación.

Mediante Circular N° 39 de 29/04/08 esta División de Relaciones Laborales estableció que, en virtud de los fundamentos que allí se expresaron, los funcionarios dependientes de las Municipalidades pueden designar, de entre ellos, ministros de fe para asistir a las votaciones en que aquellos funcionarios decidan su incorporación a una Caja de Compensación.

Habiéndose recibido por este Servicio oficio del Director Ejecutivo Nacional del Ministerio Público, solicitando un pronunciamiento similar respecto de los funcionarios dependientes de dicho organismo, se ha arribado a la misma conclusión en relación con aquellos, vale decir, que los funcionarios dependientes del Ministerio Público pueden designar de entre ellos ministros de fe para asistir a las votaciones en que decidan su incorporación a una Caja de Compensación.

Lo anterior, habida consideración que la modificación introducida por el artículo 40 de la Ley N° 20.233 al artículo 7° de la Ley N° 18.833 que contiene el Estatuto General de las Cajas de Compensación y Asignación Familiar (C.C.A.F.), permitió que las entidades empleadoras del sector público centralizadas o descentralizadas, concurren a la constitución o afiliación de Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Ahora bien, no obstante que la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.833 que

faculta a los funcionarios de la administración del Estado para actuar como ministros de fe (previamente siendo designados por la Dirección del Trabajo), no comprendería a los trabajadores dependientes del Ministerio Público, por cuanto este organismo no forma parte de la Administración del Estado, teniendo en consideración que la norma del artículo 7° de la Ley N° 20.233, se refiere en general a las "entidades empleadoras del sector público", es posible concluir que dichos trabajadores pueden ser nombrados como ministros de fe para actuar en las asambleas celebradas por dichos funcionarios, para esos efectos; de no entenderlo así, se daría el contrasentido que el legislador producto de la modificación del artículo 7° de la mencionada Ley N° 18.833 ha permitido que los trabajadores dependientes del Ministerio Público puedan constituir o afiliarse a las Cajas de Compensación, pero no podrían ser nombrados como ministros de fe para actuar en sus propias asambleas celebradas para esos efectos, a diferencia de los demás funcionarios del Estado, que sí pueden serlo, produciéndose en este caso una discriminación que no tiene fundamento alguno.

Saluda a Ud.

Joaquín Cabrera Segura

Abogado

Jefe de División de Relaciones Laborales

61, 4.06.08.**Departamento de Inspección**

Remite procedimientos de fiscalización relativos a trabajo de menores y nuevos anexos, complementarios a los existentes en las Circulares N°s. 92, de 25.10.07, y 53, de 31.03.05, ambas, del Departamento de Inspección.

Como es de vuestro conocimiento la Ley N° 20.189, ha introducido modificaciones al Código del Trabajo, puntualmente en lo referido a la regulación del trabajo ejecutado por menores estipulados en los artículos del 13 al 18; de estas modificaciones, los artículos 13 y 16 fueron sustituidos y a los artículos 15 y 18, les fueron agregados nuevos incisos.

Estas modificaciones se aplican a los menores que ingresan a la actividad laboral, a los empleadores que se disponen a la contratación de menores y a la función de las Inspecciones del Trabajo, en relación con este tema. Esta normativa ha generado precisiones y restricciones en los siguientes ámbitos:

- Restricción de las condiciones para contratar y prestar servicios a los menores de dieciocho y mayores de quince años, en relación al tipo y características del trabajo a realizar, al peligro que conlleva por su naturaleza, por sus condiciones o por la presencia de factores de riesgo.
- Precisión de la autorización emanada por el padre o madre o los tutores legales del menor establecidos en el Art. 13 del C. del T., en relación a la necesidad de especificar la actividad a ejecutar por el menor.
- Obligaciones del empleador en la contratación de menores, en forma previa a la contratación del menor, de los requisitos a cumplir durante el desarrollo de su actividad laboral, como al término de la misma.⁽¹⁾

(1) Ley N° 20.189, modifica el Código del Trabajo, en lo Relativo a la Admisión al Empleo de los Menores de Edad y al Cumplimiento de la Obligación Escolar (publicada en el Diario Oficial de 12 de junio de 2007); Decreto Supremo N° 50, Aprueba Reglamento para la Aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, (publicado en el Diario Oficial de 11 de septiembre de 2007).

Todas estas modificaciones legales, implican la necesidad de actualizar los procedimientos inspectivos, de forma tal de otorgar una adecuada y oportuna respuesta a los requerimientos de esta nueva normativa.

El objetivo de la presente Circular es determinar los procedimientos, responsabilidades y coordinaciones a implementar a partir de la fiscalización al trabajo de menores.

I. REGISTRO DE CONTRATO DE TRABAJO DE MENOR EN LA INSPECCION DEL TRABAJO

En conformidad con la modificación establecida al Art. 13 del C. del T. por la Ley N° 20.189 y lo establecido en el Art. 9° del Decreto Supremo N° 50 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las empresas que contraten a un menor de edad, deberán efectuar el registro de los contratos que se suscriban en la Inspección del Trabajo en un plazo de quince días, contados desde la incorporación del menor.

Para el cumplimiento de lo anterior, los empleadores deberán presentar el Formulario REGISTRO CONTRATO DE MENOR DE EDAD - DECLARACION JURADA (F-19-2)⁽²⁾, debiendo las Jefaturas de Oficina tomar las medidas necesarias, con el objeto de asegurar que en las respectivas Unidades de Atención de Público se disponga de dicho formulario y se cuente a lo menos de un funcionario, que detente

(2) Dicho formulario se encontrara disponible en la página Web institucional o podrá ser solicitado directamente en las Inspecciones del Trabajo.

la calidad de fiscalizador, el cual deberá proceder a revisar la documentación que éste debe acompañar y registrar en el sistema informático los siguientes antecedentes:

1. Identificación completa de las partes. (Razón Social, Nombre, Domicilio, Fecha de Nacimiento, Sexo);
2. Identificación de quién autoriza que el menor trabaje, de acuerdo con el artículo 13 del Código del Trabajo, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste;
3. Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda;
4. Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la informada conforme a lo dispuesto en el número 1 anterior;
5. Descripción de las labores convenidas;
6. Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación del puesto de trabajo⁽³⁾ en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan. Para tal fin, deberá considerar especialmente su edad y formación;
7. Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en

que se realizará la prestación de servicios. Para estos efectos, dicho período comprenderá:

- a) período escolar, el cual corresponde al período de clases;
 - b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias, y
 - c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano;
8. Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios, cuando corresponda, y descripción de su jornada escolar.

El instrumento de acreditación del cumplimiento de la obligación escolar es el certificado de matrícula, o de alumno regular o de egreso de la educación media, emitidos por el establecimiento educacional o la autoridad educativa correspondiente. En dicho certificado, se deberá indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, cuando corresponda, de forma de compatibilizar la jornada laboral que se pacte con la jornada escolar. *Este documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo del menor y se considerará parte integrante del mismo.*

Al momento de requerir el trámite de inscripción el empleador deberá adjuntar los siguientes documentos al formulario F-19-2 para efectos de verificar la veracidad de la información entregada:

- a) Copia del RUT o certificado de nacimiento del menor.
- b) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- c) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular en el cual se dé cuenta a lo menos del nombre y domicilio del establecimiento educacional, el nivel de escolaridad a cursar por el menor y

(3) La evaluación del puesto de trabajo, deberá ser acreditada por el Organismo Administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales o en su defecto por el prevencionista del empleador.

el horario en que se desarrollan las clases, de la misma forma de haber concluido la enseñanza media, deberá presentar certificado de egreso de la educación media.

- d) Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del C. del T., en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.

Finalizado el trámite, se hará entrega al empleador o quien lo represente de la copia del registro informático correspondiente, a objeto que éste pueda acreditar la realización de dicho registro.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, mediante la presentación del correspondiente FORMULARIO AVISO DE TERMINO DE RELACION LABORAL CON MENOR DE EDAD (F-19-3)⁽⁴⁾, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días, contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

II. FISCALIZACION DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Este procedimiento de fiscalización apunta a velar por el cumplimiento de las normas sobre protección a menores, contenidas en los *artículos 13 a 18 del Código del Trabajo*, con las modificaciones introducidas por la *Ley N° 20.189* y el *Decreto Supremo N° 50 "Reglamento para la Aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo"*, en concordancia con lo establecido en la Convención de los Derechos del Niño, de 1989, y Convenios N°s. 138 y 182 de la OIT, ratificados por Chile, en lo que al aspecto laboral se refiere.

(4) Dicho formulario se encontrará disponible en la página Web institucional o podrá ser solicitado directamente en las Inspecciones del Trabajo.

Norma especial de cobertura:

El procedimiento especial de fiscalización al trabajo de menores se deberá aplicar en todos los casos que se enumeran a continuación, a objeto de prevenir y erradicar el trabajo infantil ilegal y no autorizado.

- a) En todas las solicitudes de fiscalización que tengan su origen en unidades de atención de público, solicitadas y de oficio por programa de fiscalización, en las cuales se considere como materia de la fiscalización el trabajo de menores.
- b) En todas las fiscalizaciones que se realicen, en donde se detecte un trabajador menor de 18 años prestando servicios.

Normas especiales de procedimiento

1. *Activación de la fiscalización:*

No hay normas especiales.

2. *Asignación de la fiscalización:*

Atendido el bien jurídico objeto de la protección, los convenios internacionales vigentes y la especial preocupación del Supremo Gobierno de erradicar el trabajo infantil ilegal, esta fiscalización, aun cuando no sea materia única de alguna solicitud de fiscalización, tiene el carácter de URGENCIA, por lo que deberá ser asignada en forma extraordinaria, en lo posible, el mismo día en que se ha recibido o, a más tardar, en el siguiente, debiendo ser diligenciada en el acto. Las materias anexas, si existen, se tramitarán en forma simultánea.

3. *Preparación de la fiscalización:*

En la preparación se deben considerar las especiales regulaciones que

establece la legislación laboral para el empleo de menores de 18 años y mayores de 15 y las excepciones establecidas para las actividades artísticas, en el caso de menores de 15 años, conforme se regula en los artículos 13, 14, 15 y 16 del C. del T. y lo establecido en los artículos 2º, 3º y 4º del Decreto Supremo N° 50.

Conjuntamente, se debe efectuar consulta al Registro de Menores Contratados de la Inspección correspondiente.

En las fiscalizaciones solicitadas que involucren a menores (niños y niñas y/o adolescentes) se deberá tomar contacto con la Dirección Regional del Trabajo, a efecto de que el Coordinador Inspectivo o quien lo reemplace efectúe la comunicación correspondiente con el SENAME, a objeto de fijar la fecha de visita, la cual deberá desarrollarse preferentemente en forma conjunta.

Cuando se trate de fiscalizaciones por programas o de oficio, que incluya el trabajo de menores, deberá establecerse previo a su implementación regional coordinación con SENAME, para definir actuación, en la eventualidad que se detecten menores, tanto en Peores Formas de Trabajo Infantil, como vulnerados en otros derechos.

4. *Visita inspectiva:*

Se enfatiza la necesidad de la mayor agudeza posible en la inspección perceptiva. Se exige un recorrido por el interior de TODA la empresa y, ante el indicio (por la sola apariencia) que algún trabajador tenga menos de 18 años, se exigirá, conforme las reglas generales, la presentación de la Cédula de Identidad de todos los posibles menores.

Si se detecta la presencia de menores, *siempre* se aplicará la entrevista de formalización mediante el empleo del respectivo Formulario (F-5), aun cuando exista declaración de existencia de contrato escriturado u otra huella documental de la relación de trabajo (excepción a la regla general que indica que sólo se aplicará esta entrevista de formalización a falta de tal huella documental y/o declaración de inexistencia de contrato escriturado y/o entrega de copia). Se tomará especial nota de la labor que se encontraba realizando a objeto de determinar si es de algunas de aquellas expresamente prohibidas.

Cumplíndose con los requisitos legales para la contratación de menores, considerando la excepción anotada en el párrafo anterior (Acta de Formalización), la fiscalización se desarrollará conforme con el procedimiento general, especial o extraordinario, según la materia de que se trate, debiendo requerir el fiscalizador actuante, la exhibición de la copia del registro de contrato de menores, examinando *la consistencia entre lo indicado en dicho registro y lo efectivamente constatado por el fiscalizador*, con especial atención en los siguientes elementos:

- *Relación laboral:*
 - *jornada de trabajo.*
 - *período en el cual se realiza el trabajo (Escolar, Suspensión escolar o Interrupción escolar).*
 - *Tipo de contrato (referido al plazo).*
- *Datos de escolaridad:*
 - *Establecimiento Escolar.* Se debe individualizar el establecimiento al cual asiste el menor, indicando la modalidad y dirección del mismo.

- *Jornada escolar.* Indicar la jornada escolar a la que se encuentra afecto el menor.
 - *Nivel de escolaridad.* Se refiere al nivel de enseñanza en el que se encuentra el menor.
- *Característica de la prestación de servicios:*
 - *Naturaleza de los servicios.* Especial relevancia tiene esta situación para determinar si corresponde o no a alguno de los expresamente prohibidos en el D.S. N° 50.
 - *Evaluación del puesto de trabajo,* entendiéndose por tal la descripción detallada de la tarea y/o del puesto de trabajo a desempeñar por el menor. Debiendo acreditar documentalente el empleador, si esta evaluación se efectuó con anterioridad al inicio de las nuevas funciones, con la finalidad de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto el menor, y si a partir de dicha evaluación, se adoptaron las medidas prescritas.
 - *Complementariamente el empleador deberá acreditar haber efectuado el adiestramiento del menor en el procedimiento de trabajo seguro, lo anterior mediante la presentación de la aplicación del derecho a saber de este trabajador.*
 - *Autorización: Tipo de tutor y relación de parentesco, especificando la actividad que ejecutará el menor*
5. *Formulario f-19 acta de constatación de hechos infraccionales relativos a la contratación de menores de edad y de cesación de servicios.*

Dicha acta deberá notificarse personalmente al empleador ante la detección

de cualquier infracción con relación a las normas de protección de los menores ya sea que éstas den origen o no a la cesación de servicios.

Cesación de los Servicios

El Código del Trabajo, al interior de su articulado, dispone en el artículo 17, la obligación que recae sobre el Inspector del Trabajo, en relación a proceder a la cesación inmediata de funciones, de aquellos menores que se encuentren desarrollando labores sin sujeción a lo establecido en la normativa laboral de protección al trabajo de menores.

En consecuencia con lo anterior, entenderemos por *Cesación de Servicios*, la instrucción emanada por un fiscalizador en uso de sus atribuciones, como consecuencia de la constatación de trabajo efectuado por menores de 18 años en incumplimiento de ciertos requisitos legales. Dicha instrucción debe ser notificada personalmente al empleador, indicando la inmediata finalización de los servicios prestados por menores y requiriendo el pago inmediato de la remuneración, y otros beneficios devengados en relación al tiempo servido.

Dicha instrucción de *Cesación de Servicios*, se debe notificar conjuntamente con la multa administrativa correspondiente, dejando constancia de ello en la respectiva ACTA DE CONSTATAACION DE HECHOS INFRAACCIONALES RELATIVOS A LA CONTRATACION DE MENORES DE EDAD Y DE CESACION DE SERVICIOS (Form. 19)⁽⁵⁾.

(5) Se deberá efectuar el reemplazo paulatino de los formularios F-19 y F-19-A (CONSTATAACION DE HECHOS INFRAACCIONALES RELATIVOS A LA CONTRATACION DE MENORES DE EDAD Y DE CESACION DE SERVICIOS) en la medida que las diversas regiones se incorporen al nuevo procedimiento laboral.

Excepcionalmente en la eventualidad en que no se ubique en los lugares de trabajo fiscalizados, alguno de los representantes del empleador, de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4º del C. del T., las sanciones administrativas a que den lugar la fiscalización en cuestión, serán notificadas mediante carta certificada de acuerdo a lo prescrito por el artículo 478 bis del C. del T., al domicilio que consta en nuestros registros informáticos.⁽⁶⁾

Los hechos que darán lugar a la cesación de servicios, independiente de la multa administrativa son:

- 5.1. Proporcionar trabajo a menores de 15 años en actividades distintas a las señaladas en el artículo 16 del C. del T.
- 5.2. Falta de la autorización para que el menor preste servicios u autorización inespecífica sobre la actividad a desarrollar por el menor, otorgada por alguno de los tutores legales contemplados en el inciso primero del artículo 13 del C. del T. y en el orden de prelación allí establecido,
- 5.3. No cumplir con los requisitos de escolaridad contemplados en la misma disposición legal citada,
- 5.4. La realización de trabajos:
 - expresamente prohibidos, contemplados en el D. S. N° 50 ya citado,
 - en trabajos que requieran fuerzas excesivas y/o peligrosas para su salud, seguridad y moralidad (Art. 14 C. del T.).

- en establecimiento de venta y consumo de bebidas alcohólicas (Art. 15 C. del T.).
- en establecimientos industriales y comerciales entre las 22.00 y las 07.00 hrs., en donde no trabajan exclusivamente miembros de la familia del menor y bajo la autoridad de uno de ellos. (Art. 18 C. del T.).

- 5.5. Inconsistencia en relación a registro de menores en las materias referidas a Jornada de Trabajo, Jornada Escolar, Descripción del puesto de trabajo y prestación de los servicios.
- 5.6. No haberse cumplido con el requisito de registro del contrato de trabajo, en la Inspección del Trabajo respectiva, contemplado en el inciso final del artículo 13 del C. del T.

Consecuencia de la Cesación de Servicios

En todos los casos en que se proceda a la cesación de los servicios se instruirá el pago de la remuneración, y otros beneficios devengados en relación al tiempo servido hasta ese momento, en forma inmediata, en presencia del fiscalizador y en moneda de curso legal, no procediendo pago con documentos, cualesquiera que ellos sean. *De no allanarse el empleador a efectuar el pago en el curso de la visita*, se deberá cursar sanción administrativa por no pago de remuneraciones, cuestión que se consignará en la misma acta que se ha indicado anteriormente. El empleador podrá corregir la infracción pagando con posterioridad, pudiendo fundar tal circunstancia en el recurso administrativo de la multa, siempre que dicho pago se realice ante ministro de fe.

El aplicar la Cesación de funciones, implica el retiro inmediato de los

(6) Circular N° 119, del Departamento de Inspección, de 4/10/2006.

menores del lugar en que se desarrollan las labores, no obstante dicha medida debe tener siempre presente la necesidad de proteger la vida e integridad de los menores. Para esto se deben tomar las precauciones, en relación tanto al horario, como a las condiciones en que se realiza dicha actividad, para esto se le debe indicar al empleador la obligación que tiene de resguardar la salud, vida e integridad de dichos trabajadores.

No obstante, lo anterior, corresponderá al jefe de oficina asumir la coordinación en terreno tanto de los funcionarios del trabajo que intervengan en el procedimiento, como aquella que deba efectuarse con las otras entidades que concurran al lugar de los hechos (SENAME, Carabineros).

Con la gestión anterior se da por terminada la tramitación de la comisión, no procediendo presentación de documento alguno en fecha posterior, salvo en la instancia de solicitud de recurso administrativo.

6. *Actos posteriores:*

No hay normas especiales salvo:

Cuando se detecten menores en situaciones constitutivas de delitos especialmente aquellas consignadas en el Art. 62 de la Ley de Menores N° 16.618 y trabajos que se relacionan con situaciones vinculadas a la Explotación Sexual Comercial Infantil (trabajos en Pubs, cabaret, entre otros) será necesario realizar la correspondiente denuncia a la fiscalía.

En circunstancia que los hechos denunciados no se comprueben, o no se logre constatar la presencia de menores de 18 años, la respectiva Inspección del Trabajo evaluará en

conjunto con la Dirección Regional del SENAME, una siguiente visita.

Finalmente, a contar de los 30 días de notificada la sanción administrativa, y sin que se hubiese presentado recurso administrativo relacionado con las materias vinculadas a trabajo de menores, por tratarse esta de una materia especialmente sensible, se deberá efectuar una nueva fiscalización al empleador sancionado, debiendo informar inmediatamente a la Dirección Regional del Trabajo, con la finalidad que éstas realicen la coordinación correspondiente con el SENAME.

6.1. *Acreditación de cumplimiento para fundar recurso administrativo:*

Ante la presentación de recursos administrativos por sanciones laborales que no se encuentren relacionadas con el trabajo de menores, pero incluyan entre los trabajadores afectados menores de edad, se deberán adjuntar complementariamente los siguientes antecedentes:

- a) *Presentación de Registro de Menores:* sólo mediante documento tramitado completa y oportunamente ante la Inspección del Trabajo respectiva.
- b) *Obtención de autorización para prestar servicios:* sólo mediante documento otorgado por alguno de los tutores legales contemplados en el inciso primero del artículo 13 del C. del T., y en el orden de prelación allí establecido, debiendo especificar la actividad que ejecutará el menor.⁽⁷⁾

(7) Art. 9° letra C) del Decreto Supremo N° 50, Aprueba Reglamento para la Aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, (publicado en el Diario Oficial de 11 de septiembre de 2007).

6.2. Recurso Administrativo a raíz de la Cesación

Ante la presentación de algún recurso administrativo por transgresión a la normativa de protección al trabajo de menores, se deberá tener en cuenta:

- a) *Sanción por el no pago de remuneraciones al menor producto de la Cesación:* sólo mediante documento suscrito ante ministro de fe, esto en el evento que no se haya efectuado el pago durante la fiscalización.
- b) *Sanciones relacionadas con el desarrollo de actividades consideradas como trabajo peligroso por su naturaleza o por sus condiciones, en labores desarrolladas que impiden su asistencia regular a clases o Jornadas de Trabajo inadecuadas:* Para efecto de fundamentar dichas presentaciones, se deberá adjuntar un nuevo contrato registrado, debiendo disponerse la visita de fiscalización, a efecto de constatar la efectividad de la nueva función y jornada de trabajo, dicha fiscalización servirá de fundamento para el informe del recurso administrativo correspondiente.

6.3. Informe de resultados a SENAME

Al momento de efectuar el egreso de la comisión y con posterioridad a la visación del informe de fiscalización, será el propio sistema informático el cual enviará los resultados de la fiscalización a SENAME.

III. DE LA AUTORIZACION PARA PRESTAR SERVICIOS DE UN MENOR DE EDAD, EMANADA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

El inciso segundo del Art. 13 del C. del T., establece una relación de prelación de

personas e instituciones sobre las cuales recae la responsabilidad de autorizar, en forma expresa, el trabajo de menores, consignando en el último lugar al Inspector del Trabajo respectivo, de donde se deduce que, a falta de las primeras y, en el mismo orden en que se citan, corresponderá a éste otorgar tal autorización.

Para estos efectos deberá entenderse que faltan los padres, abuelos, guardadores o personas a cuyo cargo estuviese el menor, no sólo por fallecimiento, sino que también en caso de estar afecto a alguna enfermedad o incapacidad que no permita dar a entender su voluntad, por encontrarse ausente del territorio de la República y no esperarse su pronto regreso, por ignorarse el lugar de su residencia o, respecto de los padres, por producirse la emancipación judicial del menor de conformidad al Art. 267 del Código Civil.

La autorización emanada del Inspector del Trabajo respectivo, deberá emitirse con anterioridad a la respectiva prestación de servicios y tendrá validez solamente para desempeñarse en el cargo o función solicitada.

1. Autorización.

Conforme lo dispone la norma citada, particularmente en la parte final del inciso 2º, corresponde al Inspector del Trabajo dentro de cuyo territorio jurisdiccional se encuentre ubicada la empresa, establecimiento o faena donde el menor tenga que desarrollar las labores, pronunciarse sobre la solicitud. Mientras no se resuelva al respecto, el menor no podrá en ningún caso prestar servicios.

1.1. Solicitud de autorización:

A objeto de hacer más expedito el trámite, al momento de solicitarse por parte del menor la autorización

en comento, el fiscalizador actuante tomará declaración al menor sobre las razones para solicitar la autorización aludida.

1.2. *Fiscalización:*

Una vez recepcionada la solicitud a que se hace referencia en el número anterior, se procederá a la fiscalización por parte de la Inspección respectiva, con relación al cumplimiento de los requisitos que la norma legal contempla, para lo cual se deberán seguir los siguientes pasos:

1.2.1. *Verificación documental:*

El fiscalizador actuante deberá comprobar documentalmente, a lo menos el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Edad del menor, para lo cual se exigirá la Cédula Nacional de Identidad o Certificado de Nacimiento, pudiéndose en caso de faltar dichos documentos, oficiar al Registro Civil e Identificación, a fin de obtener dicho dato.
- Escolaridad, para lo cual se solicitará certificado de matrícula o de alumno regular, en el cual, se dé cuenta a lo menos del nombre y domicilio del establecimiento educacional, el nivel de escolaridad a cursar por el menor y el horario en que se desarrollan las clases.

1.2.2. *Verificación en terreno:*

La fiscalización en terreno comprenderá los siguientes aspectos:

- Comprobación del domicilio del menor, debiendo tomar declaración a las personas adultas que habiten en dicho domicilio o a vecinos del sector, sobre la veracidad de lo manifestado

por el menor, en cuanto al hecho de faltar las personas o instituciones que la norma señala.

De encontrarse el domicilio del menor fuera de la jurisdicción correspondiente a la Inspección, se deberá oficiar a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el propósito que esta efectúe la fiscalización solicitada, debiendo remitir copia de los resultados a la brevedad.

- Lugar de trabajo. Constituido en el lugar de trabajo, el fiscalizador tomará declaración al empleador sobre la veracidad de lo manifestado por el menor. Asimismo, deberá verificar e incluir en su informe de fiscalización las siguientes materias:
 - La jornada de trabajo y el horario a cumplir;
 - La remuneración y demás prestaciones;
 - Las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo;
 - Descripción del puesto de trabajo.

2. *Informe de fiscalización:*

Como resultado de la fiscalización practicada, deberá emitirse un informe de fiscalización que deberá contener los aspectos antes men-

cionados, pronunciándose expresamente sobre el cumplimiento o incumplimiento de las normas sobre trabajo de menores.

3. *Resolución:*

Evacuado el informe de fiscalización el Inspector del Trabajo respectivo deberá dictar una resolución otorgando o rechazando la autorización solicitada, con expresión de los fundamentos de la misma.

Conviene hacer presente, que la autorización otorgada será para que el menor se desempeñe en las labores, horarios y empresa determinadas, razón por la cual, si el menor quisiese trabajar en otra empresa, en otras labores dentro de ella o en una con jornada diferente, deberá obtener nuevamente la autorización correspondiente.

Copia de la resolución se notificará al menor solicitante, a la empresa en la cual el menor haya de prestar funciones y al SENAME.

4. *Informe al Tribunal:*

Conforme lo prescribe el inciso 4º del Art. 13, del C. del T., constituye una obligación del Inspector del Trabajo que hubiere dado la autorización a que se ha hecho referencia anteriormente, poner en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, los antecedentes del caso, para lo cual remitirá, mediante oficio, copia de la resolución recaída en la autorización para prestar servicios.

5. *Registros:*

Las Inspecciones llevarán un registro de las resoluciones que se dicten, debiendo adjuntar los antecedentes

fundantes de las mismas, en el siguiente orden:

- Solicitud efectuada por menor.
- Copia de Cédula Nacional de Identidad o certificado de nacimiento, y/o a falta de los anteriores oficio de Registro Civil e Identificación, en el cual se identifique al menor.
- Certificado de matrícula o de alumno regular, en el cual se indique el nombre y domicilio del establecimiento educacional, el nivel de escolaridad a cursar por el menor y el horario en que se desarrollan las clases.
- Copia de Informe de Fiscalización (Expediente Completo).

De la misma forma, será parte de dicho expediente la constancia del envío de los antecedentes al tribunal competente.

IV. DIFUSION

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina.

Del mismo modo se deberán realizar reuniones en cada una de las oficinas con los funcionarios(as) adscritos a las unidades de Atención de Público y Fiscalización a fin de analizar la presente Circular.

Cualquier duda sobre los procedimientos de certificación o sobre el funcionamiento de la nueva aplicación informática se deberá formular a los correos: jmelendez@dt.gob.cl; cdinamar@dt.gob.cl

Saluda atentamente a Uds.,

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe División de Inspección

ANEXOS

Se adjuntan a la presente Circular los siguientes anexos:

- Formulario F-19 ACTA DE CONSTATA-
CION DE HECHOS INFRACCIONALES
RELATIVOS A LA CONTRATACION DE
MENORES DE EDAD Y DE CESACION DE
SERVICIOS.
- Formulario F-19-A ANEXO ACTA DE
CONSTATAcion DE HECHOS INFRAC-
CIONALES RELATIVOS A LA CONTRATA-
CION DE MENORES DE EDAD Y DE CESA-
CION DE SERVICIOS LEY N° 20.087.
(Este formulario da cuenta de las ac-
tualizaciones en la numeración del Có-
digo del Trabajo introducidas por la Ley
N° 20.087, debiendo ser su aplicación
paulatina en la medida que la región
correspondiente ingrese al nuevo proce-
dimiento laboral).
- Formulario F-19-1 ANEXO ACTA DE
CONSTATAcion DE HECHOS INFRAC-
CIONALES RELATIVOS A LA CONTRA-
TACION DE MENORES DE EDAD Y DE
CESACION DE SERVICIOS.
- Formulario F-19-2 REGISTRO CONTRA-
TO DE MENORES DE EDAD - DECLARA-
CION JURADA.
- Formulario F-19-3 AVISO DE TERMINO
DE RELACION LABORAL CON MENOR
DE EDAD.

F-19



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

INSPECCION _____

N° FISCALIZACION _____

ACTA DE CONSTATAcion DE HECHOS INFRACCIONALES RELATIVOS A LA CONTRATACION DE MENORES DE EDAD Y DE CESACION DE SERVICIOS

En _____, a ___/___/___/, siendo las _____ hrs., en visita de
fiscalización al empleador _____, RUT
_____, representado legalmente por _____
_____, RUT _____, ambos domiciliados en _____
_____, el fiscalizador que suscribe estableció la
concurencia de los siguientes hechos, que configuran infracción(es) a la(s) disposición(es) que
en cada caso se indica(n), en relación con el (los) menor(es) que se individualiza(n) más adelan-
te y/o que en nómina anexa se adjunta, que es parte integrante de la presente para todos los
efectos legales:

1. Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años

- 1.1 Sin la autorización de representante legal. (Arts. 13, inciso 2°, y 477 del Código del Trabajo)
- 1.2. Sin requerir certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la
enseñanza media. (Arts.13, inciso 2°, y 477 del Código del Trabajo, en relación al Art. 6° inciso 2°
del D. S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)

- 1.3 En labores que perjudican su salud y desarrollo al no realizar trabajos ligeros. (Arts.13, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo)
- 1.4 En labores desarrolladas impiden su asistencia regular a clases. (Arts.13, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo)
- 1.5 En labores que impiden su participación en programas educativos de formación. (Arts.13, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo)
- 1.6 En labores por más de treinta horas semanales durante el período de enseñanza básica/media. (Arts.13 inciso 2º y 477 del Código del Trabajo)
- 1.7 En trabajos de más de ocho horas diarias. (Arts.13, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo)

2. Contratar a menor de 15 años en Actividades de (teatro) – (cine) – (radio) – (televisión) (circo):

- 2.1 Sin contar con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia. (Arts. 16 y 477 del Código del Trabajo)
- 2.2 En labores no calificadas como de espectáculos o actividades artísticas. (Arts. 16; 13, incisos 2º y 3º, y 477 del Código del Trabajo)
- 2.3 Sin requerir certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. (Arts. 13, incisos 2º y 3º, 16; y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 6º, inciso 2º, del D. S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
- 2.4 En labores que impiden su asistencia regular a clases. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16, y 477 del Código del Trabajo)
- 2.5 En labores que impiden su participación en programas educativos de formación. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16, y 477 del Código del Trabajo)
- 2.6 En labores de más de treinta horas semanales durante el período escolar. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16 y 477 del Código del Trabajo)
- 2.7 En trabajos de más de ocho horas diarias. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16 y 477 del Código del Trabajo)

3. Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años, en labores que perjudican su salud y desarrollo en:

- 3.1 Actividades consideradas como trabajo peligroso por su naturaleza. (Arts. 13, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 2º y 3º del D.S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
- 3.2 Actividades consideradas como trabajo peligroso por sus condiciones. (Arts. 13, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 2º y 4º del D.S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)

4. **Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años, en labores que (requieren fuerzas excesivas) – (pueden resultar o resulten peligrosas para su salud, seguridad o moralidad).** (Arts. 14, inciso 1º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 2º letra a del D.S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
5. **Contratar a menor de 18 años y mayor de 15 sin dar cumplimiento a la obligación de:**
- 5.1 Informar los riesgos laborales, contenida en el Título VI del D. S. N° 40 de 1969 del MINTRAB. (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 1º del D. S. N° 50 del MINTRAB)
- 5.2 Realizar el adiestramiento necesario y adecuado a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura. (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 1º del D. S. N° 50 del MINTRAB)
- 5.3 Llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado. (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 1º del D. S. N° 50 del MINTRAB)
6. **Contratar a menor de 18 años y mayor de 15 sin dar cumplimiento, antes a la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, a la obligación de efectuar una evaluación del puesto de trabajo, en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan.** (Arts. 13, inciso 2º y 7º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 2º del D. S. N° 50, del MINTRAB)
7. **No registrar la contratación de menores en la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 15 días contados desde la incorporación del menor.** (Arts. 13, inciso final y 477 del Código del Trabajo, en relación al Art. 9º, inciso 1º del D.S. N° 50, de 11.09.2007, del MINTRAB)
8. **No informar oportunamente a la Inspección del Trabajo el término de la relación laboral con menor, adjuntando copia del finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios.** (Art. 9º, inciso 4º, del D.S. N° 50, de 11.09.2007, del MINTRAB y Art. 477 del Código del Trabajo)
9. **Contratar a menor de 18 años en (Cabarets) – (Restaurante) – (Hotel) – (Pub) – (Bar) (otros establecimientos similares) que presenten espectáculos vivos:**
- 9.1 Para actuar sin contar con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. (Arts. 15, inciso 1º, y 477 del Código del Trabajo)
- 9.2 Para realizar labores que no se relacionen con la actuación en espectáculos vivos. (Arts. 15, inciso 2º, y 477 del Código del Trabajo)
- 9.3 Para actuar sin haber requerido certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. (Arts. 15, inciso 2º; 13 incisos 2º y 3º, y 477 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 6º inciso 2º del D. S. N° 50, del MINTRAB)

- 9.4 Para actuar, habiéndose verificado que las labores desarrolladas impiden su participación en programas educativos de formación. (Arts. 15, inciso 2º; 13, incisos 2º y 3º, y 477 del Código del Trabajo)
- 9.5 Para actuar por más de ocho horas diarias. (Arts. 15, inciso 2º; 13, incisos 2º y 3º, y 477 del Código del Trabajo)
- 9.6 Para actuar por más de treinta horas semanales durante el período escolar. (Arts. 15, inciso 2º; 13 incisos 2º y 3º, y 477 del Código del Trabajo)
10. **Contratar a menor de 18 años en establecimientos que expende bebidas alcohólicas para consumo en el mismo lugar.** (Arts. 15, inciso 1º, y 477 del Código del Trabajo)
11. **Contratar a menor de 18 años entre las 22.00 y las 07.00 hrs., en establecimiento (industrial) – (comercial) habiéndose constatado que en dicho establecimiento:**
- 11.1 No trabajan únicamente miembros de su familia. (Arts. 18, incisos 1º y 2º, y 477 del Código del Trabajo)
- 11.2 Los trabajos que en razón de su naturaleza, no deban necesariamente continuarse de día y de noche. (Arts. 18, incisos 1º y 2º, y 477 del Código del Trabajo)
12. **Contratar a menor de 21 años, en faenas mineras subterráneas, habiéndose verificado que previamente no se le sometió a examen de aptitud.** (Arts. 14, incisos 2º y 3º, y 477 del Código del Trabajo)
13. **No pagar las remuneraciones consistentes en (bonos) – (tratos) – (sueldo base) – (sueldo fijo) – (comisiones) – (participaciones) – (sobresueldos) – (regalías de....) respecto del (los) trabajador (es) y períodos que se indican.** (Art. 55 inciso 1º en relación con los artículos 7º y 477 del Código del Trabajo)

INDIVIDUALIZACION DE MENORES DE EDAD Y HECHOS INFRACCIONALES CONSTATADOS

1) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	PAGAR REMUNERACION
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
2) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	

- Se adjunta nómina anexa, que es parte integrante de la presente para todos los efectos legales.

Conforme la obligación que impone el Art. 17 del Código del Trabajo, se ordena la cesación inmediata de las labores, sin perjuicio de la sanción administrativa que en derecho proceda.

Se instruye el pago inmediato de las remuneraciones y demás beneficios devengados durante la relación laboral cesada en este acto, en relación con menor(es) que se indica(n).

REQUERIMIENTO AL EMPLEADOR

Se requiere al empleador para que en este acto enmiende su conducta ilegal, ante lo cual éste:

- Se allana** y cesa la función ejecutada por el menor, pagando las remuneraciones y otras contraprestaciones que a partir del período trabajado el empleador adeuda al menor, bajo apercibimiento de sanción administrativa inmediata.
- No se allana.** En este caso, se le informa que se procederá a la aplicación de sanción administrativa, por infracción al Art. 55 del Código del Trabajo, esto es, no pagar las remuneraciones consistentes en (bonos) – (tratos) – (sueldo base) – (sueldo fijo) – (comisiones) – (participaciones) – (sobresueldos) – (regalías de.....) respecto del (los) menor (es) y períodos indicados en la individualización precedente.

IMPORTANTE: En el caso de infracciones que pueden ser subsanadas, ya sea obteniendo la autorización de los padres o de quien corresponda; u obteniendo certificado del cumplimiento de las obligaciones escolares; o practicando examen médico de aptitud, el empleador infractor y el menor podrán hacerlo y suscribir el respectivo contrato de trabajo, lo que permitirá continuar con la relación laboral una vez registrado el nuevo contrato ante la Inspección del Trabajo, cuestión que, además, servirá de fundamento para solicitar el recurso administrativo de las multas que se hayan aplicado; en virtud de lo establecido en los artículos 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, según proceda.

Para constancia de lo anterior, firma el empleador o su representante conforme con el Art. 4° del Código del Trabajo, el o los menores y el fiscalizador, entregándose copia de la presente a todos ellos.

FIRMA TRABAJADORES MENORES

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____

Cargo : _____

Empleador/ Representante Empleador
(Art. 4° Código del Trabajo)

Firma : _____

Nombre : _____

Fiscalizador(a)

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

F-19-A

INSPECCION _____

N° FISCALIZACION _____

**ACTA DE CONSTATAION DE HECHOS INFRACCIONALES RELATIVOS
A LA CONTRATACION DE MENORES DE EDAD Y DE CESACION DE SERVICIOS**

En _____, a ___/___/___/, siendo las _____ hrs., en visita de fiscalización al empleador _____, RUT _____, representado legalmente por _____, RUT _____, ambos domiciliados en _____, el fiscalizador que suscribe estableció la concurrencia de los siguientes hechos, que configuran infracción(es) a la(s) disposición(es) que en cada caso se indica(n), en relación con el (los) menor(es) que se individualiza(n) más adelante y/o que en nómina anexa se adjunta, que es parte integrante de la presente para todos los efectos legales:

1. Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años

- 1.1. Sin la autorización de representante legal. (Arts. 13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo)
- 1.2. Sin requerir certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media. (Arts.13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo, en relación al Art. 6º inciso 2º del D. S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
- 1.3. En labores que perjudican su salud y desarrollo al no realizar trabajos ligeros. (Arts.13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo)
- 1.4. En labores desarrolladas impiden su asistencia regular a clases. (Arts.13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo)
- 1.5. En labores que impiden su participación en programas educativos de formación. (Arts.13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo)
- 1.6. En labores por más de treinta horas semanales durante el período de enseñanza básica/media. (Arts.13 inciso 2º y 506 del Código del Trabajo)
- 1.7. En trabajos de más de ocho horas diarias. (Arts.13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo)

2. Contratar a menor de 15 años en Actividades de (teatro) – (cine) – (radio) – (televisión) (circo):

- 2.1 Sin contar con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia. (Arts. 16 y 506 del Código del Trabajo)

- 2.2 En labores no calificadas como de espectáculos o actividades artísticas. (Arts. 16; 13, incisos 2º y 3º, y 506 del Código del Trabajo)
- 2.3 Sin requerir certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. (Arts. 13, incisos 2º y 3º, 16; y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 6º, inciso 2º, del D. S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
- 2.4 En labores que impiden su asistencia regular a clases. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16, y 506 del Código del Trabajo)
- 2.5 En labores que impiden su participación en programas educativos de formación. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16, y 506 del Código del Trabajo)
- 2.6 En labores de más de treinta horas semanales durante el período escolar. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16 y 506 del Código del Trabajo)
- 2.7 En trabajos de más de ocho horas diarias. (Arts.13, incisos 2º y 3º; 16 y 506 del Código del Trabajo)
3. **Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años, en labores que perjudican su salud y desarrollo en:**
- 3.1 Actividades consideradas como trabajo peligroso por su naturaleza. (Arts. 13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 2º y 3º del D.S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
- 3.2 Actividades consideradas como trabajo peligroso por sus condiciones. (Arts. 13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 2º y 4º del D.S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
4. **Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años, en labores que (requieren fuerzas exce-sivas) – (pueden resultar o resulten peligrosas para su salud, seguridad o moralidad).** (Arts. 14, inciso 1º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 2º letra a del D.S. N° 50 de 11.09.07, del MINTRAB)
5. **Contratar a menor de 18 años y mayor de 15 sin dar cumplimiento a la obligación de:**
- 5.1 Informar los riesgos laborales, contenida en el Título VI del D. S. N° 40 de 1969 del MINTRAB. (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 1º del D. S. N° 50 del MINTRAB)
- 5.2 Realizar el adiestramiento necesario y adecuado a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura. (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 1º del D. S. N° 50 del MINTRAB)
- 5.3 Llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado. (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 1º del D. S. N° 50 del MINTRAB)

6. **Contratar a menor de 18 años y mayor de 15 sin dar cumplimiento, antes a la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, a la obligación de efectuar una evaluación del puesto de trabajo, en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan.** (Arts. 13, incisos 2º y 7º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 5º inciso 2º del D. S. N° 50, del MINTRAB)
7. **No registrar la contratación de menores en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 15 días contados desde la incorporación del menor.** (Arts. 13, inciso final y 506 del Código del Trabajo, en relación al Art. 9º, inciso 1º del D.S. N° 50, de 11.09.2007, del MINTRAB)
8. **No informar oportunamente a la Inspección del Trabajo el término de la relación laboral con menor, adjuntando copia del finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios.** (Art. 9º, inciso 4º, del D.S. N° 50, de 11.09.2007, del MINTRAB y Art. 506 del Código del Trabajo)
9. **Contratar a menor de 18 años en (Cabarets) – (Restaurante) – (Hotel) – (Pub) – (Bar) (otros establecimientos similares) que presenten espectáculos vivos:**
- 9.1 Para actuar sin contar con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. (Arts. 15, inciso 1º, y 506 del Código del Trabajo).
- 9.2 Para realizar labores que no se relacionen con la actuación en espectáculos vivos. (Arts. 15, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo)
- 9.3 Para actuar sin haber requerido certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. (Arts. 15, inciso 2º; 13 incisos 2º y 3º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 6º inciso 2º del D. S. N° 50, del MINTRAB)
- 9.4 Para actuar, habiéndose verificado que las labores desarrolladas impiden su participación en programas educativos de formación. (Arts. 15, inciso 2º; 13, incisos 2º y 3º, y 506 del Código del Trabajo)
- 9.5 Para actuar por más de ocho horas diarias. (Arts. 15, inciso 2º; 13, incisos 2º y 3º, y 506 del Código del Trabajo)
- 9.6 Para actuar por más de treinta horas semanales durante el período escolar. (Arts. 15, inciso 2º; 13 incisos 2º y 3º, y 506 del Código del Trabajo)
10. **Contratar a menor de 18 años en establecimientos que expende bebidas alcohólicas para consumo en el mismo lugar.** (Arts. 15, inciso 1º, y 506 del Código del Trabajo)
11. **Contratar a menor de 18 años entre las 22.00 y las 07.00 hrs., en establecimiento (industrial) – (comercial) habiéndose constatado que en dicho establecimiento:**
- 11.1 No trabajan únicamente miembros de su familia. (Arts. 18, incisos 1º y 2º, y 506 del Código del Trabajo)

- 11.2 Los trabajos que en razón de su naturaleza, no deban necesariamente continuarse de día y de noche. (Arts. 18, incisos 1º y 2º, y 506 del Código del Trabajo)
12. **Contratar a menor de 21 años, en faenas mineras subterráneas, habiéndose verificado que previamente no se le sometió a examen de aptitud.** (Arts. 14, incisos 2º y 3º, y 506 del Código del Trabajo)
13. **No pagar las remuneraciones consistentes en (bonos) – (tratos) – (sueldo base) – (sueldo fijo) – (comisiones) – (participaciones) – (sobresueldos) – (regalías de...) respecto del (los) trabajador (es) y períodos que se indican.** (Art. 55 inciso 1º en relación con los artículos 7º y 506 del Código del Trabajo)

INDIVIDUALIZACION DE MENORES DE EDAD Y HECHOS INFRAFRACCIONALES CONSTATADOS

1) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRAFRACCIONAL(ES)	PAGAR REMUNERACION
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
2) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRAFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	

- Se adjunta nómina anexa, que es parte integrante de la presente para todos los efectos legales.

Conforme la obligación que impone el Art. 17 del Código del Trabajo, se ordena la cesación inmediata de las labores, sin perjuicio de la sanción administrativa que en derecho proceda.

Se instruye el pago inmediato de las remuneraciones y demás beneficios devengados durante la relación laboral cesada en este acto, en relación con menor(es) que se indica(n).

REQUERIMIENTO AL EMPLEADOR

Se requiere al empleador para que en este acto enmiende su conducta ilegal, ante lo cual éste:

- Se allana** y cesa la función ejecutada por el menor, pagando las remuneraciones y otras contraprestaciones que a partir del período trabajado el empleador adeuda al menor, bajo apercibimiento de sanción administrativa inmediata.
- No se allana.** En este caso, se le informa que se procederá a la aplicación de sanción administrativa, por infracción al Art. 55 del Código del Trabajo, esto es, no pagar las remuneraciones consistentes en (bonos) – (tratos) – (sueldo base) – (sueldo fijo) – (comisiones) – (participaciones) – (sobresueldos) – (regalías de.....) respecto del (los) menor (es) y períodos indicados en la individualización precedente.

IMPORTANTE: En el caso de infracciones que pueden ser subsanadas, ya sea obteniendo la autorización de los padres o de quien corresponda; u obteniendo certificado del cumplimiento de las obligaciones escolares; o practicando examen médico de aptitud, el empleador infractor y el

menor podrán hacerlo y suscribir el respectivo contrato de trabajo, lo que permitirá continuar con la relación laboral una vez registrado el nuevo contrato ante la Inspección del Trabajo, cuestión que, además, servirá de fundamento para solicitar el recurso administrativo de las multas que se hayan aplicado; en virtud de lo establecido en los artículos 506, 511 y 512 del Código del Trabajo, según proceda.

Para constancia de lo anterior, firma el empleador o su representante conforme con el Art. 4° del Código del Trabajo, el o los menores y el fiscalizador, entregándose copia de la presente a todos ellos.

FIRMA TRABAJADORES MENORES

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____

Cargo : _____

Empleador/ Representante Empleador
(Art. 4° Código del Trabajo)

Firma : _____

Nombre : _____

Fiscalizador(a)



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

F-19-1

Nº FISCALIZACION _____

**ANEXO ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS INFRACCIONALES RELATIVOS
A LA CONTRATACION DE MENORES DE EDAD Y DE CESACION DE SERVICIOS**

INDIVIDUALIZACION DE MENORES DE EDAD Y HECHOS INFRACCIONALES CONSTATADOS

1) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	PAGAR REMUNERACION
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
2) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
3) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
4) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
5) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
6) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
7) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
8) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
9) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	
10) NOMBRE MENOR	CEDULA IDENTIDAD	FECHA NACIMIENTO	Nº DEL (DE LOS)HECHO(S) INFRACCIONAL(ES)	
DOMICILIO	TIPO REMUNERACION	PERIODO	MONTO	

**FORMULARIO REGISTRO CONTRATO DE
MENOR DE EDAD - DECLARACION JURADA**

F-19-2

El solicitante declara, bajo juramento, que la información y los antecedentes que está proporcionando, tanto en esta solicitud como en los documentos que se adjuntan, son veraces y completos, asumiendo desde ya toda la responsabilidad penal que se genere en caso de detectarse perjurio, lo cual será denunciado por la Dirección del Trabajo.

1. INDIVIDUALIZACION DEL SOLICITANTE

RUT	RAZON SOCIAL/NOMBRE (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)

RUT REPRESENTANTE	REPRESENTANTE LEGAL (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)

DOMICILIO LEGAL

CALLE	NUMERO	DEPTO./LOCAL	COMUNA	REGION
TELEFONO	CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA		N° TOTAL TRABAJ. EMPRESA	

2. ANTECEDENTES DEL MENOR DE EDAD CONTRATADO

RUT	NOMBRE (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)

DOMICILIO

CALLE	NUMERO	COMUNA	TELEFONO
NACIONALIDAD	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO (H/M)	

Parentesco o Relación con el menor de la persona que autoriza	
---	--

3. ANTECEDENTES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESCOLARES

	Certificado de Matrícula o de Alumno regular Enseñanza Básica
	Certificado de Matrícula o de Alumno regular Enseñanza Media
	Licencia de Egreso de la Enseñanza Media

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

DOMICILIO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL	A. COMUNA	TELEFONO

DESCRIPCION DE LA JORNADA ESCOLAR

	MAÑANA
	TARDE
	VESPERTINA

Certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media. En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, de forma de compatibilizar la jornada laboral, que se pacte, con la jornada escolar.

Este documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo del menor y se considerará parte integrante del mismo.

4. ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

RUT		NOMBRE (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)	
NACIONALIDAD	FECHA DE NACIMIENTO	COMUNA DEL PUESTO DE TRABAJO	

ACTIVIDAD A DESARROLLAR	
PUESTO DE TRABAJO	
DURACION DE LA JORNADA SEMANAL	
DISTRIBUCION DE LA JORNADA SEMANAL	
DESCRIPCION DE LA JORNADA DIARIA	

PERIODO EN EL CUAL SE DESARROLLARA LA PRESTACION

	PERIODO ESCOLAR
	PERIODO DE SUSPENSION (vacaciones de Invierno- Fiestas Patrias)
	PERIODO DE INTERRUPCION (vacaciones verano)

DESCRIPCION DE LABORES A DESARROLLAR POR EL MENOR:

El empleador que suscribe, declara igualmente haber efectuado la correspondiente evaluación del puesto de trabajo en que se desempeñará el menor y se compromete a efectuar el adiestramiento necesario y adecuado para su edad, con la finalidad que pueda desarrollar sus labores en forma segura e informar al menor de los riesgos laborales que implica el desarrollo de su labor.

Al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días, contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor, utilizando el Formulario de Aviso de Término de Relación Laboral con Menor (F-19-3)

Se Adjuntan a la presente declaración los siguientes documentos:

COPIA DE CEDULA DE IDENTIDAD O CERTIFICADO DE NACIMIENTO
COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO
COPIA DEL CERTIFICADO DE MATRICULA O EQUIVALENTE
COPIA DE LA AUTORIZACION AL MENOR
EVALUACION DEL PUESTO DE TRABAJO DEL MENOR

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

Fecha - TIMBRE RECEPCION INSPECCION



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

F-19-3

FORMULARIO AVISO DE TERMINO DE RELACION LABORAL CON MENOR DE EDAD

1. INDIVIDUALIZACION DEL EMPLEADOR

RUT	RAZON SOCIAL/NOMBRE (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)

RUT REPRESENTANTE	REPRESENTANTE LEGAL (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)

DOMICILIO LEGAL

CALLE	NUMERO	DEPTO./LOCAL	COMUNA	REGION
TELEFONO	CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA		N° TOTAL TRABAJ. EMPRESA	

2. ANTECEDENTES DEL MENOR

RUT	NOMBRE (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES)

DOMICILIO

CALLE	NUMERO	COMUNA	TELEFONO
NACIONALIDAD	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO (H/M)	

3. ANTECEDENTES RELACION LABORAL Y FINIQUITO

FECHA INICIO RELACION LABORAL	FECHA TERMINO RELACION LABORAL
CAUSAL DE TERMINO	FECHA RATIFICACION DEL FINIQUITO

Se adjunta al presente copia de Finiquito ratificado

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

Fecha - TIMBRE RECEPCION INSPECCION

65, 11.06.08.**Departamento de Inspección****Informa sobre acuerdo marco de cooperación con el Instituto de Normalización Previsional (INP), en su calidad de administrador de la Ley N° 16.744.**

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos institucionales referidos a la fiscalización de la legislación sobre Salud y Seguridad en el trabajo, se ha suscrito un "Acuerdo Marco de Cooperación" con el Instituto de Normalización Previsional (INP), en su calidad de administrador de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Dicho acuerdo da cuenta del desarrollo por parte del INP, del programa de gestión denominado *Mipyme Activa*, que permite a las empresas incorporadas, acreditar el cumplimiento de la normativa legal y los elementos mínimos de Higiene y Seguridad en el trabajo.

En este sentido, según lo establecido en el punto tercero, letra a), en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, el INP remitirá una lista a la Dirección del Trabajo, con la identificación de las empresas que están acreditadas en el Programa *Mipyme Activa*.

Por su parte, la Dirección del Trabajo se compromete a reconocer, previa evaluación de las empresas incorporadas en la lista señalada, como participantes del programa "Asistencia al Cumplimiento", lo que implicará que dichas empresas no serán consideradas dentro de los programas de fiscalización de oficio. En todo caso, deberá darse trámite regular al

procedimiento de fiscalización, ante la interposición de denuncias por incumplimiento a la normativa laboral, previsional y de higiene y seguridad, aun cuando, la empresa *Mipyme* sea parte de programa creado por el INP y esté incorporada en las listas emitidas al efecto.

Para su conocimiento y difusión, se adjunta un ejemplar del documento suscrito junto a la lista correspondiente al primer envío conforme a lo concordado. Cabe señalar que en lo sucesivo, se remitirá en forma regular la lista actualizada de las empresas notificadas por el INP.

Será responsabilidad directa de los respectivas Jefaturas, Directores(as) regionales e Inspectores(as) Provinciales y Comunes, el poner en conocimiento de todos(as) los(as) funcionarios(as) de la línea inspectiva, en particular los(as) fiscalizadores(as) de terreno, el contenido de la presente circular, así como de la adopción de medidas pertinentes para excluir a las empresas registradas en listas al efecto, de los programas de fiscalización desarrollados en cada jurisdicción.

Saluda atentamente a Uds.,

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe División de Inspección

67, 12.06.08.**Dirección del Trabajo**

Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N° 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones de Atacama y Magallanes.

INTRODUCCION

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.087, el próximo 31 de marzo de 2008, en las regiones de Atacama III y Magallanes XII, se sustituye el Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo, introduciéndose el nuevo Procedimiento de Tutela Laboral en el párrafo 6°.

Tal como se señaló en el Mensaje del Ejecutivo, uno de los objetivos que se persiguen con la presente ley, es brindar un mejor acceso a la justicia, lo que se traduce en materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone el acceso a una justicia eficaz y oportuna.

Para alcanzar un sistema de relaciones laborales justo y equitativo no basta con el reconocimiento sustantivo de una serie de derechos; se requiere también, contar con mecanismos adecuados de tutela y de protección jurisdiccional. Por ello esta nueva reforma incrementa de manera sustantiva el número de tribunales y de jueces laborales, dando con ello respuesta a la necesidad de una judicatura especializada para resolver los conflictos en el ámbito laboral.

La Ley N° 20.087 viene a reconocer y potenciar la plena vigencia, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que trabajador y trabajadora detentan no sólo en cuanto tal sino que también en su condición de persona. Esta ley viene a complementar la reforma del año 2001 al artículo 5° del Código Laboral en el cual, la facultad del empleador de dirección y organización de su empresa fue limitada por el debido respeto a las garantías consti-

tucionales. Sin embargo, este reconocimiento a la doctrina de la ciudadanía laboral fue insuficiente y por ello esta nueva ley entrega herramientas judiciales específicas para hacer efectivos estos derechos. Así los que en doctrina se conocen como derechos humanos inespecíficos –derecho a la intimidad y vida privada, al honor, a la libertad de expresión, a no ser discriminado, etc.– contarán con nuevos mecanismos judiciales para reclamar su ejercicio. Se trata, en definitiva de situar a los derechos fundamentales en el eje de relaciones laborales plenamente democráticas.

La nueva ley, fortalece la libertad sindical particularmente en materia de prácticas antisindicales y desleales perfeccionando normas procesales, y aumentando sanciones y apremios.

En este contexto, a la Dirección del Trabajo, como primer eslabón en el acceso al sistema de protección de derechos, se le imponen nuevas obligaciones administrativas y judiciales, contenidas en la Ley N° 20.087, lo que hace imprescindible establecer criterios y procedimientos para un oportuno y adecuado desempeño del mandato que la ley le confió a este Servicio, a fin de asegurar una mejor protección de los derechos que nacen de su ejercicio, en sus diversas manifestaciones.

Reconociendo en la Dirección del Trabajo sus capacidades y especialidad laboral, la ley le entrega nuevas obligaciones precisamente para garantizar el respeto de derechos humanos en el ámbito laboral distintos de la libertad sindical, competencias que la Ley N° 19.759 de 2001 entregó a este Servicio, prescribiendo la obligatoriedad para las Inspecciones del

Trabajo de poner en conocimiento del tribunal competente los hechos constitutivos tanto de prácticas antisindicales y desleales, como de lesión de los derechos fundamentales.

De esta forma, las cuestiones relativas a la investigación y denuncia de actos vulneratorios de derechos fundamentales, como de prácticas antisindicales y desleales de la negociación colectiva se regirán por los procedimientos establecidos en esta circular que recoge, actualiza y sustituye los contenidos de las Ordenes de Servicio N.ºs. 2 y 13, de 22.03.02 y 29.12.05 respectivamente. Sin perjuicio de lo anterior y en lo no previsto en esta circular, los procedimientos de fiscalización regulados en la Circular N.º 88 de 5.07.01 se aplicarán a estos casos en lo que no sea incompatible ni contradictorio con el carácter y naturaleza de estas investigaciones. Asimismo, el tratamiento de las actuaciones de mediación que esta ley incorpora, se regirán en lo que sea pertinente por lo establecido en la Orden de Servicio N.º 1 de 30.01.02, y por las instrucciones que en el presente documento se contienen.

Esta circular comprende las etapas del procedimiento administrativo encaminado a investigar las vulneraciones de derechos fundamentales que se denuncien ante las distintas Inspecciones del país, incluidas aquellas de las que se tome conocimiento en el ejercicio de las funciones que cumple, o de las que sean requeridas por los tribunales con competencia en la materia. Asimismo, comprende la Mediación obligatoria señalada en el inciso 6º del artículo 486.

SISTEMA INFORMATICO

ES NECESARIO ADVERTIR QUE ESTE PROCEDIMIENTO, TANTO EN SU ETAPA ADMINISTRATIVA COMO JUDICIAL CONTARA CON SOPORTE INFORMATIVO, EL CUAL YA SE ENCUENTRA DISEÑADO EN SUS ASPECTOS MATRICES, Y QUE DEBE CONCLUIR SU DISEÑO DEFINITIVO AHORA QUE SE CUENTA CON UNA LEGISLACION APROBADA,

ADEMAS DE CONSIDERAR LA APLICACION PRACTICA DEL PROCEDIMIENTO EN LAS REGIONES QUE INICIAN LA REFORMA A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2008, POR LO CUAL ESTARA PLENAMENTE DISPONIBLE A PARTIR DEL 31 DE OCTUBRE DE 2008.

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1. Criterios orientadores de las actuaciones administrativas

1.1. Celeridad

Las denuncias de vulneraciones de derechos fundamentales deberán ser atendidas con especial diligencia y celeridad por todos los funcionarios y funcionarias involucrados en su recepción, tramitación, fiscalización, mediación y denuncia ante tribunales de justicia. En consecuencia estas denuncias tendrán preferencia en su asignación y su despacho, se deberá considerar prioritario por quienes tengan a su cargo el curso de las actuaciones que se contemplan en esta Orden de Servicio. Asimismo, se prescindirá de toda actuación dilatoria y se velará por la concentración de las actuaciones evitando las que no contribuyan al objetivo perseguido.

Los registros y solemnidades no deberán dilatar el desarrollo del procedimiento administrativo, en consecuencia, y mientras se implementen sistemas de apoyo que lo permitan, las actuaciones que requieran registros escritos, correspondencia interna o externa, órdenes o instrucciones se podrán hacer en forma telefónica o informática, sin perjuicio de su posterior respaldo escrito en la modalidad que corresponda.

Con el objeto de garantizar que el Servicio o los usuarios puedan for-

malizar las acciones judiciales en el procedimiento de tutela laboral, las actuaciones administrativas deberán realizarse oportunamente para evitar la caducidad de dichas acciones.

Se debe tener presente que el nuevo procedimiento establece un plazo para la interposición de la denuncia, desde acontecido el hecho. En efecto, el artículo 486 del Código del Trabajo, dispone en su inciso final:

“La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”.

1.2. Información a las partes

En virtud del principio de bilateralidad, que debe regir todo procedimiento administrativo, se deberá informar a los denunciante de las principales actuaciones realizadas por el Servicio en relación con su denuncia y de su resultado. Asimismo, todas las actuaciones de este procedimiento que supongan acoger o desestimar la denuncia formulada por un usuario deberá serle informada oportunamente.

Al denunciante, en caso que se rechace su requerimiento, se le deberá informar su derecho a denunciar directamente en Tribunales la vulneración que estima ha cometido el empleador.

Al denunciado, al inicio del procedimiento de investigación, se le informará de la investigación por vulneración de derechos fundamentales que iniciará la Dirección del Trabajo y de su derecho al debido proceso administrativo.

Deberá comunicarse al empleador la conclusión jurídica derivada de la investigación realizada cuando se determine que existen indicios de vulneración de derechos fundamentales que deben ser denunciados judicialmente, antes de la gestión de mediación que dispone el artículo 486 del Código del Trabajo.

1.3. Trabajo en equipo bajo la dirección del abogado asignado

El modelo de trabajo a implementar es el de una fiscalía, integrada por al menos 3 funcionarios/as de distintas líneas operativas. En atención a la materia objeto de la investigación que se debe desarrollar –vulneración de garantías constitucionales– el responsable de dirigir la investigación será el abogado quien será el responsable de la actuación del fiscalizador y de la intervención del mediador.

El procedimiento administrativo que se regula en este capítulo está fundado en el trabajo mancomunado de las distintas áreas del servicio que intervienen en él, por tanto los funcionarios que reciben las denuncias, los jefes de oficina, los integrantes de la fiscalía: abogados y fiscalizadores, los mediadores, coordinadores jurídicos y las autoridades regionales del Servicio deben actuar coordinadamente, ajustándose a la letra y al espíritu de la ley y de esta circular.

De esta forma, los funcionarios/as involucrados en el procedimiento regulado en esta Orden de Servicio deberán siempre tener presente la complementariedad de sus actuaciones, debiendo considerar el contenido y resultado de las actuaciones previas que hayan tenido lugar, así como aquellas que resten por realizarse.

Especial relevancia tiene en este aspecto, el trabajo conjunto de abogados y fiscalizadores, en el desarrollo de la fiscalización. En ella se deberán aplicar eficazmente las técnicas de fiscalización para recabar al final del procedimiento, la información y hechos necesarios que sustenten la denuncia en la jurisdicción competente, o para desestimar la denuncia fundadamente.

1.4. Unidad de procedimiento administrativo y judicial

Se tramitarán de acuerdo con las instrucciones y procedimientos contenidos en esta circular, todas las denuncias que supongan la infracción de las normas del Código del Trabajo sobre libertad sindical y derechos fundamentales contenidas en las siguientes normas:

Arts. 2º Inc. 3º y 4º, 5º y 7º; sobre no discriminación,

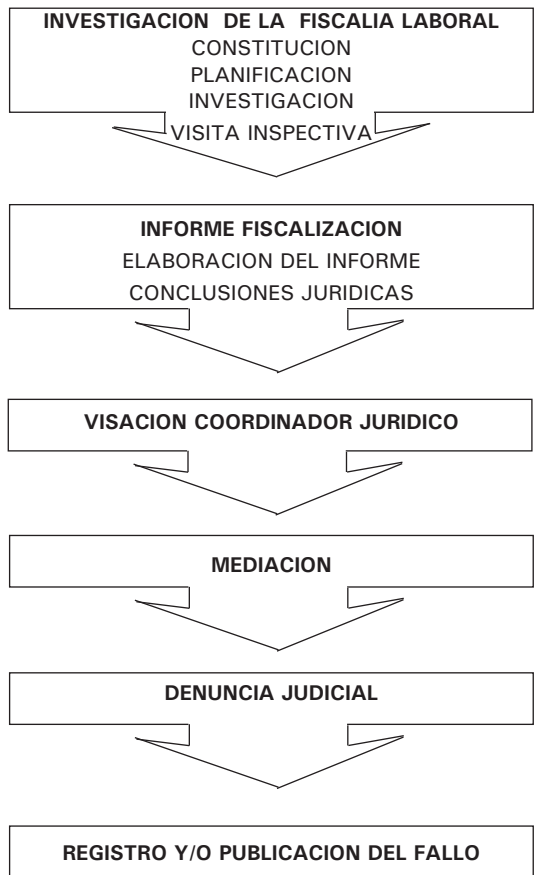
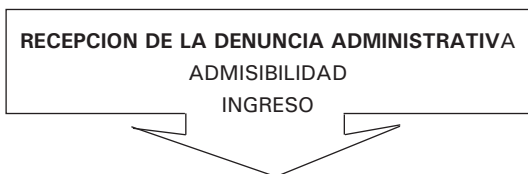
Arts. 5º Inc. 1º y 2º; sobre límites a las facultades del empleador,

Arts. 289, 290 y 291; sobre prácticas antisindicales del empleador,

Arts. 387 y 388; sobre prácticas desleales del empleador,

Art. 485; sobre los derechos fundamentales consagrados en las normas constitucionales que enumera, así como la garantía de indemnidad consagrada en su Inc. 3º.

2. Etapas en que se desarrollará este procedimiento



3. Desarrollo del procedimiento

GARANTIAS PROTEGIDAS POR ESTE PROCEDIMIENTO

1. DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FISICA Y PSIQUICA DE LA PERSONA, SIEMPRE QUE SU VULNERACION SEA CONSECUENCIA DIRECTA DE ACTOS OCURRIDOS EN LA RELACION LABORAL (CPE 19, N° 1 INC.1º)
2. RESPETO Y PROTECCION A LA VIDA PRIVADA Y A LA HONRA DE LA PERSONA Y SU FAMILIA. (CPE 19, N° 4)
3. LA INVIOLABILIDAD DE TODA FORMA DE COMUNICACION PRIVADA (CPE 19, N° 5)
4. LA LIBERTAD DE CONCIENCIA, LA MANIFESTACION DE TODAS LAS

CREENCIAS Y EL EJERCICIO LIBRE DE TODOS LOS CULTOS QUE NO SE OPONGAN A LA MORAL, A LAS BUENAS COSTUMBRES O AL ORDEN PUBLICO (CPE 19, N° 6 INC. 1°)

5. LA LIBERTAD DE EMITIR OPINION Y LA DE INFORMAR, SIN CENSURA PREVIA, EN CUALQUIER FORMA Y POR CUALQUIER MEDIO (CPE 19, N° 12 INC. 1°)
6. LIBERTAD DE TRABAJO, SU LIBRE ELECCION Y EN LO RELATIVO A QUE NINGUNA CLASE DE TRABAJO PUEDE SER PROHIBIDO (SALVO EXCEPCIONES DE LA CONSTITUCION) (CPE 19, N° 16).
7. ACTOS DISCRIMINATORIOS DEL ARTICULO 2° DEL C. DEL T., EXCLUIDO EL INC. 6°.

“DISTINCIONES, EXCLUSIONES O PREFERENCIAS BASADAS EN MOTIVOS DE RAZA, COLOR, SEXO, EDAD, ESTADO CIVIL, SINDICACION, RELIGION, OPINION POLITICA, NACIONALIDAD, ASCENDENCIA NACIONAL U ORIGEN SOCIAL, QUE TENGAN POR OBJETO ANULAR O ALTERAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES O DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACION”.

8. GARANTIA DE INDEMNIDAD.
“REPRESALIAS EJERCIDAS EN CONTRA DE TRABAJADORES, EN RAZON O COMO CONSECUENCIA DE LA LABOR FISCALIZADORA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO O POR EL EJERCICIO DE ACCIONES JUDICIALES” ART. 485, INC. 3° CdT).
9. PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA. (ARTS. 289, 290, 291, 387 y 388 CdT)

3.1. *Recepción de la Denuncia Administrativa*

De los denunciantes

El origen de la Denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales podrá ser:

- i) *A petición de parte:* Cualquier trabajador afectado u organización sindical podrá denunciar directamente a la Inspección del Trabajo la existencia de uno o más hechos constitutivos de una vulneración de derechos fundamentales.
- ii) *De oficio:* Cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, la Inspección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, activará el procedimiento administrativo de fiscalización.
- iii) *A requerimiento del tribunal.* Si el tribunal hubiese solicitado el informe de fiscalización. *Si el tribunal establece un plazo el Cronograma de Trabajo deberá considerarlo y ajustarse a este.*

La admisibilidad y el Ingreso

Será el abogado/a de la Inspección, y sólo a falta de éste, el Jefe/a de Inspección, o quien lo subrogue, quien deberá evaluar la admisibilidad de la denuncia.

Si ninguno de los responsables de estas funciones estuviera disponible para hacer este trámite, y en forma excepcional, el Jefe/a de Oficina podrá delegar esta función en el Jefe/a de la Unidad de Fiscalización.

Criterios para el trámite de admisibilidad

En primer lugar, y en forma inmediata, deberá entrevistarse con el

denunciante y someter los antecedentes a un examen que exigirá la evaluación de los siguientes criterios:

- Que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de una posible vulneración de las garantías protegidas. Si éstos sólo dan cuenta de una infracción laboral sin infringir las garantías posibles de denunciar, se podrá activar una denuncia ordinaria.
- Vigencia del plazo para interponer la denuncia. Si la denuncia ha sido interpuesta fuera de los plazos legales para iniciar una eventual acción judicial, se considerará extemporánea y se rechazará de plano comunicándose esta circunstancia al denunciante. Habrá que distinguir si la vulneración consistió en un hecho que se agotó en su ejecución, o se trata de una conducta vulneratoria que perdura en el tiempo, caso este último en que el plazo no ha comenzado a correr.
- Los derechos protegidos por este procedimiento. El sistema informático ofrecerá un catálogo de los derechos protegidos mediante este procedimiento así como la jurisprudencia administrativa asociada a cada uno de ellos.
- Existencia de recurso de protección u otro juicio pendiente que tenga como fundamento los mismos hechos. Existiendo acciones pendientes ante un órgano de la jurisdicción, se declarará improcedente la denuncia.
- Existencia de despido consecuente de la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia. En caso de despido, debe ponderarse si el Servicio tiene titularidad para denunciarlo, lo que sólo procede en caso de separación ilegal de trabajador aforado. Si el despido se origina

en hechos respecto de los cuales la ley no le confiere legitimación a este Servicio para denunciar judicialmente, se declarará improcedente, sin perjuicio de la fiscalización administrativa a que de lugar un eventual requerimiento del tribunal que conozca de los hechos.

En el caso que se trate de vulneración de la garantía de indemnidad, y la represalia consista en el despido de uno o más trabajadores, la acción por despido injustificado deberá ser interpuesta por el o los trabajadores afectados, esto sin perjuicio de interponer la denuncia si dicha represalia está afectando la garantía de indemnidad de los trabajadores que permanecen en la empresa, constituyendo el despido o despidos un indicio de dicha vulneración.

En la entrevista deberá procurarse la obtención de la mayor información posible, que permita el desarrollo eficiente de la fiscalización, la que deberá consignarse en el sistema informático incluida la fecha de los hechos que constituyen la vulneración. Esta información será fundamental para que el sistema informático construya una propuesta de *Cronograma de Trabajo*.

Calificados los antecedentes de la denuncia, se informará al denunciante mediante oficio, dejando copia en el expediente, del resultado del examen de admisibilidad, informando a la parte denunciante lo siguiente:

- a) Que los hechos denunciados NO revisten el carácter de vulneración de derechos fundamentales, que la acción de tutela laboral se encuentra caducada o que el derecho vulnerado no se encuentra protegido por esta acción, efectuando el registro correspondiente en la plataforma informáti-

ca, de tal forma que la denuncia siga el trámite regular de infracciones a la legislación laboral y/o previsional.

- b) Que los hechos denunciados SI revisten el carácter de vulneración de uno o más derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de tutela laboral y que la acción no ha caducado, efectuando el registro correspondiente en la plataforma informática, de tal forma que la denuncia administrativa siga el trámite definido en esta circular.

En este último caso, se informará además al denunciante:

- del procedimiento al que será sometida la denuncia.
- los plazos para su ejercicio. Para este efecto se debe validar la fecha de vulneración del derecho fundamental. Si ésta no coincidiera con la fecha consignada en la denuncia, se debe corregir en forma inmediata, y
- la jurisdicción que debe conocer de ellas.

Si en esta etapa del procedimiento, y antes de la fiscalización de los hechos denunciados, el denunciante desistiere de su denuncia administrativa, se deberá dar de baja de la plataforma informática y archivar los antecedentes.

3.2. Investigación de la Fiscalía Laboral

Las Fiscalías constituyen una unidad especializada, integrada por abogados/as y fiscalizadores cuya función es investigar y denunciar atentados contra derechos fundamentales y prácticas antisindicales.

La Fiscalía constituye fundamentalmente un método de trabajo para la

investigación de vulneración a los derechos fundamentales de uno o más trabajadores/as donde participan el abogado/a responsable de dirigir la investigación, formular y tramitar la denuncia ante el tribunal competente, el fiscalizador/a de terreno quien debe efectuar la investigación. Nada obsta a que el abogado/a, si se estima necesario para el mejor logro de los objetivos, acompañe a terreno al fiscalizador/a asignado.

El responsable de conducir la labor de la fiscalía hasta la conclusión de la denuncia es el abogado/a que la integre.

Cuando el volumen de trabajo y las condiciones geográficas lo permitan, se constituirá una fiscalía permanente, con uno o más abogados/as y fiscalizadores dedicados exclusivamente al tratamiento de estas materias. Esta fiscalía estará bajo la responsabilidad del abogado que se designe por el Director o Directora Regional.

La determinación de la constitución de una fiscalía permanente será responsabilidad del Director/a Regional.

Constitución

Una vez declarada admisible la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se procederá a la Constitución de la Fiscalía, la cual estará integrada por el abogado(a) de la Inspección respectiva y el fiscalizador que para estos efectos designe el jefe/a de la unidad de fiscalización. En caso que la Inspección no cuente con abogado, éste será designado por el Coordinador/a Jurídico.

En aquellas regiones donde exista una Unidad de Fiscalía Regional de Derechos Fundamentales estas destinaciones las hará el Jefe/a de dicha Unidad.

La denuncia por la cual se constituye la Fiscalía será considerada como carga de trabajo para el Fiscalizador y para el Abogado/a, incorporándose a la asignación mensual a la que accede el Fiscalizador en el sistema informático.

Para el desarrollo de su función, la Fiscalía, deberá tener siempre presente los plazos con que cuentan, situación que se encuentra establecida dentro del Cronograma de Trabajo, correspondiente a la denuncia administrativa.

Planificación de la investigación

Las actuaciones de la Fiscalía deberán orientarse a determinar y realizar aquellas diligencias que considere pertinentes, útiles y conducentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Las decisiones adoptadas por la Fiscalía deberán quedar debidamente registradas en el sistema informático.

La fiscalización, realizada en el marco de este procedimiento, se ajustará a los criterios que según la Circular N° 88 citada, ilustran las fiscalizaciones extraordinarias, con las complementaciones y particularidades que se señalan a continuación. Esta fiscalización tiene por finalidad que la constatación de los hechos y de sus circunstancias entreguen información relevante que permita apoyar, orientar o sustentar el ejercicio de una denuncia judicial por vulneración de los derechos fundamentales.

Esta fiscalización se considerará de urgencia para los efectos de su asignación, anticipándose a la asignación mensual.

La actuación de la Fiscalía Laboral no contempla la aplicación de sanciones respecto de otras infracciones que pudieran detectarse, sin perjuicio de que una vez concluida su gestión se active una fiscalización ordinaria para la constatación y sanción de las infracciones laborales detectadas.

La Fiscalía deberá definir:

- Objeto de la fiscalización.
- Los hechos a constatar, se debe recordar que la ley exige indicios y no necesariamente la acreditación directa de la vulneración, no obstante la obligación de recoger todos los elementos probatorios posibles.
- Las entrevistas a realizar, dejándose claramente establecido quienes serán entrevistados y la "pauta" con la que se realizarán.
- La revisión documental necesaria.
- Los lugares de trabajo y entornos a inspeccionar.
- Estadísticas necesarias.
- Otras diligencias a realizar.
- Tiempo disponible para la investigación y calendarizar.
- Instrumentos requeridos para realizar las diversas actuaciones.
- Cumplirlas oportunamente, teniendo siempre a la vista el Cronograma de Trabajo existente en la plataforma informática.
- Dejar constancia de las razones que motivaron su dilación o postergación,
- Determinación estimativa del Día y Hora de la Visita,

- Preparación de Información,

Con el objeto de poder realizar el juicio de ponderación de la conducta investigada, así como evaluar la decisión posterior de denunciar judicialmente, *es necesario que la fiscalización dé cuenta tanto de los hechos y circunstancias que contribuyen a comprometer la conducta del denunciado en la vulneración de un derecho fundamental, como aquellas EXPUESTAS POR EL EMPLEADOR que lo justifican, exculpan o explican la conducta.*

LA PAUTA DE INVESTIGACION

La pauta de investigación será ofrecida por el sistema informático y tiene por objeto establecer y organizar las actuaciones y actividades a realizar para guiar el curso de la fiscalización.

Contendrá:

- Antecedentes de la denuncia, entre otros: identificación del denunciante y denunciado, representante legal, rut, domicilio, código de actividad económica, materia denunciadas, etc.
- Otros antecedentes e información del denunciado, que se pueda obtener del Sistema Informático, del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, del Sistema de Archivo por Empleador, y otras fuentes que permitan formarse una idea previa, lo más acabada posible, de la realidad y la conducta laboral del empleador a fiscalizar.
- Organizaciones Sindicales existentes en la empresa.
- Antecedentes aportados por el denunciante.

Visita inspectiva

Una vez diseñada la pauta de investigación y definido el universo a investigar, se preparará la visita inspectiva, *que será una o cuantas sean necesarias*, conjuntamente por los integrantes de la Fiscalía. Para tal efecto se tendrá a la vista la pauta de investigación, las características del denunciante y del denunciado y la naturaleza del acto investigado. Asimismo se revisarán los objetivos de la visita y se determinarán las fuentes a investigar, los resultados requeridos, los criterios de selección de los instrumentos a utilizar, las técnicas y su alcance, las medidas complementarias en caso de inconvenientes, la necesidad de instrumentos o medidas de apoyo, etc.

En la visita inspectiva se utilizarán, entre otras, las siguientes técnicas:

- Constatación de hechos mediante la observación.
- Entrevistas, previo cuestionario de preguntas a realizar.
- Revisión documental.
- Inspección del lugar de trabajo y su entorno.
- Otras.

Entrevistas:

Constarán en un acta de declaración y su contenido se ajustará a lo establecido en la Pauta de Investigación. Adicionalmente deberá consignarse la información que no haya sido prevista previamente.

a) Con los trabajadores:

El fiscalizador deberá realizar una selección imparcial de los traba-

jadores a entrevistar, no obstante podrá adecuar intencionalmente la selección de los trabajadores entrevistados cuando de los antecedentes surja la necesidad de contar con el testimonio de personas específicas que se desempeñen en funciones o lugares que presuponen un mayor conocimiento de los hechos que se investigan.

b) Con el empleador:

Por la naturaleza de los hechos investigados, esta entrevista es un trámite esencial del proceso de fiscalización y los hechos investigados deben ser informados a efectos que vaya declarando a la luz de lo que se le pregunta. Se recomienda, por tanto, que esta entrevista se realice una vez entrevistados los trabajadores y de preferencia al final de la visita inspectiva, toda vez que es de la mayor importancia que se conozcan previamente el conjunto de antecedentes que importan a la denuncia para entrevistar con la mayor acuciosidad al empleador denunciado. *De esta entrevista deberá quedar testimonio escrito suscrito por el empleador.*

En caso que se niegue a declarar, debe quedar constancia en el acta bajo firma del empleador, dejando constancia que se le informa en este acto de su derecho a un debido proceso administrativo que garantice la bilateralidad de la investigación realizada y que da cuenta de su negativa a aportar antecedentes en este proceso de investigación.

Investigación perceptiva.

Sin perjuicio de la vigencia de las instrucciones generales aplicables a los procesos de fiscalización, la fiscalización podrá concentrarse en aquellos lugares, secciones o esta-

blecimientos de la empresa donde consten los antecedentes útiles y pertinentes a la investigación.

Constatación de otras vulneraciones no denunciadas

En el caso que durante la fiscalización se constaten antecedentes de vulneración de otros derechos fundamentales que afecten a personas distintas del denunciante, que no han sido denunciados, el fiscalizador/a deberá formular una nueva denuncia de oficio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 inciso 5° del Código del Trabajo.

Si por el contrario, los antecedentes recabados en la visita inspectiva regulada por esta Orden de Servicio, dan cuenta de otros trabajadores/as afectados con los hechos denunciados o de otros hechos vinculados a la denuncia en curso que afectan al denunciante, el fiscalizador/a deberá ampliar su fiscalización y dar cuenta de ello en el respectivo informe de fiscalización.

Vulneraciones que constituyan a la vez infracción a disposiciones del Código del Trabajo o leyes complementarias

Siendo procedente denunciar judicialmente una vulneración a derechos fundamentales, y la vulneración constituya a la vez una infracción a alguna disposición del Código del Trabajo, como por ejemplo Arts. 2°, 5°, 346, 381, etc., el fiscalizador se abstendrá de aplicar multa, y sólo se formulará la denuncia, solicitando al Tribunal que aplique las sanciones pertinentes.

Se reitera que la actuación de la Fiscalía Laboral no contempla la aplicación de sanciones respecto

de otras infracciones que pudieran detectarse (p.ej. no pago de remuneraciones, infracción descansos, exceso de jornada, etc.), sin perjuicio de que una vez concluida su gestión se active una fiscalización ordinaria para la constatación y sanción de las infracciones laborales detectadas.

3.3. Informe de fiscalización

3.3.1. Elaboración del informe de fiscalización

Análisis de los antecedentes y hechos constatados

Se hace presente que durante el curso de la investigación, el equipo de la fiscalía, deberá permanentemente realizar reuniones para ir analizando los resultados y evaluar la eficacia de las diligencias realizadas.

Concluida la fiscalización el fiscalizador/a procederá a realizar la descripción, organización, estudio, cronología y vinculación de los datos obtenidos previa clasificación y tabulación.

El informe deberá contener los resultados de la fiscalización; los hechos denunciados y verificados en los que se apoya; los indicios deducidos de la fiscalización, su carácter de suficientes, así como los métodos y técnicas de fiscalización utilizados.

El informe debe ser lógico, concordante, fundado, exhaustivo y presentar ordenadamente los resultados del trabajo de fiscalización.

Deberá ajustarse en su estructura a los siguientes contenidos mínimos:

- 1) Identificar con toda claridad el contenido de la denuncia formulada, indi-

cando las garantías que se considera vulneradas por el denunciante y los hechos por él descritos.

- 2) Identificación de la empresa, nombre o razón social, representante legal, domicilio, giro de la misma, número de trabajadores, existencia o no de organización sindical y de negociación colectiva y lugares en que se encuentra ubicada.
- 3) Descripción de la metodología utilizada en la fiscalización.
- 4) Describir pormenorizadamente los hechos, que normalmente serán indicios, que se constatan y la forma por medio de la cual se constatan, precisando la fecha en que se realiza la investigación.
- 5) Indicar que hechos contenidos en la denuncia no fueron posible constatar, precisando si fue por falta de medios para su acreditación o simplemente porque se verificó su no ocurrencia.
- 6) Señalar los descargos dados por el empleador, los que deberán constar en un acta suscrita por el mismo, o en su defecto indicando que se negó a firmar o que se negó a entrevistarse con el fiscalizador. En este caso dejarlo citado formalmente para día y hora determinado a la oficina, lo que debe constar en acta de notificación. La inasistencia no será sancionada con multa y sólo deberá constar en acta que se levante al efecto.
- 7) Conclusión final que da cuenta en forma sintética sobre la acreditación o no de los hechos denunciados.
- 8) Considerar todo otro elemento probatorio de los hechos denunciados.

3.3.2. Conclusiones Jurídicas

Una vez concluido el informe de fiscalización, el abogado/a a cargo de la fiscalía, quien ponderará el resultado de la fiscalización, elaborará una minuta debidamente fundamentada, en que indicará:

1. No hay indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.
2. Sí hay indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

Esta minuta de Conclusiones Jurídicas, se ingresará a la plataforma informática, adjuntándose al Informe de Fiscalización, pasando a ser parte del expediente de la denuncia administrativa.

3.4. Visación coordinador jurídico

Concluida la investigación, sea iniciada de oficio, a petición de parte, o por orden del tribunal, el Informe de Fiscalización y la minuta de conclusiones jurídicas serán visados por el Coordinador/a Jurídico o el abogado/a Jefe de la Unidad de Fiscalía Regional de Derechos Fundamentales donde existiere, quien puede:

- A. *Rechazar a través del sistema, uno o ambos antecedentes*, indicando los vicios formales que observe, y/o los errores en la calificación jurídica de los hechos investigados para su corrección, teniendo presente para ello los plazos existentes, utilizando para esto el Cronograma de Trabajo de la denuncia.

El rechazo del Informe de Fiscalización implicará que la denuncia asignada al Fiscalizador se encuentra pendiente. Deberá decretar expresamente las diligencias a realizar, reenviando los antecedentes a la fiscalía.

B. *Aprobar las conclusiones de la fiscalía a través del sistema.*

- a) Si la investigación concluye que los hechos no constituyen vulneración de derechos fundamentales, le corresponderá al Abogado/a responsable de la Fiscalía, a través del sistema, efectuar el trámite correspondiente para informar al denunciante del resultado de su denuncia, debiendo registrar su acción, concluyendo con ello la actuación de la Fiscalía y confeccionando el correspondiente oficio en el cual se debe señalar el resultado de su denuncia al solicitante, entregándolo personalmente o remitiéndolo por carta certificada al domicilio que haya consignado al momento de realizarla.

- b) Si la investigación concluye que los hechos constituyen vulneración de los derechos fundamentales, y corresponde a la Inspección formular la denuncia, se activará la mediación.

- * En el caso que la *fiscalización se origine por requerimiento de un Tribunal*, se deberá dar por finalizada la gestión del Servicio, una vez aprobado ambos antecedentes; de Fiscalización y de Conclusiones Jurídicas, remitiéndolos vía oficio al tribunal, previa visación del Coordinador Jurídico. En este caso no es procedente la gestión de mediación.

- * Si la fiscalización se ha originado por denuncia o de oficio y en el caso que la mediación no prospere, *esta misma visación servirá de base para la inmediata redacción e interposición de la denuncia* o demanda judicial por vulneración de los Derechos Fundamentales.

mentales por el abogado asignado al caso.

3.5. Mediación

El artículo 486 del Código del Trabajo, reformado por la Ley N° 20.087, en su inciso 6°, señala:

“No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”.

La disposición legal anotada, introduce el mecanismo de la mediación como una instancia obligatoria que debe ser desarrollada por la Inspección del Trabajo. Tratándose de la vulneración de derechos fundamentales y conforme a lo previsto en la Ley N° 20.087, aquélla debe efectuarse en forma previa a la denuncia judicial.

Así, la Ley N° 20.087 al incorporar la mediación al sistema formal de resolución de conflictos, amplía y hace más heterogéneos los medios para la atención de las controversias laborales, más allá de la vía exclusivamente judicial, dando a las partes la posibilidad de buscar en forma conjunta y colaborativa las modalidades de reparación de la vulneración constatada.

Objetivo de la mediación en caso de vulneración de derechos fundamentales

Hay que tener presente que el proceso de investigación y denuncia de vulneración de derechos fundamentales realizado por la Dirección del Trabajo se realizará bajo la concepción de fiscalía laboral, en el cual la mediación es parte integrante como

una salida alternativa previa a la judicial, pero no aislada ni autónoma de todo el procedimiento investigativo.

De acuerdo con lo señalado en la norma mencionada, el alcance de la mediación que debe llevar a cabo la Inspección del Trabajo, en el contexto de una denuncia por estas materias, tiene por finalidad exclusiva *“agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”.*

Lo anterior significa que esta modalidad de mediación laboral, deberá estar guiada, además de los principios que le son propios, por el objetivo de que los derechos fundamentales de cuya reparación se trata, deberán ser garantizados de forma tal que resulten libres de todo daño o perjuicio, en definitiva, *obtener mediante los acuerdos a que arriben las partes involucradas, el restablecimiento íntegro del derecho afectado.*

En este ámbito se deberá tener presente como criterio determinante lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 495 de la ley en estudio, que a propósito de los requisitos de la sentencia, impone al tribunal la obligación, que en la parte resolutive de aquélla, *“el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales”.*

De este modo los requisitos exigibles para una sentencia condenatoria, serán límites que deberán también ser tenidos en cuenta en la búsqueda de los acuerdos en mediación, de modo que éstos deberán satisfacer iguales condiciones.

Otros criterios para medidas reparatorias

Además de los límites de que se da cuenta en los párrafos anteriores, se deberán tener presente algunos otros criterios orientadores en la etapa de exploración de las posibles medidas reparatorias, con el objetivo de facilitar el restablecimiento íntegro y efectivo de los derechos afectados por la conducta del empleador.

Así por ejemplo, y sin que estos criterios resulten taxativos, se pueden indicar los siguientes:

- La existencia o concurrencia de las voluntades del empleador y del trabajador/a, en términos que el primero repare la lesión provocada y que el segundo, acepte el ofrecimiento reparatorio.
- El restablecimiento de las cosas al estado en que se encontraban antes de la vulneración, mediante prestaciones que importen obligaciones de dar, hacer o no hacer, y que permitan restituir el ejercicio pleno del derecho lesionado.
- La reparación íntegra, tanto en lo referido al tipo de daño provocado, como a la intensidad del mismo.
- Los contenidos en los dictámenes de la Dirección del Trabajo, en relación con las infracciones que en cada uno de ellos se analizan.
- Las medidas específicas consistentes en obligaciones de dar, hacer o no hacer, con indicación precisa de los plazos para su cumplimiento, forma en que serán ejecutadas y responsables de su implementación.
- La autorización, en ausencia o en forma complementaria de otro medio

reparatorio o por no ser posible retrotraer la situación al estado anterior, de una indemnización económica equivalente a los gastos en que ha incurrido el o los trabajadores/as con ocasión de la vulneración.

Tener presente que la indemnización será la última alternativa a promover, en atención a que existe el riesgo de que se considere la única forma de obtener la reparación, entrando en un espiral de transacción económica que puede afectar el efectivo respeto a los derechos fundamentales.

POSIBLES MEDIDAS REPARATORIAS (sólo a modo ejemplar):

- Excusas públicas del empleador.
- Reconocimiento expreso de haber vulnerado una o más garantías.
- Publicación en un medio de comunicación.
- Publicación en el sitio web de la empresa.
- Modificación del reglamento interno garantizando el respeto de las garantías.
- Realización de una capacitación a todos los ejecutivos de la empresa sobre el respeto a los derechos fundamentales de la empresa, impartido por una entidad responsable.
- Financiar la publicación de un manual sobre la misma materia.
- Instalar letreros en la empresa destacando el respeto a las garantías.

Es importante oír al trabajador/a cuyo derecho reclama para conocer sus propias expectativas reparatorias.

Del Ingreso y la Asignación del Mediador

El abogado/a responsable de la fiscalía, deberá fijar día y hora para la audiencia de mediación, procediendo a requerir la notificación de la citación. Requerirá además al Coordinador de Relaciones Laborales la designación de un mediador al efecto.

El mediador deberá pertenecer al escalafón fiscalizador o estar investido en tal calidad

El informe y la minuta visados por el Coordinador Jurídico o por el Jefe de la Unidad Regional de Derechos Fundamentales donde existiere, serán obtenidos a través del sistema por el Mediador.

De la Citación y Notificación a la audiencia de mediación

La Notificación y Citación de las partes para concurrir a la audiencia de mediación, será de responsabilidad del Jefe/a de Inspección de la jurisdicción en que fue ingresada la denuncia administrativa.

La citación contendrá el lugar, día y hora de la reunión de mediación, la que se hará bajo el apercibimiento legal que corresponde. Incluirá, asimismo, la Notificación de los Resultados de las Conclusiones Jurídicas contenidas en la minuta del abogado/a.

Para estos efectos la Notificación y Citación se dirigirá al empleador denunciado, y al denunciante.

La notificación deberá cumplir con todas la formalidades, respecto de la individualización del notificado, su domicilio y el objetivo de la misma, lo cual resulta determinante

para el cumplimiento del requisito de procesabilidad que se exige a la denuncia de la Inspección.

Inasistencia de las partes

La no comparecencia injustificada podrá dar lugar a la aplicación de las multas pertinentes al empleador, las que en su caso, serán cursadas por la Inspección respectiva.

La inasistencia de ambas partes, a la audiencia, será causa suficiente para dar por concluida la mediación, prosiguiendo la tramitación de la denuncia administrativa.

*Del Proceso de Mediación**Consideraciones previas*

Será obligación del mediador leer detenidamente el informe de fiscalización, y las conclusiones jurídicas que dan cuenta de la vulneración de derechos fundamentales, de que se trata en el caso específico.

Reunión con el abogado/a

El mediador/a deberá reunirse con el abogado/a responsable del caso, con el objeto obtener la orientación sobre la naturaleza de la vulneración, posibles alternativas de acuerdo y las restricciones para un posible acuerdo. Además de precisar el tiempo disponible para el proceso de mediación.

Participantes en las reuniones de mediación

En esta materia procede aplicar el tratamiento común establecido para las mediaciones, en cuanto a que se admitirá además de las partes involucradas, esto es, trabajadores/as u organización sindical y empleador,

la participación de abogados/as y asesores, que aquéllas consideren necesario.

De igual manera, tratándose de trabajadores/as, sean socios o no de una organización sindical, deberá permitirse la participación de dirigentes o delegados sindicales que lo acompañen.

El abogado responsable de la denuncia, podrá asistir a las audiencias para asesorar al mediador. *En todo caso deberá asistir a la última audiencia, en que se determine el contenido del acta de acuerdo, con el objeto de verificar que no queden indemnes las conductas lesivas de derechos fundamentales.*

Plazo de actuación

Siempre se deberá tener en consideración que la denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

El proceso de mediación deberá desarrollarse en un plazo máximo de cinco días hábiles, los que empezarán a regir desde el día siguiente de practicada la última citación a la reunión inicial de mediación.

En casos excepcionales, podrá ampliarse el plazo de actuación hasta un máximo de tres días adicionales, autorizados previamente por la fiscalía.

Se considera que constituyen excepciones que ameritan esta ampliación, circunstancias tales como principios de acuerdo que requieran de mayor información, avances de acuerdos parciales que puedan ser parte de un

acuerdo total, el hecho que ambas partes lo soliciten expresamente, u otras que sean debidamente ponderadas por el abogado responsable de la eventual denuncia judicial.

No obstante lo anterior, los plazos establecidos en este párrafo serán susceptibles de ser ampliados o reducidos, conforme a los plazos máximos legales, a que debe ajustarse el proceso en su totalidad.

Proceso

El proceso se iniciará con reuniones separadas con cada una de las partes, en las que se les informará acerca de:

- la constatación de la vulneración de derechos fundamentales de que da cuenta el informe de fiscalización y las conclusiones jurídicas respectivas, teniendo presente que tal circunstancia ya le fue informada a ambas partes.
- los efectos jurídicos que produce el acuerdo o el no acuerdo, en relación con la reparación de la vulneración de que se trata.
- los objetivos de la mediación como un medio alternativo de resolución de conflictos, y particularmente de los límites que existen en este tipo de controversias.

Se garantizará a las partes que los antecedentes que digan relación con la propuesta, discusión, aceptación o rechazo de las posibles opciones de reparación evaluadas en el curso del proceso, no serán utilizados por los Servicios del Trabajo, como antecedentes constitutivos de posibles infracciones de normas laborales ni tampoco como medios de prueba en la eventual etapa judicial posterior.

La actuación de mediación deberá privilegiar las reuniones conjuntas, que permitan avanzar en pos del objetivo definido en la ley, cual es, agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, dentro de los plazos establecidos para llevarla a cabo.

Será tarea permanente del mediador promover la reflexión de las partes que conduzca al reconocimiento de los hechos que configuran la vulneración, de los efectos que ellos han provocado en los derechos fundamentales de los trabajadores, y de las opciones de corrección de las infracciones constatadas.

No obstante lo anterior, si el empleador persistiera en la conducta vulneratoria constatada en los informes de la Dirección del Trabajo, el mediador deberá poner término al proceso, atendido que la falta de corrección hacen inviable la construcción de un acuerdo que no mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Será obligación del mediador/a registrar en el Sirela, al término de cada una de las reuniones de mediación, los resultados de la misma y las nuevas citaciones que se originen.

Contenido del Acta:

El acta que formaliza el acuerdo, deberá consignar los siguientes contenidos mínimos:

1. Identificación de la Denuncia Administrativa, fecha y hora de la suscripción.
2. Identificación del Mediador y de los Asistentes.
3. Referencia a las Conclusiones Jurídicas.

4. Referencia a las reuniones conjuntas y separadas realizadas.
5. Acuerdos y medidas reparatorias.
6. Forma, plazo y responsable del cumplimiento del acuerdo.
7. Efectos del incumplimiento.
8. Señalar expresamente su mérito ejecutivo.

Conclusión del proceso

El acta final que da cuenta del o los acuerdos que corrigen las infracciones constatadas, estará sujeta a la visación previa del abogado/a responsable de la fiscalía, de modo de garantizar que sus términos estén ajustados a la reparación íntegra que se requiere en cada caso.

Si el proceso de mediación concluye sin que se haya llegado a acuerdo, el acta final dejará constancia de tal resultado.

Trámites posteriores

Concluida la actuación de mediación, con o sin acuerdo, el mediador deberá registrar de inmediato en el sistema informático (Sirela) el acta final de la mediación, documento que será enviado a más tardar al día siguiente hábil de terminada la actuación al abogado responsable de la fiscalía.

Efectos del incumplimiento de los acuerdos

Transcurrido el plazo sin que se haya dado cumplimiento a lo acordado, el denunciante podrá perseguir el cumplimiento del mismo, por vía ordinaria o ejecutiva.

Constatado el incumplimiento del acuerdo, y si no ha vencido el plazo, se procederá a denunciar judicialmente en el procedimiento de tutela laboral.

Registro de Resultado del Procedimiento Administrativo

Recepcionada el Acta Final de Mediación por el Abogado/a, integrante de la Fiscalía, vía sistema y vía documentación física, deberá considerar los plazos existentes en el Cronograma de Trabajo y proceder al análisis correspondiente de la documentación existente, verificando si existió o no acuerdo en el Proceso de Mediación.

- Si el resultado del Proceso de Mediación fue con acuerdo, deberá registrarse en el sistema dicha situación, concluyendo con ello la labor de la Fiscalía.
- Si el resultado del Proceso de Mediación fue sin acuerdo, deberá registrarse en el sistema dicha situación, confeccionando la respectiva denuncia judicial ingresándola en el tribunal correspondiente.

3.6 Procedimiento Administrativo Especial de Mediación

En caso que el objeto de la investigación sean hechos que constituyan exclusivamente atentados a la libertad sindical, susceptibles de ser sancionados como infracción laboral de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, se seguirán en esta etapa del procedimiento ciertas reglas especiales de acuerdo a lo que a continuación se señala:

- La gestión de mediación será realizada sólo por el *abogado* responsable de la Fiscalía, o quien éste designe, y será el encargado de citar a las partes a una única audiencia.

- Por las particularidades señaladas en el párrafo primero, la mediación sólo puede tener por finalidad un acuerdo consistente en que el empleador se comprometa a dar estricto cumplimiento a lo que señala la ley, al tenor de la infracción constatada.
- De acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, se aplica este procedimiento a las siguientes infracciones susceptibles de ser investigadas de acuerdo a lo establecido en esta circular:
 - No pago del 75% de la cuota sindical;
 - No pago de la cuota sindical;
 - Ejercer las facultades del artículo 12 respecto de un dirigente sindical o delegado sindical de acuerdo al 243 del Código del Trabajo;
 - No pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente sindical (permisos sindicales);
 - No otorgar el trabajo convenido a un Dirigente Sindical;
 - Separación ilegal de trabajador con fuero sindical y;
 - Denuncias por reemplazo y reintegro ilegal de trabajadores en huelga:
- En estos casos, el fiscalizador, una vez finalizada su actuación de investigación en terreno, citará personalmente al empleador para el día y hora que le haya señalado el abogado/a.

4. Denuncia Judicial

Con el mérito de la visación del Coordinador Jurídico y luego de concluida la etapa de la mediación sin que se haya alcanzado un acuerdo, el abogado designado debe-

rá denunciar los hechos a la judicatura, según lo dispone el art. 486 del Código del Trabajo.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

2.- RESOLUCIÓN

514 (exenta), 12.06.08.

División de Recursos Humanos

Aprueba nuevo convenio tipo sobre normas y acuerdos para la protección a la maternidad.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley N° 18.834, de 1989, Estatuto Administrativo, que dispone la aplicación del Título II, Código del Trabajo, a trabajadores del Sector Público.

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5° del D.F.L. N° 2, DE 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por la Resolución N° 520, de 1996, del mismo órgano contralor, y sus modificaciones posteriores.

La Resolución N° 1.309, de 2002, de la Dirección del Trabajo, cuyo texto aprueba Protocolo y Convenio Tipo para la Protección a la Maternidad.

Considerando:

1) Que, es de especial prioridad dar a conocer al Servicio, la modificación del Convenio Tipo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad, modificación efectuada con fines de facilitar la difusión de la Norma y el cumplimiento de los Acuerdos.

- 2) Que es de especial prioridad para la Política Social en que se encuentra empeñado el Supremo Gobierno, dar cabal y expedito cumplimiento a las normas que protegen a la mujer trabajadora y madre, para obtener su integral desarrollo personal, dentro de la sociedad del país.
- 3) Que, para los efectos de alcanzar la finalidad antes dicha, es necesario formalizar un compromiso entre las autoridades competentes del Servicio y las funcionarias beneficiarias y responsables de los deberes y obligaciones sobre la materia, que contempla el ordenamiento legal vigente,
- 4) Que, las normas especiales sobre protección a la maternidad requieren de una excepcional firmeza, y al mismo tiempo, flexibilidad, para que las madres trabajadoras puedan dar cumplimiento a su misión natural y trabajar sin menoscabar los derechos de los menores, y
- 5) Los ajustes al Convenio se fundamentan en un estudio de Evaluación realizado a éste, el año 2007, por la Unidad de Salud Ocupacional de la División de Recursos Humanos.

APRUEBASE, el Convenio Tipo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad, que se adjunta a la presente Resolución y que se entiende parte integrante de la misma, para todos los efectos legales, el cual reemplaza al anterior aprobado mediante Resolución N° 1.309, con fecha 18 de diciembre de 2002.

Se mantiene vigente la Orden de Servicio N° 2, de 13 de marzo de 2003, que determina el procedimiento a seguir para su suscripción.

Regístrese y comuníquese.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD SALUD OCUPACIONAL

CONVENIO TIPO SOBRE NORMAS Y ACUERDOS PARA LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En, a de del, entre la Dirección del Trabajo representada para estos efectos por Don(a) (NOMBRE DE LA JEFATURA), dependiente de, en adelante la Dirección del Trabajo y, Doña (NOMBRE DE LA FUNCIONARIA), RUT, dependiente de....., en adelante la "funcionaria", vienen en suscribir el siguiente convenio.

En calidad de ministros de fe se encuentra Don(a)....., en representación de la Asociaciones de Profesionales Universitarios (APU), y Don(a)....., en representación de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH).

PRIMERO:

Por Resolución N° 1.309, del 18 de diciembre del 2002, se aprobó el "Protocolo y Convenios Tipos sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad", suscrito entre la Dirección del Trabajo y sus Asociaciones de Funcionarios.

En dicho Protocolo las partes acordaron la suscripción de convenios individuales entre la funcionaria y su respectiva jefatura para fortalecer el cumplimiento tanto de la normativa, así como de los acuerdos implementados por la Institución para la Protección de la Maternidad.

Para efecto de lo señalado precedentemente, las partes convienen por este instrumento, la suscripción al Convenio Tipo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad, el cual reemplaza al convenio aprobado por Resolución exenta N° 1.309, del año 2002; así como también la difusión de la normativa laboral vigente que se indica en la segunda cláusula y el cumplimiento de los compromisos que se contienen en las cláusulas siguientes.

SEGUNDO: Los Derechos de la Maternidad

1. Derecho a la no discriminación por causa de embarazo: No se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato, o el ascenso de una mujer, a su estado de embarazo o posible embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no embarazada.

2. Derecho a la protección frente a la realización de trabajos pesados: La trabajadora embarazada no puede realizar labores perjudiciales para su salud, especialmente:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Hacer grandes esfuerzos físicos, incluyendo permanecer largo tiempo de pie.
- Trabajar en horario nocturno o hacer horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente para su salud.

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

3. Derecho al descanso prenatal y posnatal: Este derecho no podrá renunciarse de forma alguna, por lo tanto, queda prohibido el trabajo de mujeres embarazadas o puérperas durante estos períodos:

- **Prenatal:** Es el descanso de seis semanas anteriores al nacimiento del hijo/a. El médico a cargo de la atención de la funcionaria determinará la fecha probable del nacimiento para efectos de cálculo de este permiso.
- **Postnatal:** Es un período de descanso de 12 semanas, posterior al nacimiento del hijo/a. A este permiso tendrá derecho, además, el/la trabajador/a que tenga a su cuidado un menor de menos de seis meses, cuando se le ha otorgado judicialmente la tuición como medida de protección.

En caso de que la madre trabajadora falleciera en el parto o durante el posnatal, el padre del niño/a hará uso de este permiso. Además, tendrá derecho a subsidio maternal y gozará de fuero hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

4. Fuero maternal: Consiste en un período determinado, contemplado desde el momento de la concepción, es decir, desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período posnatal, donde se establece la imposibilidad de despedir de su trabajo a la funcionaria, o que el empleador/a ponga término a la relación laboral sin una autorización judicial previa. El fuero maternal es un derecho irrenunciable.

Las mujeres y hombres solteros que adoptan un hijo/a, así como los viudos, también gozan del fuero. Sin embargo, el plazo de un año se cuenta desde la fecha en que fue dictada la resolución que confía al funcionario/a el cuidado del menor.

5. Derecho al subsidio maternal: El subsidio consiste en el pago a la mujer trabajadora de las remuneraciones o rentas imposables que percibía antes de los descansos descritos, y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. El período del subsidio coincide con los descansos pre y posnatal.

El cálculo del subsidio considerará los datos existentes a la fecha de inicio de la licencia maternal. Será el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, de los tres meses calendarios antes de iniciar la licencia.

6. Derecho a alimentar al hijo/a: Las funcionarias que tengan hijos/as menores de dos años tendrán derecho a disponer, para dar alimento a su/s hijo/s, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente. **El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna aunque no goce del derecho a sala cuna y es considerado como trabajado.**

Según voluntad de la madre, pero en acuerdo con su jefatura, este tiempo puede ser utilizado de las siguientes formas:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

La Institución reembolsará mensualmente el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre desde su lugar de trabajo al lugar donde esté su hijo. No se reembolsará cuando la madre se acoge al beneficio de postergar o adelantar en una hora el inicio o término de su jornada (reducción de jornada).

7. Derecho a Sala Cuna: Es aquel beneficio que emana del derecho que otorga la ley solamente a las madres, el cual consiste en otorgar el beneficio durante la jornada laboral diaria, a los/as hijos/as de las funcionarias cuyas edades fluctúen entre los 84 días y los dos años.

Este beneficio se otorga en dos modalidades, las cuales son:

- **Beneficio legal Interno:** Otorgado en la Sala Cuna institucional "Nidito", ubicada en Carabineros de Chile N° 25, Santiago.

La utilización de la Sala Cuna Institucional es obligatoria para los hijos/as de funcionarias que se desempeñen en las siguientes Unidades del área Metropolitana: IPT Santiago, ICT Santiago Norte, ICT Providencia, Centro de Mediación y Conciliación, DRT Metropolitana, ICT Santiago Sur, ICT Santiago Sur Oriente, ICT Santiago Poniente, ICT Santiago Oriente, Dirección Nacional.

- **Beneficio legal de Sala Cuna con proveedor externo:** Es el beneficio otorgado a las funcionarias de la Institución en Salas Cunas externas a la Institución, aplicándose solamente en las siguientes circunstancias:
 - a) Cuando se trate de funcionarias que se desempeñen en las siguientes Unidades de la Región Metropolitana: IPT Cordillera, IPT Talagante, IPT Melipilla, IPT Maipo, ICT La Florida, ICT Maipú, ICT Norte Chacabuco.
 - b) Cuando se trate de funcionarias de la Región Metropolitana que les corresponda el Beneficio legal en la Sala Cuna Institucional, pero que a causa de enfermedades y por recomendación médica (certificado médico), se privilegie la asistencia del menor a una Sala Cuna cercana al hogar.
 - c) Funcionarias que se desempeñen en Regiones, donde la elección de Sala Cuna se realiza mediante convenio con algún determinado establecimiento (licitación).

8. Derecho a permiso por enfermedad del hijo: Cuando la salud de un hijo/a menor de un año requiera de cuidado en el hogar con motivo de enfermedad grave (licencia médica), la madre trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio por el período que el respectivo médico determine. En caso de que ambos padres trabajen, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de este permiso y subsidio.

El tiempo no trabajado dada esa licencia, no es recuperado posteriormente, ni descontado de sus remuneraciones.

Asimismo, tendrán derecho a éste el/la trabajador/a que tenga a su cargo la tuición o cuidado de un menor como medida de protección, y su cónyuge, de la forma descrita anteriormente.

De acuerdo a lo anterior la Dirección del Trabajo, estará obligada a lo siguiente:

- Velar por dar cumplimiento irrestricto a la normativa legal sobre Derechos de Protección a la Maternidad.
- Facilitar la asistencia de la funcionaria embarazada a los controles médicos pertinentes durante el período previo a su prenatal.
- Cambiar las funciones que desempeña la funcionaria embarazada, si el médico tratante indica que son perjudiciales para la salud de ella o del embrión o feto.
- Que el tiempo de duración de las licencias médicas por enfermedad de un hijo o hija, menor de un año, no se consideren para cualquier efecto derivado de los programas de cumplimiento de metas y calificaciones, es decir, que no sea evaluado como un incumplimiento de metas.
- Abstenerse de disponer la prolongación de la jornada de trabajo de la funcionaria embarazada, a pesar de su consentimiento, ya que, se trata de un derecho laboral irrenunciable.
- Evaluar y dar respuesta escrita a la representación escrita de la funcionaria, sobre el incumplimiento de este protocolo.
- Crear un registro de las funcionarias beneficiarias de este Protocolo de Acuerdo de Protección a la Maternidad, en la Unidad de Administración de Personal del División de Recursos Humanos.

TERCERO: Acuerdos para la Protección a la Maternidad.

La Dirección del Trabajo, dentro de lo posible y según las necesidades del Servicio, se compromete a lo siguiente:

- Abstenerse de disponer la prolongación de la jornada de trabajo de la funcionaria madre de un menor de hasta dos años de edad.
- Asegurar a la funcionaria, al término de su descanso posnatal, conservar las funciones que desempeñaba hasta antes del inicio del descanso prenatal.
- Proporcionar a la funcionaria, al término de su descanso posnatal iguales o similares condiciones físicas de espacio y materiales de trabajo a las que hacía uso hasta antes del inicio del descanso prenatal.

- Abstenerse de disponer cometidos funcionarios o adoptar otras medidas que involucren una imposibilidad o dificultad para que haga uso de sus derechos.
- Efectuar actividades de capacitación durante horarios de jornada laboral normal, de tal forma de, no interferir la vida familiar de la funcionaria madre de un menor de hasta dos años de edad.
- Facilitar a la madre hacer uso de su derecho de dar alimento al hijo o hija menor de dos años en el horario que ella determine.
- Facilitar a la funcionaria compatibilizar los roles de madre y trabajadora en el caso de hijos de hasta dos años de edad afectados por enfermedad.
- Facilitar permisos para que las madres puedan asistir a los controles médicos de sus hijos o hijas hasta dos años de edad.
- Facilitar permisos para que las madres puedan asistir a actividades de sala cuna a la que pertenece su hijo o hija de hasta dos años.
- Difundir entre las funcionarias embarazadas información relativa tanto al cuidado y nutrición, como respecto a los beneficios y derechos de la mujer y sus hijos menores de dos años de edad.

CUARTO: “La funcionaria” se compromete a:

- A requerir, cuando sea necesario, el cumplimiento de las obligaciones que impone el ordenamiento legal sobre protección de los menores y sus madres.
- Comunicar con la debida antelación, salvo en casos de fuerza mayor, a su jefatura directa los permisos que solicite derivados de situaciones antes descritas que tengan relación con el cuidado y protección de su hijo o hija de hasta dos años de edad.
- Representar por escrito a su jefatura directa o regional y a la Asociación de Funcionarios respectiva, con copia a la Unidad de Salud Ocupacional, cualquier situación que entrañe un incumplimiento de los compromisos contenidos en este Protocolo.

QUINTO: Se anexan los procedimientos para: Procedimientos administrativos iniciales al nacimiento, Derecho a alimentar al hijo/a y Beneficio legal a Sala Cuna.

SEXTO: El siguiente Convenio se suscribe en cuatro ejemplares del mismo tenor quedando uno en poder de cada parte.

SEPTIMO: Para todos los efectos administrativos, la vigencia de este Convenio comenzará desde la concepción y permanecerá vigente hasta dos años posterior a la fecha estimada de parto fijada por el médico tratante.

Para efectos administrativos, la funcionaria debe indicar en el párrafo siguiente, la fecha de parto y calcular la fecha de término estimada para el fin de este Convenio.

Fecha de parto:.....Fecha estimada de fin de Convenio (dos años posterior a la fecha de parto):.....

EN REPRESENTACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

.....
Don(a)

FUNCIONARIA

.....
Doña

EN REPRESENTACION DE LA ASOCIACION NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE CHILE (ANFUNTCH)

.....
Don(a)

EN REPRESENTACION DE LA ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS (APU)

.....
Don(a)

ANEXOS

1. **Procedimientos administrativos iniciales:** Existen tres actos administrativos básicos posteriores al nacimiento del hijo/a de la funcionaria.
 - a) **Licencia médica:** Para dar inicio al posnatal, se debe presentar a la brevedad del nacimiento del hijo/a, la licencia médica de la madre (en un plazo no mayor de 3 días, de otorgada la licencia) en la Unidad de Remuneraciones, adjuntando el certificado de nacimiento del recién nacido (en un plazo no mayor a 7 días). En el caso de Regiones, se entregan los documentos requeridos a la Inspección Provincial que corresponda, la cual los remite a la Dirección Regional.
 - b) **Carga familiar:** Si la funcionaria desea asumir como carga legal al hijo/a recién nacido, debe presentar en la Unidad de Personal el certificado de nacimiento del hijo/a, llenar un Formulario tipo de asignación familiar, una declaración jurada (tipo) explicitando que el recién nacido es carga de la solicitante y una declaración simple del marido de la funcionaria (en el caso de existir), explicitando que el hijo/a no es carga familiar de él. En el caso de Regiones, se entregan los documentos requeridos a la Inspección Provincial que corresponda, la cual remite éstos a la Dirección Regional.
 - c) **Beneficio nacimiento:** Para obtener el bono de nacimiento otorgado por la Unidad de Bienestar, la funcionaria debe tener al menos seis meses de afiliación en ésta y presentar en la Unidad mencionada el certificado de nacimiento del hijo/a recién nacido, y llenar un Formulario Tipo de solicitud de Beneficios (Intranet). En el caso de Regiones, es la jefatura directa o la misma funcionaria quien hace llegar a la Oficina de Partes de la Dirección Nacional, los documentos requeridos, para ser entregados en la Unidad de Bienestar. Posterior a esta solicitud, tiene seis meses para solicitar el pago del Beneficio.
2. **Procedimiento Derecho a alimentar al hijo/a:** Se debe dictar una resolución para modificar la jornada laboral y para el reembolso del transporte (Ley N° 20.166) ya sea: en cualquier momento de la jornada laboral, dividirlo en 2 porciones, postergando o adelantando en media o en una hora el inicio o término de la jornada.

Para el reembolso del valor de los pasajes, tanto en la Región Metropolitana como en Regiones, la funcionaria debe enviar rendición de reembolso mensualmente con el detalle de los montos, fechas y lugares entre los que se movilizó (planilla Excel) y su jefatura deberá remitirlo al Centro de Procesamiento de datos, donde se verificará la información y se emitirá una resolución para respaldar la devolución de dinero.

3. **Procedimiento Beneficio legal Sala Cuna Institucional:** Para hacer uso de este beneficio, la madre del hijo/a menor de dos años, deberá presentar la solicitud del Beneficio legal de Sala Cuna, por escrito en Formato especial (ANEXO I "Solicitud de Ingreso Sala Cuna") a la Unidad de Bienestar de la División de Recursos Humanos, si pertenece al Nivel Central o en la Unidad de Administración de su respectiva Dirección Regional, en un plazo no inferior a 15 días hábiles del inicio del uso de la Sala Cuna.

La Unidad de Bienestar verificará que la solicitante es funcionaria del Servicio (Planta o Contrata) y que el menor es hijo/a del solicitante.

Si como resultado de la verificación corresponde el beneficio el menor, recibirá la atención en la Sala Cuna Institucional hasta la fecha que cumpla los dos años de edad.

4. **Procedimiento Beneficio legal de Sala Cuna con proveedor externo:** La funcionaria madre del hijo/a menor de dos años, deberá presentar la solicitud del Beneficio legal de Sala Cuna, por escrito, en Formato especial (ANEXO II "Solicitud de Ingreso a Sala Cuna y Jardín Infantil Externo"), en la Unidad de Administración de su respectiva Dirección Regional o a la Unidad de Bienestar si pertenece al Nivel Central, en un plazo no inferior a 15 días hábiles del inicio del uso de la Sala Cuna.

La Unidad de Bienestar verificará que el solicitante es funcionario/a del Servicio (Planta o Contrata) y que el menor es hijo/a del solicitante y se activará el respectivo proceso para la contratación de sala cuna con proveedor externo.

3.- ORDEN DE SERVICIO

4, 11.06.08.

División de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones respecto de las actuaciones que deben desarrollar las unidades operativas en relación con las solicitudes de fiscalización del patrimonio de las organizaciones de trabajadores.

A partir del año 2001, y concordante con la derogación de los artículos 299 y siguientes del Código del Trabajo, prevista en la Ley N° 19.759, este Servicio ajustó sus procedimientos en el sentido de no intervenir en lo absoluto respecto del funcionamiento patrimonial de las organizaciones de trabajadores, de manera que cada vez que se ponía en conocimiento del mismo de un eventual problema de este orden, se respondía en el sentido de que esa materia era ajena al marco de sus atribuciones legales y, por ende, debía ser resuelto por la propia organización a través de sus instancias estatutarias, o, en su defecto por el tribunal competente.

Por otra parte, atendido que uno de los objetivos primordiales de la Dirección del Trabajo está constituido por el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, se ha considerado que resulta particularmente relevante para este Servicio desarrollar acciones tendentes a apoyar y estimular el buen funcionamiento patrimonial de dichas organizaciones, por cuanto ello

contribuye a fomentar la existencia de organizaciones sólidas y permanentes, evitando el cuestionamiento de las mismas respecto de su funcionamiento en el ámbito patrimonial. En virtud de ello, se ha resuelto impartir las siguientes instrucciones en relación con las solicitudes de fiscalización relacionadas con el financiamiento y patrimonio de los sindicatos, organizaciones de funcionarios, federaciones, confederaciones y centrales:

En primer término, en esta materia debemos tener presente que, en *virtud del principio de autonomía sindical*, consagrado en el artículo 19, N° 19, de nuestra Carta Fundamental, es necesario que la supervisión de la administración financiera de los sindicatos y de las organizaciones de funcionarios, sea ejercida por los propios asociados, ya sea a través de sus asambleas y/o comisiones revisoras de cuentas, evitando de este modo la participación de agentes externos a las mismas. De consiguiente, las presentes instrucciones de modo alguno importan una trasgresión al referido principio, ya que, en ningún caso, se

llevarán a cabo fiscalizaciones, limitándose la labor del Servicio a una actuación meramente orientadora y facilitadora de aquella que corresponde sea asumida al interior de las organizaciones. Aparte, cualquier persona que asuma la calidad de denunciante de eventuales irregularidades en el manejo económico financiero o contable de dichas organizaciones será orientada conforme los siguientes procedimientos administrativos que deberán seguir las Unidades de Relaciones Laborales en esta materia:

1. Si la denuncia proviene de socios de la organización, dirigentes o ex - dirigentes de aquélla, la Inspección del Trabajo respectiva deberá instruir a los denunciados para que efectúen la investigación a través de su Comisión Revisora de Cuentas, sin perjuicio de informarles de su derecho a acudir a los Tribunales de Justicia.

En el evento que no se hubiere constituido una Comisión Revisora de Cuentas de acuerdo con lo señalado en los estatutos de la respectiva organización, se deberá instruir, (dejando constancia de ello en un acta) a los dirigentes respectivos para que la constituyan. Asimismo, en esta oportunidad se les deberá orientar respecto del procedimiento para la designación de la citada comisión.

2. Si la denuncia procediera del empleador (sindicato de empresa) o personas ajenas a la organización, se deberá orientar en el sentido que sólo corresponde efectuar denuncias de esta naturaleza a quienes tengan interés directo o estén facultados u obligados legalmente a hacerlo.
3. Si la denuncia proviene de la Comisión Revisora de Cuentas, luego de haber ésta realizado la investigación conforme a lo regulado en los estatutos de la organización, se orientará a aquélla en el sentido que debe ser la asamblea de la organización el órgano que resuelva las acciones a seguir y decida si existe mérito suficiente para formular la correspondiente denuncia

ante los Tribunales de Justicia, a fin que se haga efectiva la responsabilidad civil o criminal respecto de quien corresponda.

En el caso que la Comisión Revisora de Cuentas se vea dificultada o imposibilitada en el ejercicio de su función, por cuanto el directorio de la organización no entregue la documentación requerida, y de esta circunstancia la Comisión Revisora reclame formalmente, por escrito, ante la Inspección del Trabajo respectiva, ésta procederá a citar al directorio a fin de hacerle presente la responsabilidad que le cabe a sus integrantes en esta materia. (Artículos 258 y 263 del Código del Trabajo)

4. En relación con esta materia es preciso tener presente, la doctrina del Servicio contenida en los siguientes dictámenes:
 - a) Ord. N° 4.301/179 de 29 de julio de 1996 que por aplicación de lo dispuesto en los artículos 258 y 259 del Código el Trabajo, concluyó que: *"La asamblea general de socios de una organización sindical no tiene facultades para exonerar a los directores sindicales de responsabilidad en el ejercicio de su gestión"*.
 - b) Ord. N° 6.375/369 de 17/11/93 que concluye: *"No resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda, aun con acuerdo de asamblea, condonar cuotas sociales morosas de sus afiliados por un tiempo determinado"*.
5. Finalmente se instruye a los encargados de las Unidades de Relaciones Laborales, en el sentido de entregar a los usuarios en los casos que se formulen requerimientos relacionados con esta materia, un ejemplar del tríptico o cartilla que se elaborará y distribuirá para ese efecto.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.451 (extracto), 12.05.08.

Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones sobre proceso extraordinario de otorgamiento de pensiones y traspaso al sistema de pensiones solidarias.

2.452 (extracto), 22.05.08.

Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones a los Servicios de Salud, en relación con el D.S. N° 6, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.458 (extracto), 30.05.08.

Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. Imparte instrucciones a las Cajas de Previsión sobre término del Aporte al Fondo.

2.460, 30.05.08.

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2008.

En el Diario Oficial del 6 de diciembre de 2007, se publicó la Ley N° 20.233, cuyo artículo 20 reemplazó el inciso primero del ar-

tículo 1° de la Ley N° 18.087, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio

del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1° de julio de 2008.

En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

En virtud de las modificaciones introducidas por el artículo 20 de la Ley N° 20.233, los valores de las asignaciones familiar y maternal serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2008:

- a) **\$5.765.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de **\$144.448.**
- b) **\$4.514.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$144.448.-** y no exceda de **\$282.929.**
- c) **\$1.470.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$282.929.-** y no exceda de **\$441.274.**
- d) **\$0.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$441.274.**

Dado que el artículo 20 citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterablemente la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce del subsidio de cesantía establecido en el citado D.F.L. N° 150, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a),

de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. DETERMINACION DEL INGRESO MENSUAL

2.1. Situación general

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó el inciso primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los

montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2008, deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2008. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2009, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2008, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2. Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$ 441.274

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 441.274 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los aludidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2008, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ESTE

De acuerdo con el artículo 5° del citado D.F.L. N° 150, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o

procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

Cabe destacar, que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2008, ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. DECLARACIONES JURADAS

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida, Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y la Tesorería General de la República, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses).

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas

de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente asumirá que su ingreso mensual es superior a \$441.274 y por tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

Los empleadores y las entidades pagadoras de asignación familiar, están obligados a mantener las declaraciones juradas de los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, por un plazo no inferior a cinco años.

7. PAGO DE ASIGNACIONES A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

8. PAGO DE ASIGNACIONES A TRABAJADORES BENEFICIARIOS DEL FONDO SOLIDARIO DEL SEGURO DE CESANTIA DE LA LEY N° 19.728.

Los trabajadores que se encuentran haciendo uso de las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario establecido en la Ley N° 19.728 y que conforme al artículo 20 de dicha ley tienen derecho a percibir asignación familiar, tendrán derecho a recibir a contar del 1° de julio de 2008 y mientras perciban los giros mensuales conforme a la citada ley, los nuevos valores de la asignación familiar indicados en las letras a) y b) del punto 1.- de la pre-

sente circular, que les corresponda según la asignación que estaban percibiendo, sin necesidad de nuevas declaraciones de ingreso.

9. Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

Saluda atentamente a Ud.,

María José Zaldívar Larrain
Superintendente (S)

2.461, 5.06.08.

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2008.

1. En el Diario Oficial del 6 de diciembre de 2007, se publicó la Ley N° 20.233, la que en su artículo 21 fijó en \$ 5.765, a contar del 1° de julio del 2008, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.
2. En relación con el pago de subsidios familiares devengados con anterioridad a

la fecha indicada, esto es, al 1° de julio del 2008, deberán tenerse presente los valores vigentes al mes en que se devengaron los respectivos subsidios.

Saluda atentamente a Ud.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

830, 24.04.08.

Situación tributaria que afecta a los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones frente a las normas de los artículos 42 bis y 55 letra b) de la Ley de la Renta – Instrucciones impartidas a través de Circulares N°s. 7, de 1985, N° 54, de 1986 y N° 53 de 1990.

Fuentes: Arts. 42 bis, y 55 letra b) de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circulares N°s. 7, de 1985; 54, de 1986, y 53 de 1990. Oficios N°s. 6.524, de 2003, y N° 51, de 2006.

1. Por presentación indicada en el antecedente se plantea algunas materias sobre normas tributarias del Ahorro Previsional Voluntario, respecto de las cuales se solicita confirmar o aclarar según corresponda.

Se señala, que conforme al artículo 55 letra b) de la Ley de Impuesto a la Renta, para determinar la renta bruta del impuesto global complementario se pueden deducir las cotizaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 20 del Decreto Ley N° 3.500 (actual artículo 18), de 1980, efectivamente pagadas por el año comercial al que corresponda la renta bruta global, que sean de cargo del contribuyente empresario individual, socio de sociedades de personas o socio gestor de sociedades en comandita por acciones siempre que dichas cotizaciones se originen en las rentas que retiren las citadas personas en empresas o sociedades que sean contribuyentes del impuesto de Primera Categoría y que determinen su renta imponible sobre la base de un balance general según contabilidad. Esta deducción no procederá por las cotizacio-

nes correspondientes a las remuneraciones a que se refiere el inciso tercero del número 6 del artículo 31.

Por su parte, el inciso primero del artículo 18 establece que “la parte de la remuneración y renta imponible destinada al pago de las cotizaciones y depósitos de ahorro previsional voluntario establecidos en los artículos 17, 17 bis, 20, 84, 85 y 92, se entenderá comprendida dentro de las excepciones que contempla el N° 1 del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Se entenderá por depósitos de ahorro previsional voluntario, lo señalado en la letra p) del artículo 98 y, en tanto sean efectuados a través de una administradora de fondos de pensiones, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 19”.

Expresa, que de lo anterior, a su juicio, queda claro que los empresarios individuales, socios de sociedades de personas o socios gestores de sociedades en comandita por acciones pueden deducir de los retiros que hagan de las empresas y que incluyan como renta tributable en el impuesto global complementario, las cotizaciones voluntarias y depósitos de APV realizados en las AFP y otras instituciones autorizadas para la administración del APV, siempre que cumplan los requisitos contemplados en la normativa.

En relación con lo anteriormente expuesto, se solicita aclarar los siguientes puntos:

- a) ¿Cuál es el monto máximo que pueden aportar estos contribuyentes a los planes de APV y deducir de los retiros incluidos en el impuesto global complementario? ¿Quedan sujetos a las normas contempladas para los independientes, es decir, un máximo de UF 8,33 por cada UF de cotizaciones obligatorias enteradas en las AFP, con un tope de UF 600 en el año?
- b) ¿Cuál es el trato tributario que afecta a los retiros que estos contribuyentes efectúen de los planes de APV y que no sean destinados a pensión?

Agrega, que de acuerdo a lo señalado por el SII en Oficio N° 4.062 (sic) del 28 de febrero de este año, "los retiros no destinados a mejorar o anticipar su pensión que describe el recurrente, en la medida que acredite que no tiene la calidad de contribuyente del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta y/o que tales fondos no fueron deducidos en su oportunidad de la base imponible del impuesto de segunda categoría, no deben ser afectados con el impuesto a que se refiere el artículo 42 bis N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

En el caso planteado, las personas no tienen la calidad de contribuyentes del artículo 42 N° 1, por lo que los retiros no son afectados con el impuesto a que se refiere el artículo 42 bis N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Dado esto, ¿qué régimen tributario se aplica a los retiros que efectúen estos contribuyentes y que no sean destinados a las pensiones? ¿Cambia la situación si, además de ser empresarios o socios de sociedades, tienen en forma simultánea la calidad de dependiente, aunque los aportes a los planes APV los hicieron en su calidad de empresarios o socios?

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio mediante Oficios N° 6.524, de fecha 19.12.2003 y 51, de fecha 10.01.2006, publicados en Internet (www.sii.cl), expresó, por las razones legales que se indican en dichos dictámenes, que los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones, no tienen derecho a acceder a los beneficios tributarios del ahorro previsional voluntario establecido en el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.
 3. Sin perjuicio de lo anterior, los contribuyentes antes indicados si pueden acceder a la rebaja tributaria que establece la letra b) del artículo 55 de la Ley de la Renta, norma que dispone que podrá deducirse de la renta bruta las cotizaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 20 (actual artículo 18) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, efectivamente pagadas por el año comercial al que corresponda la renta bruta global, que sean de cargo del contribuyente empresario individual, socio de sociedades de personas o socio gestor de sociedades en comandita por acciones, siempre que dichas cotizaciones se originen en las rentas que retiren las citadas personas en empresas o sociedades que sean contribuyentes del impuesto de Primera Categoría y que determinen su renta imponible sobre la base de un balance general según contabilidad.
- Esta deducción no procederá por las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones a que se refiere el inciso tercero del número 6 del artículo 31.
4. Las instrucciones pertinentes respecto de lo establecido por la norma legal precitada, este Servicio las ha impartido mediante las Circulares N°s. 7, de 1985, 54, de 1986 y 53 de 1990, instructivos publicados en el sitio web de Internet, cuya dirección es www.sii.cl y en los Suplementos Tributarios de los años

respectivos, expresándose especialmente en la Línea 14 del Formulario 22, que los referidos contribuyentes para poder acceder a la rebaja tributaria en comento deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) Los contribuyentes que tienen derecho a la rebaja son los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones, afectos al impuesto Global Complementario, propietarios o socios de empresas acogidas al régimen de tributación del artículo 14 letra A) de la Ley de la Renta (que declaren la renta efectiva en la Primera Categoría, mediante contabilidad completa y balance general).

b) Que las cantidades sobre las cuales se cotiza correspondan al "retiro de rentas tributables" originadas en la respectiva empresa o sociedad de la cual es dueño o socio y que deben encontrarse incorporadas en la Renta Bruta Global, no siendo procedente, por tanto, la rebaja por este concepto en aquellos períodos en que no se hayan producido los mencionados retiros.

En ningún caso, la rebaja por cotizaciones deberá provenir de rentas imponibles, para efectos previsionales y de salud, de un monto superior al respectivo retiro en cada período, ya que en tal evento sólo se aceptará hasta la concurrencia del monto de este último, con el tope de 60 U.F. vigente al último día del mes en que se efectuó el respectivo retiro.

c) Que las empresas o sociedades de las cuales sean dueños o socios tributen en Primera Categoría mediante contabilidad completa y balance general.

d) Que las cotizaciones efectuadas correspondan a aquellas a que se refiere el inciso primero del Art. 18

del D.L. N° 3.500, de 1980, es decir, que se trate de cotizaciones obligatorias, adicionales, voluntarias y de las destinadas a prestaciones de salud.

e) Que las cotizaciones previsionales y de salud sean de cargo del empresario o socio. Las cotizaciones que paguen las sociedades por cuenta de sus socios, serán consideradas retiros por parte de estos últimos y gravados con el impuesto Global Complementario.

f) Que dichas cotizaciones correspondan al año comercial respectivo y se encuentren efectivamente pagadas al momento de presentar la declaración de impuesto respectiva.

g) Que su monto corresponda a los valores efectivamente enterados en los organismos de previsión y de salud por concepto de cotizaciones, sin considerar los intereses, multas y demás recargos por atraso en su pago.

h) La rebaja por cotizaciones previsionales y de salud debe efectuarse debidamente reajustada por los Factores de actualización correspondiente, considerando para tales fines el mes del pago efectivo de la respectiva cotización previsional y de salud.

5. En consecuencia, en la medida que los empresarios y socios a que se refiere en su escrito, den cumplimiento a los requisitos indicados en el número precedente, tales personas podrán acceder legalmente a la rebaja por concepto de cotizaciones previsionales a que alude la letra b) del artículo 55 de la ley del ramo, respecto de los retiros de utilidades tributables que efectúen de la empresa o sociedad.

6. Por lo tanto, respecto de la primera consulta formulada se informa que ella se entiende respondida de acuerdo a lo expresado en los números precedentes,

esto es, que los contribuyentes a que se refiere en su presentación no pueden acceder a los beneficios tributarios de los planes de APV establecido en el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, y por consiguiente, no se encuentran sujetos a las normas contempladas para los trabajadores independientes referidas a los montos máximos que indica en su escrito.

7. En cuanto a la segunda consulta formulada, se señala que aquellos contribuyentes que no obstante no tener derecho a los beneficios tributarios del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, como los señalados en su presentación, hubieran efectuado depósitos de ahorro previsional voluntario (APV), respecto de los retiros de tales ahorros que no fueron deducidos en su oportunidad de la base imponible del impuesto respectivo, no deben ser afectados con el impuesto único a que se refiere el artículo 42 bis N° 3 de la ley del ramo, pudiendo tales contribuyentes solicitar dentro de los plazos legales establecidos

al efecto, la restitución de las sumas pagadas indebidamente por tal concepto, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 126 del Código Tributario.

8. Finalmente se señala, que los contribuyentes que no se encuentren afectos al Impuesto Unico del N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, por no haber hecho uso del beneficio tributario por concepto de Ahorro Previsional Voluntario a que se refiere dicho precepto legal, por la rentabilidad que les informen las Instituciones Administradoras de tales ahorros quedarán afectos a las normas generales de la ley del ramo, rentas que la institución respectiva deberá informar al ahorrante y a este Servicio a través de los Certificados y Declaraciones Juradas pertinentes, que digan relación con el tipo de rentabilidad de que se trate.

René García Gallardo
Director Subrogante

648, 8.04.08.

Situación tributaria de excedente de libre disposición de acuerdo a lo que establece el Art. 42 ter. de la Ley de la Renta – Instrucciones pertinentes mediante Circular N° 23, de 2002.

Fuentes: Arts. 42 ter; 52 a 56, y 65, de Ley sobre Impuesto a la Renta. Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Circular N° 23, de 2002. Resolución N° 35, de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que el artículo 65 del D.L. N° 3.500, establece que el afiliado que haga uso de la opción de retiro programado, para quien el saldo de su cuenta de capitalización individual, a la fecha en que se determine el retiro, fuere superior al saldo mínimo requerido, podrá disponer libremente del excedente.

Por su parte, el artículo 42 ter de la Ley de la Renta señala que: "El monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, determinado al momento en que los afiliados opten por pensionarse, podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 Unidades Tributarias Mensuales, no pudiendo, en todo caso, exceder dicha exención el equivalente a 1.200 Unidades Tributarias Mensuales. Con todo, el contribuyente podrá optar, alternativamente, por acoger sus retiros

a una exención máxima de 800 Unidades Tributarias Mensuales durante un año”.

Por otro lado, expresa que este Servicio a través de la Circular N° 35, del 13.12.2002, establece la forma en que las AFPs deben cumplir con la obligación de informar al SII y de certificar a sus afiliados, la información sobre la situación tributaria de los excedentes de libre disposición, a que se refiere artículo 42 ter de la Ley de la Renta.

Por otra parte, agrega que en el instructivo anual de declaraciones juradas que emite el Servicio de Impuestos Internos para confeccionar los certificados correspondientes a las declaraciones juradas, señala que para el caso de los retiros de excedente de libre disposición a informar, estos en la columna de Total del Retiro de Excedente de Libre Disposición, se deberá actualizar dichos retiros de acuerdo a lo señalado el artículo 54 de la Ley de la Renta, es decir, por el porcentaje que experimente la variación del IPC entre el último día del mes que antecede al del retiro y el último día del mes de noviembre del año calendario respectivo, y luego la suma total anual de dichos retiros actualizados en la forma indicada se convertirá a UTM al 31 de diciembre del año correspondiente.

Señala más adelante, que el afiliado señor XXX, RUT 0.000.000-0 quien habiendo cumplido con todos los requisitos legales establecidos, efectuó un retiro de excedente de libre disposición, con fecha 16.01.2006, por un monto de \$ 25.206.400, equivalentes a 800 UTM valorizadas según valor UTM del mes de enero 2006, de \$ 31.508, sin embargo, tal como se señala anteriormente, al aplicar el factor de actualización de 1,025 para el mes de enero 2006 al retiro de excedente de libre disposición, el monto actualizado del retiro quedó en \$ 25.836.560, equivalente a 802 UTM, según valor UTM de \$ 32.206 a diciem-

bre 2006, lo que provocó que el retiro de excedente de libre disposición superara el monto máximo de exención permitido por el artículo 42 ter de la Ley de la Renta.

Como se puede observar de lo antes expuesto, expresa que el cálculo que se realiza al momento del retiro efectivo no considera situaciones como la que se originó con el afiliado que se individualiza, que por lo demás cumple con todos los requisitos para que su retiro de excedente sea considerado como renta exenta y por un tema de la mecánica de declaración del retiro de excedente se vea afectado. El señor XXX, efectivamente retiró UTM 800 del mes de enero de 2006, por lo que se estima improcedente por un tema de actualización se cambie la historia del retiro y la exención ya que al presentar la declaración jurada lo hace tributar por UTM 802.

En virtud de lo anteriormente expuesto, y dado que la ley otorgó este beneficio tributario a los afiliados pensionados que se acogen al artículo 42 ter de la LIR y que por un efecto de actualización del Índice de Precios al Consumidor se ve afectado, se solicita un pronunciamiento al respecto, en atención a que esta situación afecta la certeza jurídica de la norma que regula la materia en comento, que establece un monto máximo de retiro que podría no ser tal, y provocaría en caso contrario la obligación de informar a los afiliados que el retiro debiera efectuarlo por una suma inferior a los 800 UTM, ante eventuales variaciones negativas del IPC durante el año, que generan situaciones como la ya descrita.

2. Sobre el particular, cabe expresar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, el monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y determinado al momento en que los afiliados opten por pensionarse, puede ser retirado libre

de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 Unidades Tributarias Mensuales, no pudiendo, en todo caso, exceder dicha exención el equivalente a 1.200 Unidades Tributarias Mensuales.

Conforme a lo establecido por esta misma disposición, el contribuyente puede optar, alternativamente, por acoger sus retiros a una exención máxima de 800 Unidades Tributarias Mensuales durante un año.

3. En relación con lo dispuesto por la referida norma legal, este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 23, de 12.03.2002, publicada en Internet (www.sii.cl).

A través de dicho instructivo se indicó que para los efectos de precisar los montos exentos que establece el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, en primer lugar, se sumarán todos los retiros efectuados en moneda nacional (en pesos) durante el año calendario respectivo, actualizados previamente al término del ejercicio bajo la forma dispuesta por el inciso penúltimo del artículo 54 de la Ley de la Renta, esto es, de acuerdo al porcentaje de variación experimentado por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el último día del mes que antecede al del retiro y el último día del mes de noviembre del año calendario respectivo.

Agregan las citadas instrucciones, que la suma total anual de dichos retiros actualizados en la forma indicada, se convertirán a UTM al 31 de diciembre del año correspondiente, según el valor que tenga esta unidad en dicho mes, y el resultado obtenido en UTM se comparará con los límites exentos libre de impuesto para cada año calendario, el cual no puede exceder de 200 UTM por año y de 1.200 en total en el caso de la primera alternativa de exención de impuesto que contempla la ley; y de 800 UTM en un sólo año respecto de la segunda modalidad de exención de impuesto que contiene la norma legal que regula la materia en comentario.

Por otra parte, mediante la Resolución N° 35, de 13.12.2002, también publicada en Internet (www.sii.cl), se estableció la forma en que las Administradoras de Fondos de Pensiones deben cumplir con la obligación de informar a este Servicio y de certificar a sus afiliados, la información sobre la situación tributaria de los excedentes de libre disposición a que se refiere el artículo 42 ter de la Ley de la Renta.

4. En relación con lo consultado, se informa previamente que conforme a lo dispuesto por los artículos 52, 54, 55, 56 y 65 de la Ley de la Renta, el impuesto Global Complementario es un tributo de aplicación anual, es decir, su monto se determina al 31 de diciembre del año calendario respectivo, considerando para tales efectos todos los elementos que concurren para su cálculo según el valor vigente a dicha fecha, esto es, tanto las rentas afectas al citado impuesto como las deducciones, créditos, montos exentos y tabla de cálculo se consideran por su valor actualizado al 31 de diciembre del año correspondiente, actualización que en general se calcula de acuerdo con la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor.

En las ocasiones en que el legislador ha estimado necesario incorporar otros parámetros de actualización distintos al de la variación del IPC, lo ha dejado expresamente establecido en el texto de la ley. En efecto, ello es apreciable por ejemplo en el caso del cálculo de los intereses tributables del artículo 41 bis de la Ley de la Renta, en que el legislador recurre a la variación de la Unidad de Fomento para la determinación de dichos intereses; o bien en el caso de la aplicación de la corrección monetaria de los activos y pasivos que dispone el artículo 41 de este mismo texto legal, en que para la actualización al 31 de diciembre de algunos de tales ítemes, se recurre a la variación del tipo de cambio o a su valor de reposición.

5. Ahora bien, lo dispuesto por el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, y lo instruido por este Servicio mediante la citada Circular N° 23, del año 2002, es consecuente con lo señalado en el número precedente, ya que se establece que los montos exentos de impuesto que contiene dicho precepto legal, deben determinarse al 31 de diciembre del año calendario respectivo, según el valor de la Unidad Tributaria Mensual (UTM) vigente a dicha fecha, lo cual no podría ser de otra manera, atendido a que los retiros de excedentes de libre disposición se declaran en el impuesto Global Complementario de acuerdo a su valor vigente a la data antes indicada, lo que resulta de toda lógica que los montos exentos de impuestos que establece la referida norma legal también deban considerarse o determinarse según su valor vigente a la misma fecha señalada, con el objeto de que sean valores armónicos y comparables, y no

que las rentas por el concepto precitado se consideren por su valor vigente al 31 de diciembre del año respectivo y los montos exentos se determinen por su valor vigente en el mes en que se efectúa el retiro de excedentes de libre disposición.

Lo anteriormente expuesto es reafirmado además por lo dispuesto por el artículo 42 ter de la ley del ramo, al establecer expresamente que los excedentes de libre disposición podrán ser retirados libre de impuesto hasta por un máximo anual de 200 UTM no pudiendo exceder dicha exención de 1.200 UTM, o de 800 UTM, según sea la alternativa de exención por la cual haya optado el contribuyente, considerando dicha unidad al valor vigente al 31 de diciembre del año calendario correspondiente.

Ricardo Escobar Calderón
Director

552, 20.03.08.

Tributación que afecta a retiro de ahorro previsional voluntario de acuerdo a lo dispuesto por el N° 3 artículo 42 bis de la Ley de la Renta – Pronunciamiento de la Superintendencia de AFP que señala las personas que se comprenden en dicho artículo 42 bis, en relación con las materias de su competencia.

Fuentes: Arts. 42 bis N° 3, de Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 3° y 68 letra b) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Circular N° 31, de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, requiere un pronunciamiento acerca de la situación de un trabajador que se pensiona anticipadamente y continúa trabajando. Por lo tanto, presenta por el año 2006 la condición de persona pensionada como igualmente de trabajador activo.

Agrega, que para que no tenga que pagar tanto impuesto global complementario

decide hacer Ahorro Previsional Voluntario y por motivos personales tiene que retirar estos fondos durante el mismo año. Al respecto, consulta: ¿Que tasa de Impuesto Unico grava el retiro de este ahorro previsional?; ¿Debe pagar la tasa de impuesto único sin recargo? o ¿con recargo? y, de las dos condiciones existentes, ¿Prima la de pensionado? o ¿trabajador activo?

2. Sobre el particular, cabe señalar que el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta establece que en el caso que los recursos originados en depósitos de ahorro

previsional voluntario o de cotizaciones voluntarias a que se refiere el número 2 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, sean retirados y no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación, el monto retirado, reajustado en la forma dispuesta en el inciso penúltimo del número 3 del artículo 54, quedará afecto a un impuesto único que se declarará y pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto global complementario. La tasa de este impuesto será tres puntos porcentuales superior a la que resulte de multiplicar por el factor 1,1, el producto, expresado como porcentaje, que resulte de dividir, por el monto reajustado del retiro efectuado, la diferencia entre el monto del impuesto global complementario determinado sobre las remuneraciones del ejercicio incluyendo el monto reajustado del retiro y el monto del mismo impuesto determinado sin considerar dicho retiro. Si el retiro es efectuado por una persona pensionada o, que cumple con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o con los requisitos para pensionarse que establece el Decreto Ley N° 2.448, de 1979, no se aplicarán los recargos porcentuales ni el factor antes señalados. En relación con lo dispuesto por el artículo 42 bis de la Ley de la Renta este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 31, del año 2002, publicada en Internet (www.sii.cl).

3. Ahora bien, conforme a lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, una de las personas que no se afectan con los recargos porcentuales ni con el factor que indica dicho precepto, son aquellas que se encuentran pensionadas en virtud de las normas del D.L. N° 3.500 o que cumplen con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del citado texto legal.
4. De acuerdo con lo expuesto en el número anterior, y atendido a que la materia en

consulta se relaciona también con aspectos previsionales, este Servicio solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de AFP.

Dicha entidad, mediante el Oficio Ordinario N° 9.432, de 11.06.2007, señaló que las personas que se comprenden en lo dispuesto en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, en relación con las materias de su competencia, son las siguientes:

- a) Personas que se encuentran pensionadas conforme a las normas del D.L. N° 3.500/80, ya sea, por edad, en forma anticipada o por invalidez total, incluyendo aquellas que se encuentran en servicio activo por haber reiniciado alguna actividad laboral;
- b) Personas que no se encuentran pensionadas bajo las normas del D.L. N° 3.500/80, pero que cumplen con los requisitos de edad y monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del citado texto legal; esto es, que sin estar pensionadas hayan cumplido 65 años de edad si son hombres o 60 años de edad si son mujeres, y además en el caso de pensionarse puedan obtener una pensión igual o superior al 150% del monto de la pensión mínima establecida en el artículo 73 del citado D.L. N° 3.500.

La citada Superintendencia, en relación con las personas referidas en la letra b) precedente, hace presente que no se comprenden en ellas, aquellos afiliados activos que cumplan con los requisitos para pensionarse anticipadamente que no guarden relación con la edad, sino con otros parámetros de carácter copulativo que son registrar capital necesario y obtener una pensión igual o superior al 150% de la pensión mínima vigente a la fecha en que se acogen a pensión.

5. Por consiguiente, conforme a lo expresado anteriormente, y atendido a que el

recurrente no se comprende en la excepción indicada por la Superintendencia de AFP, sino que en la situación de las personas señaladas en la letra a) del número precedente, se concluye que tratándose de un trabajador que se encuentra pensionado anticipadamente en conformidad a las normas del D.L. N° 3.500, que continúa trabajando, y que registra un ahorro previsional voluntario y que decide retirar los fondos constitutivos de dicho ahorro, no queda sujeto al recargo de tres puntos porcentuales ni al factor de 1,1 a que se refiere el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, primando en la situación

descrita la calidad de pensionado por sobre la calidad de trabajador activo.

De esta manera se deberá determinar la Tasa de Impuesto Unico que corresponda de acuerdo a lo prescrito por el artículo 42 bis N° 3 de la Ley de Impuesto a la Renta, en la forma que para estos efectos ilustra la Circular N° 31, de 2002 publicada en Internet (www.sii.cl), en el N° 8 de la letra C) del Capítulo III.

Ricardo Escobar Calderón
Director

408, 26.02.08.

Tributación de bonificación por desempeño institucional para el personal de salud que concede la Ley N° 19.490, de 1997 – Instrucciones sobre procedimiento de cálculo impartidas por el Servicio a través de Circular N° 37, de 1990.

Fuentes: Arts. 42, 43, 45 y 46 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 4° de Ley N° 19.490, de 1997. Circular N° 37, de 1990.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que el artículo 4° de la Ley N° 19.490, concede una bonificación por desempeño institucional a las entidades que indica, fija base de cálculo, fechas de pago y determina su imponible y tributo. Señala a continuación, que con respecto a este último concepto (tributo), la ley determina ir al artículo 2° inciso 2° de la misma norma legal, donde textualmente expresa:

"Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprende el período a que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales".

Expresa más adelante, que el inciso 4° del artículo 4° de la ley ya citada, establece como base de cálculo de la bonificación las remuneraciones mensuales del año calendario precedente (2006), las que sumadas (12 meses) dan origen al monto anual, el que se multiplicará por el factor según sea el porcentaje de cumplimiento de metas alcanzado.

En relación a lo anteriormente expuesto, solicita el análisis de esta materia para precisar cómo se determina el impuesto único de segunda categoría a los funcionarios del S.N.S.S. que se encuentran regidos por las citadas normas jurídicas, indicando lo siguiente:

- a) Si los impuestos se calculan mensualmente de enero a diciembre del 2006; o
- b) Si los impuestos se determinan en armonía con el artículo 1° de la Ley

Nº 19.490, distribuyendo su monto en el trimestre que precede al pago, enero, febrero y marzo del 2007, en ambos casos con aplicación de la Circular Nº 37, del Servicio de Impuestos Internos.

2. Sobre el particular, cabe expresar que el artículo 4º de la Ley Nº 19.490, que establece asignaciones y bonificaciones para el personal de salud, publicada en el Diario Oficial del 3.01.1997, dispone lo siguiente: "Art. 4. Los Subsecretarios del Ministerio de Salud y los Jefes Superiores del Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente, del Fondo Nacional de Salud, del Instituto de Salud Pública de Chile, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, propondrán cada año al Ministro de Salud un programa de mejoramiento de la gestión del respectivo Servicio para el año calendario siguiente. Dicho programa especificará metas de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios.

Por su parte, el Ministro de Salud, sobre la base de dichos antecedentes y mediante uno o más decretos, los que también serán suscritos por el Ministro de Hacienda, fijará las metas definitivas a alcanzar en cada año por cada Servicio. Además, podrá fijar metas específicas a determinadas áreas de actividad, unidades orgánicas o Direcciones Regionales del respectivo Servicio.

Corresponderá al Ministro de Salud ejercer el control del cumplimiento de las metas respecto de cada Servicio.

Anualmente, el cumplimiento de las metas del año precedente dará derecho a los funcionarios de planta y a contrata pertenecientes al correspondiente Servicio, a una bonificación por desempeño institucional de hasta el 10% de la suma

de las siguientes remuneraciones: sueldo base y asignación de fiscalización en el caso de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, y sueldo base, asignación del artículo 17 de la Ley Nº 19.185; asignación profesional a que se refiere el artículo 19 de la misma ley y asignación de responsabilidad superior otorgada por el Decreto Ley Nº 1.770, de 1977, respecto de los demás Servicios antes referidos. No obstante lo señalado precedentemente, para el personal de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile y de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, regidos por la Ley Nº 18.834 y el Decreto Ley Nº 249, de 1974, la bonificación por desempeño institucional será de hasta el 15,5%.

Dicha bonificación se calculará sobre las referidas remuneraciones percibidas mensualmente por cada funcionario beneficiario en el año calendario precedente al del pago; se pagará de una sola vez, a más tardar el 31 de marzo de cada año, y será tributable e imponible sólo para efectos de salud y pensiones.

Para la determinación de las imposiciones e impuestos a que estará afecta esta bonificación, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2º de esta ley.

No tendrá derecho a percibir la bonificación de que trata este artículo, respecto de cada planta de personal, el 10% de los funcionarios peor calificados de conformidad con las disposiciones del Párrafo 3º del Título II de la Ley Nº 18.834, ni quienes hayan tenido ausencias injustificadas al trabajo conforme a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto Administrativo, en el año precedente al del pago. En caso de producirse empate en los puntajes de calificación entre varios funcionarios de una misma planta y cuando ello impida determinar quienes serán excluidos del

pago de esta bonificación, corresponderá a las juntas calificadoras centrales dirimir dichos empates, estableciendo los funcionarios que no tendrán derecho a la misma.

Con independencia de la calificación que se obtenga, la bonificación de que trata este artículo será percibida por el 100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a éstas.

El porcentaje a pagar en cada año por concepto de esta bonificación, se establecerá para cada Servicio y para sus áreas, Unidades o Direcciones Regionales, si así procediere, mediante decreto fundado del Ministerio de Salud, el que también deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda.

El reglamento, que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Salud y suscrito, además, por el Ministro de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de las metas; la forma de medir y ponderar los distintos elementos o indicadores a considerar; la manera de determinar los distintos porcentajes de la bonificación; los procedimientos y el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas a alcanzar, y toda otra norma necesaria para la adecuada concesión de este beneficio”.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 2° de la mencionada ley, al cual hace referencia el inciso 6° del artículo 4° transcrito precedentemente, establece que: “Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad”.

3. En relación con lo consultado, cabe señalar que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario, pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Por otro lado, los incisos segundo y tercero del artículo 46 del citado texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo este Servicio las

impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Sitio Web que este organismo tiene habilitado en Internet, cuya dirección es: www.sii.cl.

4. Ahora bien, del análisis de las normas de la Ley N° 19.490, transcritas en el N° 2 precedente, se concluye que la bonificación por desempeño institucional establecida en el artículo 4° de dicha ley, tiene el carácter de una renta accesoria o complementaria a los sueldos o remuneraciones habituales o normales del personal de salud a quienes beneficia, y atendido a que su devengamiento está supeditado al cumplimiento de metas del año precedente al de su pago, dicha remuneración se devenga en más de un período habitual de pago, y en consecuencia, el Impuesto Único de Segunda Categoría que le afecta, debe determinarse de acuerdo a lo dispuesto por la parte final del inciso 2° del artículo 45 de la Ley de la Renta e incisos 2° y 3° del artículo 46 de la misma ley, forma de cálculo explicada mediante las instrucciones impartidas por este Servicio a través de la Circular N° 37, de 1990, indicada anteriormente.

5. En consecuencia, al ser calificada tal bonificación como una renta accesoria o complementaria a las remuneraciones normales de los funcionarios del sector salud que se devenga en más de un período habitual de pago, ella debe computarse en el período o mes en que se entiende devengada según el texto legal que la establece.

Por lo tanto, en el caso específico de la consulta, la citada asignación, que de acuerdo a lo dispuesto por el inciso quinto del artículo 4° de la Ley N° 19.490 se paga de una sola vez, a más tardar el 31 de marzo de cada año, debe distribuirse en el número de meses en que fue devengada, vale decir, en los doce meses del año calendario anterior al de su pago y el impuesto único de Segunda Categoría que le afecta, debe ser calculado conforme a la metodología establecida en los incisos segundo y tercero del artículo 46 de la Ley de la Renta, según lo instruido mediante la citada Circular N° 37, de 1990.

Ricardo Escobar Calderón
Director

452, 6.03.08.

Resuelve reconsideración de Oficio N° 2.595, de 2007 emitido por el Servicio – Tratamiento tributario de bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134, de 2006 – Instrucciones sobre procedimiento de cálculo impartidas a través de Circular N° 37, de 1990.

Fuentes: Art. 46 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 20.134, de 2006. Circular N° 37, de 1990. Oficio N° 2.595, de 2007.

1. A través del Oficio Ordinario N° 2.595, de 6.09.2007, este Servicio en respuesta a consulta formulada por ese Instituto de Normalización Previsional, INP, respecto

de la situación tributaria del bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134 a los exonerados políticos que en dicha presentación indica, –considerando que la ley en análisis no precisa la situación tributaria del referido bono, por lo cual su imposición fue resuelta a la luz de lo que disponen las normas de la Ley de la

Renta-, expresó que, el bono en análisis, constituye una remuneración extraordinaria complementaria a las pensiones no contributivas concedidas en conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234.

También se señaló por medio de dicho dictamen, que de acuerdo con lo dispuesto por la referida Ley N° 20.134, el bono extraordinario se pagará en su totalidad en un solo acto por el Instituto de Normalización Previsional en el mes subsiguiente de acreditados por éste los requisitos para acceder al beneficio, es decir, el derecho a percibir dicho bono nace para el beneficiario por el solo imperio de la ley y por el hecho de cumplir con los requisitos que la misma señala, lo que lleva a concluir que dicho beneficio se devenga en un solo período habitual de pago.

En consecuencia, concluye el referido pronunciamiento, conforme a lo establecido por el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta dicho bono constituye una renta afecta al impuesto único de Segunda Categoría, y el cálculo del mismo debe efectuarse en conformidad a lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45, vale decir, tal beneficio debe sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

2. Ahora bien, a través del Oficio Ordinario N° 845-34-44, de 3.10.2007, ese Instituto de Normalización Previsional INP, ha presentado una solicitud de reconsideración respecto a lo expresado por este Servicio a través del citado Oficio N° 2.595/2007, específicamente respecto de la aplicación en la especie de la norma del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, norma en virtud de la cual, para el cálculo del impuesto

único de Segunda Categoría, el beneficio en cuestión debe sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

Basado en informe de la fiscalía de ese organismo, expresa su discrepancia con la forma de cálculo del tributo, señalando que este ingreso debe prorratearse a través de todo el año tributario, para los efectos de la determinación del impuesto único de Segunda Categoría, en conformidad a las instrucciones de este Servicio contenidas en la Circular N° 132 de 10/10/77.

3. Sobre el particular, cabe expresar que esta Dirección, a efecto de establecer clara y precisamente la naturaleza jurídica del bono en cuestión, consultó al respecto a la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente sobre si dicho bono puede entenderse como accesorio a la pensión no contributiva dispuesta por el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234, o de las pensiones de sobrevivencia originadas en las pensiones no contributivas.

En respuesta a nuestra consulta, la referida Superintendencia, a través de su Oficio N° 10.518, de 11.02.2008, expresó que el beneficio en cuestión es un bono extraordinario que compensa el cálculo de las pensiones de los exonerados políticos a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 20.134, y, por tanto, es un beneficio anexo o accesorio de dichas pensiones.

4. Al respecto cabe señalar que el artículo 46 de la Ley de la Renta, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondien-

tes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo esta Dirección Nacional las impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

5. En consideración a lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social a través de su Oficio N° 10.518, de 11.02.2008, sólo cabe a esta Dirección reconsiderar lo expresado por medio de su Oficio N° 2.595, de 6.09.2007, en lo que dice relación con la aplicación de lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, para los fines del cálculo del impuesto único de Segunda Categoría que afecta al bono extraordinario dispuesto por la Ley N° 20.134, de 2006.

En consecuencia, se deja sin efecto lo dictaminado por este Servicio a través de los números 4 y 5 del Oficio N° 2.595, de 6.09.2007, respecto a que el bono extraordinario dispuesto por la Ley N° 20.134, de 2006, en beneficio de los exonerados políticos que la propia ley señala, se devenga en un solo período habitual de pago y que por tanto el

cálculo del impuesto único de Segunda Categoría debe efectuarse en conformidad a lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45, vale decir, sumándose a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele y determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

6. Por lo tanto, en consideración a lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social, a través de su Oficio N° 10.518, de 11.02.2008, cabe expresar que el cálculo del impuesto único de Segunda Categoría que afecta al bono extraordinario dispuesto por la Ley N° 20.134, de 2006, debe efectuarse en base a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 46 de la Ley de la Renta, y a las instrucciones impartidas sobre el particular por esta Dirección, contenidas en la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

Para una mayor claridad y comprensión sobre la forma en que opera el cálculo del impuesto único a los trabajadores que establece el inciso segundo del artículo 46 de la Ley de la Renta, para las remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período, y que se pagan con retraso, en ANEXO N° 1 se desarrolla un ejemplo numérico sobre la forma de aplicar tal disposición.

ANEXO N° 1*Antecedentes: (supuestos)*

- A: Monto del Bono Pagado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.134 \$ 3.000.000.
- B: Fecha de pago del Bono Ley N° 20.134; julio 2007.
- C: Período por el cual se percibió pensión no contributiva Ley N° 19.234, a la fecha del pago del Bono (mayo 2006 a julio 2007).

Mes	Sueldo o Pensión afecto a Imp. Unico	Impuesto Unico Retenido	Valor U.T.M.
May-06	\$ 500.000	\$ 3.669	\$ 31.601
Jun-06	\$ 500.000	\$ 3.541	\$ 31.791
Jul-06	\$ 500.000	\$ 3.498	\$ 31.855
Ago-06	\$ 500.000	\$ 3.369	\$ 32.046
Sep-06	\$ 500.000	\$ 3.261	\$ 32.206
Oct-06	\$ 500.000	\$ 3.195	\$ 32.303
Nov-06	\$ 500.000	\$ 3.195	\$ 32.303
Dic-06	\$ 500.000	\$ 3.261	\$ 32.206
Ene-07	\$ 500.000	\$ 3.308	\$ 32.142
Feb-07	\$ 500.000	\$ 3.283	\$ 32.174
Mar-07	\$ 500.000	\$ 3.217	\$ 32.271
Abr-07	\$ 500.000	\$ 3.261	\$ 32.206
May-07	\$ 500.000	\$ 3.174	\$ 32.335
Jun-07	\$ 500.000	\$ 3.043	\$ 32.529
Jul-07	\$ 500.000	\$ 2.911	\$ 32.724

D: Cálculo Impuesto Unico a los trabajadores que afecta al Bono de \$ 3.000.000, pagado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.134.

Mes	Asignación Bono a período de devengamiento	Conversión Bono a UTM del mes de pago (julio/07)	Reconversión a \$, según valor UTM del mes respectivo	Total a reliquidar (Pensión + Asignación Bono Reconvertido)	Impuesto Unico s/g Tabla	Impuesto Unico Pagado	Diferencia entre Imp. Pagado e Imp. s/g Tabla	Conversión diferencia de impuesto a UTM del mes respectivo
May-06	\$ 200.000	6,11	\$ 193.082	\$ 693.082	\$ 13.323	\$ 3.669	\$ 9.654	0,31
Jun-06	\$ 200.000	6,11	\$ 194.243	\$ 694.243	\$ 13.253	\$ 3.541	\$ 9.712	0,31
Jul-06	\$ 200.000	6,11	\$ 194.634	\$ 694.634	\$ 13.230	\$ 3.498	\$ 9.732	0,31
Aug-06	\$ 200.000	6,11	\$ 195.801	\$ 696.801	\$ 13.159	\$ 3.369	\$ 9.790	0,31
Sep-06	\$ 200.000	6,11	\$ 196.779	\$ 696.779	\$ 13.100	\$ 3.261	\$ 9.839	0,31
Oct-06	\$ 200.000	6,11	\$ 197.371	\$ 697.371	\$ 13.064	\$ 3.195	\$ 9.869	0,31
Nov-06	\$ 200.000	6,11	\$ 197.371	\$ 697.371	\$ 13.064	\$ 3.195	\$ 9.869	0,31
Dec-06	\$ 200.000	6,11	\$ 196.779	\$ 696.779	\$ 13.100	\$ 3.261	\$ 9.839	0,31
Jan-07	\$ 200.000	6,11	\$ 196.388	\$ 696.388	\$ 13.124	\$ 3.308	\$ 9.816	0,31
Feb-07	\$ 200.000	6,11	\$ 196.583	\$ 696.583	\$ 13.112	\$ 3.283	\$ 9.829	0,31
Mar-07	\$ 200.000	6,11	\$ 197.176	\$ 697.176	\$ 13.076	\$ 3.217	\$ 9.859	0,31
Apr-07	\$ 200.000	6,11	\$ 196.779	\$ 696.779	\$ 13.100	\$ 3.261	\$ 9.839	0,31
May-07	\$ 200.000	6,11	\$ 197.567	\$ 697.567	\$ 13.052	\$ 3.174	\$ 9.878	0,31
Jun-07	\$ 200.000	6,11	\$ 198.752	\$ 698.752	\$ 12.981	\$ 3.043	\$ 9.938	0,31
Jul-07	\$ 200.000	6,11	\$ 199.944	\$ 699.944	\$ 12.908	\$ 2.911	\$ 9.997	0,31
Diferencia de Impuesto Unico por concepto Bono Art. 1° Ley N° 20.134 expresada en UTM								4,65
Diferencia de Impuesto Unico expresado en UTM, convertida en \$ al valor de dicha unidad del mes de pago del Bono (4,65 UTM * \$ 32.724), a pagar en la Declaración F29 correspondiente al mes de julio 2007 con vencimiento el 12 de agosto del 2007.								\$ 152.167

Ricardo Escobar Calderón
Director

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Eugenio San Martín, director del Servicio Nacional de Menores, Sename: Trabajo de niños, niñas y adolescentes, una preocupación presente y futura..... 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Trabajo de menores de edad..... 7

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 37. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 19, de 2007, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del programa de diálogo social de la Subsecretaría del Trabajo 12
- Decreto N° 18. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 57, de 1990. Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980..... 14
- Decreto N° 23. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el reglamento del sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255 23
- Resolución N° 521. Dirección del Trabajo. Delega en los Directores Regionales del Trabajo facultad que indica..... 33
- Resolución N° 805 exenta. Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo, para los trabajadores que se desempeñan a bordo de los vehículos que sirven los recorridos del Plan Transantiago 35

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades Dirección del Trabajo. Suspensión de faenas, peligro inminente vida y salud de trabajadores..... 41

DEL DIARIO OFICIAL 46

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 49

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

2.205/039, 26.05.08.

La circunstancia que en el grupo de trabajadores que negocian colectivamente se encuentren incluidos trabajadores que por diversas circunstancias no gozan de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto, no ha sido establecida por la ley como causal que permita al empleador, en materia de beneficios y reajustabilidad de los mismos, contemplar en su última oferta para efecto de reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga y/o, eventualmente, el reintegro individual de los mismos, beneficios distintos que los comprendidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto y en las condiciones que el artículo 381 del Código del Trabajo dispone 50

2.244/040, 28.05.08.

Deniega reconsideración de Dictamen N° 3.525/74, de 5.09.07. que fija el sentido y alcance del artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, especialmente respecto al momento en que debe otorgarse el descanso a que alude el inciso 3° del citado precepto legal 54

2.486/041, 6.06.08.

El reajuste de remuneraciones del 6,9% dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.233, se aplica respecto del valor de la hora cronológica que determina la Remuneración Básica Nacional de los docentes que prestan servicios, entre otros, en los establecimientos educacionales particulares subvencionados íntegramente, sólo hasta enterar el mínimo legal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio 55

2.492/042, 10.06.08.

- 1) Para percibir la Bonificación por Retiro, prevista en la Ley N° 20.158, se requiere, entre otros requisitos, ser profesional de la educación.
- 2) Una vez percibida la Bonificación por Retiro el profesional de la educación se encuentra impedido de incorporarse con posterioridad a una dotación docente, durante los cinco años siguientes al término de la relación, salvo que restituyan el monto recibido por tal concepto en Unidades de Fomento, con más los intereses corrientes para operaciones reajustables.
- 3) La percepción de la citada Bonificación no le impide a un docente incorporarse en el sector municipal en un cargo no docente..... 56

CIRCULARES, RESOLUCION Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

56, 22.05.08. División de Relaciones Laborales

Los funcionarios dependientes del Ministerio Público pueden designar de entre ellos ministros de fe para asistir a las votaciones en que decidan su incorporación a una Caja de Compensación..... 59

61, 4.06.08. Departamento de Inspección	
Remite procedimientos de fiscalización relativos a trabajo de menores y nuevos anexos, complementarios a los existentes en las Circulares N°s. 92, del Departamento de Inspección, de 25.10.07; y 53, del Departamento de Inspección, de 31.03.05	60
65, 11.06.08. Departamento de Inspección	
Informa sobre acuerdo marco de cooperación con el Instituto de Normalización Previsional (INP), en su calidad de administrador de la Ley N° 16.744	85
67, 12.06.08. Dirección del Trabajo	
Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N° 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones de Atacama y Magallanes	86
2.- Resolución	
514 (exenta), 12.06.08. División de Recursos Humanos	
Aprueba nuevo convenio tipo sobre normas y acuerdos para la protección a la maternidad	104
3.- Orden de Servicio	
4, 11.06.08. División de Relaciones Laborales	
Imparte instrucciones respecto de las actuaciones que deben desarrollar las unidades operativas en relación con las solicitudes de fiscalización del patrimonio de las organizaciones de trabajadores	112
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	
1.- Circulares	
2.451 (extracto), 12.05.08.	
Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones sobre proceso extraordinario de otorgamiento de pensiones y traspaso al sistema de pensiones solidarias	114
2.452 (extracto), 22.05.08.	
Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones a los Servicios de Salud, en relación con el D.S. N° 6, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social	114
2.458 (extracto), 30.05.08.	
Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. Imparte instrucciones a las Cajas de Previsión sobre término del Aporte al Fondo	114

2.460, 30.05.08.	Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2008.....	114
2.461, 5.06.08.	Subsidio Familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2008.....	118
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes		
830, 24.04.08.	Situación tributaria que afecta a los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones frente a las normas de los artículos 42 bis y 55 letra b) de la Ley de la Renta – Instrucciones impartidas a través de Circulares N°s. 7, de 1985, N° 54, de 1986 y N° 53 de 1990	119
648, 8.04.08.	Situación tributaria de excedente de libre disposición de acuerdo a lo que establece el Art. 42 ter. de la Ley de la Renta – Instrucciones pertinentes mediante Circular N° 23, de 2002	122
552, 20.03.08.	Tributación que afecta a retiro de ahorro previsional voluntario de acuerdo a lo dispuesto por el N° 3 artículo 42 bis de la Ley de la Renta – Pronunciamiento de la Superintendencia de AFP que señala las personas que se comprenden en dicho artículo 42 bis, en relación con las materias de su competencia	125
408, 26.02.08.	Tributación de bonificación por desempeño institucional para el personal de salud que concede la Ley N° 19.490, de 1997 – Instrucciones sobre procedimiento de cálculo impartidas por el Servicio a través de Circular N° 37, de 1990.....	127
452, 6.03.08.	Resuelve reconsideración de Oficio N° 2.595, de 2007 emitido por el Servicio – Tratamiento tributario de bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134, de 2006 – Instrucciones sobre procedimiento de cálculo impartidas a través de Circular N° 37, de 1990	130



BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383

Teléfono : 510 5000

Ventas : 510 5100

Fax Ventas : 510 5110

Santiago - Chile

www.legalpublishing.cl
acliente@legalpublishing.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Eugenio San Martín, director del Servicio Nacional de Menores, Sename: Trabajo de niños, niñas y adolescentes, una preocupación presente y futura.

DOCTRINA

- Trabajo de menores de edad.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 37. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 19, de 2007, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del programa de diálogo social de la Subsecretaría del Trabajo.
- Decreto Nº 18. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 57, de 1990, reglamento para la aplicación del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980.
- Decreto Nº 23. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el reglamento del sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley Nº 20.255.
- Resolución Nº 521. Dirección del Trabajo. Delega en los Directores Regionales del Trabajo facultad que indica.
- Resolución Nº 805 exenta. Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo, para los trabajadores que se desempeñan a bordo de los vehículos que sirven los recorridos del Plan Transantiago.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades Dirección del Trabajo. Suspensión de faenas, peligro inminente vida y salud de trabajadores.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES, RESOLUCION Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)
María E. Elgueta Acevedo	XIV Región de los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Eugenio San Martín, director del Servicio Nacional de Menores, (SENAME), se refiere a diversos aspectos del trabajo infantil, y a la acción del Estado y de ese servicio frente a este tema.

En Doctrina Estudios y Comentarios se analiza la regulación del trabajo de menores; se señalan los trabajos peligrosos que impiden celebrar contratos con menores de dieciocho años de edad; además de informar sobre las obligaciones del empleador, y se describe la autorización para prestar servicios de un menor de edad emanada del Inspector del Trabajo.

En Normas Legales y Reglamentarias, destacamos los Decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social N°s. 23 que modifica el Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que estableció un nuevo sistema de pensiones, y 18, que aprueba el Reglamento del sistema de pensiones solidarias establecido en la Ley N° 20.255.

De la normativa institucional, destacamos la Circular N° 61, de 2008, sobre procedimientos de fiscalización relativos a trabajo de menores, y la Orden de Servicio N° 4, de 2008, que imparte instrucciones respecto de las actuaciones que deben desarrollar las unidades operativas en relación con las solicitudes de fiscalización del patrimonio de las organizaciones de trabajadores.

Del apartado dedicado a la Superintendencia de Seguridad Social, destacamos la publicación de la Circular N° 2.460, de 2008, que instruye sobre los nuevos montos de las asignaciones familiar y maternal que rigen a contar del 1° de julio de 2008.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre facultades de la Dirección del Trabajo en lo que concierne a suspensión de faenas por peligro inminente de la vida y salud de los trabajadores.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Jefe de Gabinete

Subsecretario del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación

y Conciliación

D.R. Metropolitana

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LegalPublishing**
Miraflores 383, Piso 10.
Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Pedro Julio Martínez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

Roberto Rodríguez Moreira

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

Marcela Torrejón Román

Periodista
Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

