



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Diciembre 2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT





Año XXIII N° 251
Diciembre de 2009

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Julián Lobeste Pastor, experto del Ministerio del Trabajo de España: "La Dirección del Trabajo conoce la situación laboral mejor que nadie".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Sobre la necesidad de sistematizar las obligaciones registrales de inicio y término de las relaciones laborales en Chile.

CARTILLA

- Semana corrida.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.396. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo.
- Ley N° 20.399. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Otorga derecho a sala cuna al trabajador.
- Ley N° 20.390. Ministerio del Interior. Reforma constitucional en materia de gobierno y administración regional.
- Ley N° 20.388. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Concede permiso para trabajadores al interior de la locomoción colectiva.
- Decreto N° 91. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Regula el artículo 25 bis de la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía.
- Decreto N° 124. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil y el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio.
- Decreto N° 131. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Procedimiento investigación tutela de Derechos Fundamentales. Informe de fiscalización. Facultades Dirección del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

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

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares*

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. *Selección de Dictámenes*

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. *Selección de Dictámenes*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes*

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO.
Diciembre de 2009

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 del Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región de La 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 (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Patricio Muñoz Navarrete	XIV Región de Los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogado
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
División Jurídica

Diego López Fernández
Abogado
División Estudios

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Centro de Mediación
y Conciliación
D.R. Metropolitana

Víctor Verdugo Pérez
Abogado
División Inspección

Inés Viñuela Suárez
Abogado
División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En la sección Entrevista, Julián Lobeste Pastor, experto del Ministerio del Trabajo de España, se refiere a las conclusiones de su estudio sobre los Consejos Regionales de Usuarios (CRU) y las Mesas de Trabajo sectoriales de nuestro país como instancias de diálogo social implementadas por nuestro Servicio.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos un artículo de Raúl Campusano Palma, abogado de la División de Estudios, que analiza las obligaciones registrales del empleo, tanto en la experiencia internacional como en nuestro país, y que se encuentra previsto se publique próximamente como un número de los Cuadernos de Investigación de la Dirección del Trabajo.

En el apartado sobre normativa, incluimos dos leyes que modifican al Código del Trabajo, a saber la Ley Nº 20.396, que establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo, y la Ley Nº 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador.

En la misma sección, también destacamos la publicación de la Ley Nº 20.388, que concede permiso para trabajadores al interior de la locomoción colectiva, y el Decreto Nº 91, de Previsión Social, que regula el artículo 25 bis de la Ley Nº 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía.

La cartilla de este mes informa sobre derechos, requisitos y forma de cálculo de la semana corrida.

Por último, se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre procedimiento de investigación relativo a tutela de Derechos Fundamentales, Informe de fiscalización, y Facultades de la Dirección del Trabajo.

PEDRO JULIO MARTÍNEZ
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

Abogado
Subdirector del Trabajo

RAFAEL PEREIRA LAGOS

Abogado
Jefe de División Jurídica

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe 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)

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.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Julián Lobeste Pastor, experto del Ministerio del Trabajo de España: “La Dirección del Trabajo conoce la situación laboral mejor que nadie” 12

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Sobre la necesidad de sistematizar las obligaciones registrales de inicio y término de las relaciones laborativas en Chile 20

CARTILLA

- Semana corrida 27

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.396. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo 29
- Ley N° 20.399. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Otorga derecho a sala cuna al trabajador.. 31
- Ley N° 20.390. Ministerio del Interior. Reforma constitucional en materia de gobierno y administración regional 32
- Ley N° 20.388. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Concede permiso para trabajadores al interior de la locomoción colectiva 35
- Decreto N° 91. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Regula el artículo 25 bis de la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía 37
- Decreto N° 124. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil y el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio 43
- Decreto N° 131. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia 57

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Procedimiento investigación tutela de Derechos Fundamentales. Informe de fiscalización. Facultades Dirección del Trabajo. 61

DEL DIARIO OFICIAL

68

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

• Índice Temático..... 72

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

4.353/058, 29.10.09..... 73

La indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y queda, por tanto, comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1º del artículo 178 del cuerpo legal citado.

4.354/059, 29.10.09..... 75

- 1.- Frente a un requerimiento de una alumna en práctica que denuncia haber sido víctima de conductas de acoso sexual por parte de un trabajador de una empresa, resultan aplicables las normas procedimentales incorporadas al Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, por la Ley Nº 20.005 sobre acoso sexual, debiendo exigírsele al empleador a cargo de la dirección de la empresa en que se han verificado las conductas de acoso sexual por uno de los trabajadores bajo su dependencia, el cumplimiento de las obligaciones que le impone dicha normativa.
- 2.- De acuerdo a lo dispuesto por el legislador, la Inspección del Trabajo respectiva, para el caso que se le remitiere por un empleador un informe que dé cuenta de su investigación derivada de una denuncia de acoso sexual, se encuentra facultada para observar tanto la investigación, como las conclusiones a que hubiere arribado el empleador, debiendo poner esas observaciones en conocimiento del empleador, del o de la denunciante y del denunciado(a).

4.483/060, 10.11.09..... 81

En principio, parece plausible la distinción hecha en el monto de una remuneración específica de carácter esporádico como el aguinaldo, en base a la antigüedad en la empresa de los trabajadores beneficiados, lo que no obsta al eventual ejercicio de las acciones legales o constitucionales correspondientes por quienes pudieren sentirse discriminados arbitrariamente por dicha modalidad, en base a circunstancias que se verifiquen en el caso concreto y que denoten distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable, como lo sería, entre otras posibles, aquella que estuviere justificada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

4.484/061, 10.11.09..... 85

Resulta jurídicamente procedente exigir a un trabajador de salud primaria municipal la devolución o reintegro mediante el descuento de remuneraciones del pago de los días no laborados por licencia médica rechazada por el COMPIN y demás organismos médico previsionales.

4.635/062, 17.11.09..... 87

Recházase la reconsideración de los Dictámenes N°s. 108/09, de 9.01.98, y 1.228/68, de 23.03.98, respectivamente, y se reitera que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a las asignaciones de colación y de movilización, porque ellas no forman parte del régimen de remuneraciones de dicho personal.

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

1.- CIRCULARES

109 (extracto), 28.10.09.....	89
<i>Departamento de Administración y Finanzas</i>	
Remite instrucciones sobre la limpieza de las bodegas de archivos.	
110 (extracto), 30.10.09.....	89
<i>División de Recursos Humanos</i>	
Reitera instrucciones sobre tramitación de feriado legal.	

2.- ORDEN DE SERVICIO

4, 6.10.09	89
<i>División de Recursos Humanos</i>	
Instruye sobre procedimientos a seguir para suscripción de convenios individuales sobre cumplimiento de normas y acuerdos para la protección a la paternidad.	

3.- RESOLUCION

1.194 (exenta), 6.10.09.....	90
<i>División de Recursos Humanos</i>	
Aprueba protocolo y convenio tipo para la protección a la paternidad.	

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares*

2.577, 26.10.09.....	99
Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Modifica formulario de solicitud del empleador.	

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. *Selección de Dictámenes*

FIS-377, 06.08.....	101
Informa sobre ahorro previsional voluntario en caso de divorcio o nulidad.	
FIS-404, 07.08.....	101
Informa sobre irrenunciabilidad de pensión de sobrevivencia en el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980.	
FIS-513-S, 09.08.....	102
Procedencia de pagar en un solo giro los fondos de cesantía de trabajador con contrato a plazo fijo.	
FIS-526-S, 09.08.....	103
Procedencia de considerar como deuda previsional el no pago de cotizaciones por protesto de cheques.	
FIS-550, 08.08.....	104
Pensión de invalidez de un trabajador del sector privado y su compatibilidad con el trabajo, según lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980.	
FIS-568, 08.08.....	106
Compatibilidad de las pensiones asistenciales con las pensiones de reparación de la Ley N° 19.992.	

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

44.764, 18.08.09.....	108
Se refiere a la forma de cálculo del incremento previsional del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980.	
44.810, 18.08.09.....	109
Sobre retención del total de las remuneraciones por rechazo de licencias médicas.	
49.674, 8.09.09.....	111
Sobre fijación de monto máximo para el pago de sala cuna de hijo menor de dos años en establecimiento externo.	
52.025, 21.09.09.....	112
Sobre derecho al pago de la práctica profesional.	
54.937, 5.10.09.....	113
Sobre prescripción aplicable en caso de devolución de cotizaciones erróneamente descontadas para desahucio fiscal.	

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

2.749, 3.09.09	115
Contrato de Renta Vitalicia – Concepto – Tratamiento tributario de las rentas o pensiones que se perciben en virtud del contrato de renta vitalicia – Las sumas percibidas por beneficiarios de rentas vitalicias están afectas a los impuestos generales establecidos en la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR).	
2.752, 3.09.09	118
Tributación de retiros de Excedentes de Libre Disposición. Instrucciones Impartidas por el Servicio.	
2.765, 8.09.09	120
Situación tributaria de sumas pagadas a profesionales contratados a honorarios por la Administración Pública por concepto de traslación y viáticos – En el caso de los profesionales a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, y siempre que las sumas pagadas por dicho concepto cumplan con los requisitos indicados en el Oficio N° 5.631 de 1975, no constituirán renta en conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 N° 15 de la LIR – En el caso de los profesionales contratados por la Administración Pública que no cumplan con los requisitos a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, las sumas pagadas por dicho concepto deberán tributar de acuerdo con las disposiciones de los artículos 42, N° 2, y 43, N° 2, y demás normas pertinentes de la LIR, es decir, con el Impuesto Global Complementario por tales rentas, debiendo emitir una boleta de honorarios por las sumas percibidas, esto último de conformidad a lo dispuesto en la Resolución N° 1.414 Ex., de 1978.	
2.808, 15.09.09.....	123
Concepto de Asesorías técnicas – Servicios profesionales o técnicos que una persona o entidad concedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano – La expresión “asesorías técnicas”, utilizada por el artículo 41 A, letra C, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad concedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano – La expresión “otras prestaciones similares”, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad concedora de una ciencia o técnica presta directamente, sin que exista un consejo, informe o plano – Un trabajo técnico consistente en la mantención y/o reparación de maquinarias prestado en el extranjero, configura una prestación de aquellas que deben entenderse como similar a una asesoría técnica – Instrucciones impartidas por el Servicio.	

2.826, 15.09.09	126
<p>Tratamiento tributario de asignación de zona del personal de la Superintendencia de Servicios sanitarios – Las asignaciones o gratificaciones de zona de los funcionarios de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, al encontrarse establecidas por ley, son ingresos no constitutivos de renta, por lo que no se encuentran afectas a ninguno de los impuestos establecidos por la Ley del ramo – No debe ser considerada para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que se establece en el artículo 43 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.</p>	
2.828, 15.09.09	128
<p>Las pensiones mensuales a que se refiere la Ley N° 19.234 se encuentran afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría, contenido en el artículo 43 N°1 de la Ley de la Renta, tributo que debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por la Institución pagadora de dichas pensiones, conforme a lo dispuesto por los artículos 74 N° 1 y 78 de la ley antes mencionada – Tratamiento tributario de bono extraordinario a que se refiere la Ley N° 20.134 de 2006, otorgado a exonerados por motivos políticos – En conformidad a lo establecido en la parte final del inciso segundo del artículo 45, en concordancia con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 46, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, dicho bono al tratarse de una renta accesoria o complementaria a la pensión devengada en más de un período habitual de pago, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, este bono se debe computar, en la proporción que corresponda, en cada uno de los períodos en que se devengaron o se percibieron las pensiones a las cuales accede.</p>	

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. *Diciembre de 2009*

131

Julián Lobeste Pastor

“LA DIRECCION DEL TRABAJO CONOCE LA SITUACION LABORAL MEJOR QUE NADIE”

Acaba de terminar un estudio en nuestro país sobre las instancias de diálogo social implementadas por este Servicio. Es un experto del Ministerio del Trabajo de España que, conociendo ya la realidad nacional en este tema, no duda en afirmar que “Chile no se tiene que comparar con otros países de América Latina, sino con aquellos donde va a estar ahora, la OCDE”.

Es un experto y un estudioso de las relaciones empresario-trabajador, en especial del necesario diálogo social que se debe dar en este vínculo. Julián Lobeste Pastor, funcionario del Ministerio del Trabajo de España, acaba de terminar un estudio

sobre los Consejos Regionales de Usuarios (CRU) y las Mesas de Trabajo sectoriales en nuestro país, gestión realizada en virtud de un convenio de cooperación suscrito por los gobiernos de Chile y España.



“Hay diálogo social (en Chile), pero todavía se puede incrementar muchísimo más”.



“Están un poco reacios (los empresarios) a comprometerse en la negociación, pero es indudable que ese diálogo ya se está dando; primero porque hay problemas, y cuando hay problemas hay que hablar”.

“Ese es el motivo de mi estancia acá –explica–, para desarrollar este trabajo sobre esas instancias, que existen dirigidas, coordinadas y fomentadas por la Dirección del Trabajo en todo Chile”.

Los Consejos Regionales de Usuarios fueron creados en el año 2002, concebidos como un organismo de participación de los representantes sindicales y empresariales en las tareas propias de la Dirección del Trabajo: fiscalización, capacitación y promoción. “Eran organismos consultivos y de cooperación, con la finalidad también de fomentar el encuentro entre empresarios y sindicatos”, dice Lobeste.

¿Cuál es la realidad que ha encontrado en el funcionamiento de los Consejos Regionales de Usuarios?

Esos organismos han tenido una historia diversa en cada una de las regiones. Hay algunas donde siguen funcionando con gran interés por parte de los empresarios y los sindicatos, y hay otras regiones donde simplemente ya no existen.

¿Por qué desaparecieron? ¿Por falta de interés, porque no cumplían su objetivo?

No siempre. En algunos casos, por ejemplo en la Región de Magallanes, desaparecieron para dar lugar a otras instancias superadoras, que son las mesas sectoriales. Allí, la Dirección Regional del Trabajo decidió no seguir convocando al Consejo Regional, porque había, y sigue habiendo, ocho mesas sectoriales de trabajo: pesca, comercio, construcción, salmonera, turismo y otras que no recuerdo en este momento, que están funcionando bien.

La Dirección Regional pensó que los problemas laborales de la región se canalizaban mejor por esas vías que en el Consejo.

¿Y cuál de las dos es más efectiva?

Creo que cada una puede tener su papel. Por ejemplo, en Concepción siguen los consejos y también hay mesas, cada cual con una función definida. La mesa sectorial trata el problema concreto del sector; por ejemplo, la forestal se preocupa sólo de eso, y la de comercio de los problemas específicos de su área, que a veces son muy diferentes entre sí.

Los consejos regionales, en cambio, pretenden representar a todos los sectores, y tratarían los problemas más generales del mundo empresarial, del mundo laboral. Entiendo que pueden coexistir perfectamente una y otra. Eso depende mucho de la realidad de cada región.

DIALOGO SOCIAL

En su opinión, ¿hay diálogo social en Chile?

Hay diálogo social, pero todavía se puede incrementar muchísimo más.

¿Usted diría que está en pañales?

No diría que en pañales, pero bueno... la realidad de cada país es la que es. Diálogo social hay, pero la pregunta es si hay que incrementarlo. Y la respuesta es sí, porque todavía hay mucho margen para profundizar y mejorar ese diálogo social.



"El poder sindical (en España) es mayor que acá en Chile porque la legislación se lo facilita. La sindicación es más sencilla, tiene menos problemas; por tanto, hay quizás menos prácticas antisindicales que aquí".

¿Qué papel le cabe a las mesas y a los consejos en la profundización del diálogo social?

Para desarrollar nuestro trabajo hemos hecho entrevistas a sindicalistas, empresarios y funcionarios, y es curioso lo que han respondido. Una de las preguntas era cuál es el mejor logro del Consejo Regional o de la Mesa. Y han respondido que el mejor logro es que por fin han conseguido conversar, hablar unos y otros. Eso se repite; casi todo el mundo lo dice. Entonces, eso es un logro importante, porque antes de los CRU, antes de las mesas, no había instancias de diálogo, no se hablaban empresarios y sindicatos.

Esto ha servido, por lo menos, para empezar a conversar, para empezar a entenderse y plantear problemas. Aunque aún no se haya ido más allá, a tratar problemas de contratación colectiva o más específicos, ha sido un primer paso.

Pero aún queda mucho camino por recorrer.

Claro que queda. Todavía hay cierta desconfianza, ciertos recelos de la parte empresarial cuando el sindicato plantea un poquito más y quiere llegar a acuerdos más concretos. Están un poco reacios a comprometerse en la negociación, pero es indudable que ese diálogo ya se está dando; primero, porque hay problemas, y cuando hay problemas hay que hablar.

¿Cómo se puede avanzar?

Profundizando estas dos instancias en cada región, de acuerdo a sus características. La Dirección del Trabajo tiene una ventaja sobre cualquier otro organismo en Chile: conoce la situación laboral mejor que nadie. No hay nadie que la conozca mejor. Y como sabe cuál es la realidad regional, sus características, puede impulsar, con



"Si usted mira cuáles son los países más desarrollados (...), vemos que tienen un sindicalismo muy potente. Y eso no ha castrado su desarrollo, sino todo lo contrario."

el apoyo de la Dirección Nacional, esas instancias de diálogo.

¿Qué resultados vislumbra usted de estas instancias?

Si esas mesas se desarrollan, van a tener frutos importantes. Van a seguir avanzando, entrarán más en los problemas y van a tener acuerdos. En la mesa de ganadería de Magallanes, por ejemplo, hay un logro histórico. Hacía como 30 años que no se revisaba el precio de la esquila, y en esa mesa han logrado un acuerdo.

¿Qué otros casos con resultados positivos conoce?

En las mesas agrícolas también se están logrando acuerdos. De precios, por ejemplo, que en definitiva es de remuneraciones, y que es el tema que más cuesta entrar; es ahí donde empieza un poco la resistencia.

Si se han logrado acuerdos de ese tipo, ¿por qué no se va a seguir avanzando? Seguramente va a ser así. En la mesa de comercio de Magallanes, que es donde más sindicatos hay, y que tienen incluso contratos colectivos, les viene muy bien juntarse. Las grandes empresas, y también las locales y los sindicatos, tratan conjuntamente sus problemas. Eso les está viniendo muy bien.

SINDICALIZACION

Hablando de sindicatos, sabemos que la sindicalización en Chile es muy baja. ¿Cuánto influye esta escasa organización de los trabajadores en el diálogo social?

Influye de forma muy importante, porque faltan interlocutores. Uno de los problemas que tuvieron las mesas forestales en la Región del Biobío es que había muy pocos sindicatos.

Ahí se generó un proceso bastante interesante. A partir de un sistema de listas de autoverificación, la Dirección del Trabajo elaboró un detalle de cuáles son las obligaciones principales de la empresa. Como usted sabe, la propia empresa se chequea, se autoexamina y le entrega el resultado a la Dirección del Trabajo. Después va el fiscalizador y comprueba que el autochequeo está bien hecho. Bueno, a partir de ahí se sentaron empresarios y trabajadores para ver cómo podían responder mejor a los incumplimientos detectados.

¿Y esa fue una práctica exitosa?

Bueno, pasó que en la mayor parte de las empresas no había representantes de los trabajadores. Entonces, hubo que acudir, en aquellas que tenían Comité Paritario –que no todas las empresas los tienen–, a personas de ese Comité.

Pero en algunas no tenían ni Comité Paritario, y en ese caso fueron trabajadores que designó la empresa, lo que no es lo más apropiado. Lo más apropiado es que fueran trabajadores nombrados por los propios trabajadores, a través de un sindicato. Respondiendo concretamente a su pregunta: cuanto más sindicalismo estructurado haya más diálogo social va a existir.

¿Cuál es la experiencia española en este tema?

Es diferente, porque la normativa sindical y de negociación colectiva nuestra es diferente. Sindicalismo de empresa hay muy poco; la legislación no obliga a hacer sindicato de empresa. Aquí en Chile hay que partir por sindicato de empresa, interempresa, federación, confederación, central sindical. En España, desde la vigencia de Ley Orgánica de Libertad Sindical, existen grandes centrales sindicales, en toda España y en todos los sectores productivos.

¿Cómo opera ese sistema?

Simplemente se necesita tener trabajadores afiliados que están en una empresa, no constituir un sindicato en esa empresa; los afiliados constituyen una sección sindical. No es tan complicado como aquí constituir un sindicato. Sencillamente se presentan los estatutos al empresario y ese sindicato empieza a funcionar.

¿Eso redundaría en sindicatos más poderosos?

Claro, hay más poder sindical en cuanto a que ese poder no sólo depende de la afiliación, sino de la representatividad. Me explico. En todas las empresas de más de 50 trabajadores, y también en aquellas de seis a 50, hay un comité de empresa. Es un órgano unitario que los representa a todos ellos. Ese comité tiene incluso facultades de negociar contratos colectivos.

¿Cómo está conformado ese comité?

Se elige a través de elecciones, a las que se presentan las secciones sindicales presentes en la empresa, o también trabajadores independientes. En la medida en que los sindicatos consiguen una representación –medida a nivel nacional– de más del 10 por ciento, son sindicatos más representativos, que tienen una serie de facultades especiales, incluso negociar contratos colectivos de ámbito nacional.



“Por una parte (la Dirección del Trabajo) tiene que fiscalizar, porque esa es su función, lo que nunca le va a gustar a nadie. Pero tiene esta otra cara, la del impulsor del diálogo social y que resuelve conflictos”.

Un proceso más o menos simple...

Sí, y el poder sindical es mayor que acá en Chile porque la legislación se lo facilita. La sindicación es más sencilla, tiene menos problemas; por tanto, hay quizás menos prácticas antisindicales que aquí.

¿No hay prácticas antisindicales en España?

No quiere decir que no se haya dado nunca, pero es muy raro que un trabajador se presente en una empresa diciendo... soy el delegado sindical, o voy a constituir la sección sindical, y el empresario le despida. Aquí, por lo que me han comentado, no es raro que se dé esa situación. De hecho, en unas entrevistas vimos que había ocurrido. Allá sería muy complicado, porque la misma asociación empresarial le va a llamar la atención.

No digo que no se dé, en empresas pequeñas puede suceder, pero a un nivel mucho menor que aquí, fundamentalmente porque la legislación en ese sentido es más protectora del hecho sindical y de la fuerza sindical.

PAIS MIEMBRO DE LA OCDE

¿Cómo ve a Chile en estas materias, comparativamente con otros países de América Latina?

No conozco muchas realidades de otros países, pero creo que Chile no se tiene que comparar con otras naciones de América Latina, sino con aquellas donde va a estar ahora, la OCDE, con un país prácticamente desarrollado.

Pero Chile está a años luz de ello...

Yo creo que no tanto. Es un país que está creciendo mucho y que va a seguir creciendo, es un país moderno...

... Que tiene apenas un 5% de trabajadores afiliados a un sindicato activo.

Por eso. Hay una contradicción entre la situación económica y el futuro inmediato del país. Se contradice esa modernización que va avanzando... y si hay ese desajuste, ese desequilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores

y la realidad económica, incluso puede ser un freno al desarrollo.

Pero así y todo, usted opina que debemos compararnos con países desarrollados.

Chile se tiene que comparar con donde quiera ir como país moderno y desarrollado. Y todos los países modernos y desarrollados tienen una mayor posibilidad de ejercicio sindical que el que actualmente existe en Chile. Si usted mira cuáles son los países más desarrollados, en el ámbito que yo más conozco, que es el de Europa, vemos que son los países nórdicos, Alemania, Francia, que tienen un sindicalismo muy potente. Y eso no ha castrado su desarrollo, sino todo lo contrario. Creo que por ahí es donde Chile tiene que ir, pero efectivamente todavía tiene que avanzar mucho en ese sentido.

DIRECCION DEL TRABAJO

En estos meses que ha estado en nuestro país y que ha tenido la oportunidad de conocer la gestión que realiza la Dirección del Trabajo, ¿cómo la evalúa?

La gestión de la Dirección del Trabajo es esencial. En estos momentos, en este contexto de incremento del diálogo social, es una institución en la que empresarios y trabajadores confían. Cuando la Dirección del Trabajo ha creado los consejos y las mesas, y estos han funcionado, se ha incrementado la confianza de unos y otros en la Institución. Cuanto más potencie el diálogo la Dirección Regional, más confianza habrá. Ahora, si no lo potencia, si no ejerce esa función, va a haber desconfianza.

¿Cómo llega a esa conclusión?

Por las respuestas a las entrevistas que hicimos. Muchos empresarios nos decían... ahora podemos dialogar, estamos dialogando con nuestros trabajadores, cosa que antes no pasaba, y queremos seguir haciéndolo. Lógicamente que a ellos les preocupa, en lo fundamental, el tema de la fiscalización, pero por ahí se empieza. Si hay canales de comunicación, la Dirección del Trabajo puede ejercer un papel de conductor de ese diálogo.



“Lo ideal sería –y esa es mi opinión personal– que la legislación cambiara e hiciera más fácil la sindicación y la negociación colectiva. Pero aún sin cambiar la norma, que sí impone muchas restricciones, hay una presión para un mayor acercamiento, para una mayor negociación, para un mayor diálogo social”.

Por supuesto que en algún momento serán ellos, los sindicatos y las empresas, los que negocien directamente, pero para eso está la Dirección del Trabajo, para que eso pueda suceder algún día.

Es, entonces, una evaluación positiva.

Así es. Mire, en las entrevistas preguntamos cómo ve usted el papel de la Dirección del Trabajo: líder del proceso de diálogo social, mediador, o simplemente limitado a prestar el apoyo pertinente. Bueno, la mayor parte fue de líder. En estos momentos es líder, tiene que conducir el proceso.

También algunos añadían líder y mediador, pero más líder que mediador. Es decir, las organizaciones sindicales y patronales le están pidiendo a la

Dirección del Trabajo que conduzca este proceso de diálogo social, que lo incremente y que lo mejore. Eso es clarísimo. Y esto se da porque es el organismo que mejor conoce la realidad laboral en Chile. No hay otro que la conozca igual.

En las entrevistas que implementaron, ¿estaban representadas las grandes empresas? ¿Tendrán éstas la misma opinión?

Yo creo que el empresario que no ha estado en ninguna mesa ni en ningún CRU tiene desconfianza todavía. No nos engañemos, también recriminan a la Dirección del Trabajo su exceso de poder, de fiscalización, etc. Un empresario que nunca ha tenido un contacto directo con la Dirección del Trabajo no tiene una buena imagen de ella, porque la ve exclusivamente como un fiscalizador.

¿Y esa es una falencia de la Dirección del Trabajo?

Eso es algo que, entiendo, tiene que lograr. No se la ve, en general, como una instancia que resuelve los conflictos laborales, que ayuda, excepto a las personas, las empresas y los trabajadores que han estado en estas mesas. El que no ha tenido ningún contacto todavía con la Dirección del Trabajo, la sigue viendo como la cara fiscalizadora, como el mecanismo represor.

¿Cómo se puede cambiar esa imagen?

En la medida en que ven la otra cara. No digo que sea una cara falsa, no es que la Dirección del Trabajo tenga una cara buena y una cara mala; ambas son reales. Por una parte tiene que fiscalizar, porque esa es su función, lo que nunca le va a gustar a nadie. Pero tiene esta otra cara, la del impulsor del diálogo social y que resuelve conflictos.

Cuando los empresarios se incorporan a las mesas o los consejos empieza a haber confianza. Y no hablo sólo de empresas pequeñas. Las hay de sectores grandes o de todo un sector productivo. Si se acercan a la Dirección del Trabajo y ven esa faceta de mediador, de resolución de conflictos, la faceta capacitadora, creo que esa imagen se va a ir borrando.

¿Con cuál de las dos caras se queda usted?

Pueden coexistir ambas. Cuando fiscalizas... bueno, fiscalizas, pero cuando vamos a hablar de problemas, hablamos de los problemas.

¿Cuál era su visión de estos temas al llegar al país y cuál la que se lleva ahora?

La visión que yo tenía era sólo a través de lo que aprecié en el Código del Trabajo, en la normativa laboral. Venía con una imagen de que estos temas que estamos hablando, relaciones laborales, sindicación, eran una situación restrictiva. Bueno, esa imagen tiene que ser igual, porque la legislación no ha cambiado. Ahora, en la dinámica de las cosas, de las relaciones, creo que esto se está moviendo.

¿Dónde nace ese movimiento?

No sólo parte de los sindicatos, veo también algo de empresariado, que estima que esto debe cambiar independientemente de que la legislación lo haga o no. Lo ideal sería –y esa es mi opinión personal– que la legislación cambiara e hiciera más fácil la sindicación y la negociación colectiva. Pero aún sin cambiar la norma, que sí impone muchas restricciones, hay una presión para un mayor acercamiento, para una mayor negociación, para un mayor diálogo social.

Esa es mi principal impresión, que esto está vivo, no está muerto. Y si hay presión, la normativa se tendrá que cambiar algún día. Si es más cercano que más tarde, mejor.

SOBRE LA NECESIDAD DE SISTEMATIZAR LAS OBLIGACIONES REGISTRALES DE INICIO Y TERMINO DE LAS RELACIONES LABORATIVAS EN CHILE

Raúl Campusano Palma*

Este artículo expone de modo general el contenido y resultados de la investigación que sobre la materia ha desarrollado el autor respecto de estas obligaciones registrales del empleo, tanto en la experiencia internacional como en nuestro país, y que se encuentra previsto se publique próximamente como un número de los Cuadernos de Investigación de la Dirección del Trabajo.

En él se plantea la gran incidencia que tiene el establecimiento de un sistema de almacenamiento y procesamiento informático de los datos administrativos básicos, que emanan del registro de las comunicaciones de inicio y término de las relaciones laborativas, incluyendo en este concepto las relaciones laborales y el trabajo independiente. Con ello, en forma simple y a un muy bajo costo, se obtiene información esencial, de excelente calidad y frecuencia, que permite el eficiente cumplimiento de trascendentes objetivos, vinculados al efectivo y oportuno seguimiento de lo que acontece en el mundo y el mercado de trabajo, y a la más eficiente regulación del mismo, atendidos los derechos y obligaciones que resulta necesario garantizar, en la lógica tutelar que anima a la legislación social.

Existe amplio consenso en la necesidad y conveniencia de conocer debidamente las características y funcionamiento del mercado de trabajo en atención al alto impacto que tiene el devenir del mundo laboral en las dimensiones sociales, económicas y políticas de un país.

Y, en particular, a que con dicho conocimiento se contribuye al cumplimiento de objetivos relevantes como:

- a) Regular de modo más efectivo ese mercado de trabajo, haciendo realidad las normas de orden público establecidas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y las obligaciones y derechos que en ellas se consagran;
- b) Contar con información para diseñar políticas públicas, especialmente las ligadas al debido funcionamiento del mercado de trabajo y a la protección social, conforme a bases y evidencia más sólida y confiable, y
- c) Evaluar la ejecución de tales políticas según indicadores de impacto medidos con mayor precisión y calidad.

Este conocimiento y seguimiento de la dinámica del mercado de trabajo en Chile se ha hecho, en lo sustancial, a partir de encuestas, las principales de las cuales son la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE); la Encuesta de Empleo en el Gran Santiago, de la Universidad de Chile, la Encuesta Laboral (ENCLA), de la Dirección del Trabajo; y, más recientemente, se ha agregado la Encuesta de Protección Social (EPS), de la

* Abogado, funcionario de la Dirección del Trabajo, en la que, entre otras diversas funciones, se ha desempeñado como Jefe de la División de Inspección y del Departamento de Administración y Gestión Financiera, laborando actualmente como investigador en su División de Estudios.

Subsecretaría de Previsión Social, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estas encuestas constituyen serios e indiscutidos aportes para lograr el citado conocimiento, en un estándar, por lo demás, destacado a nivel internacional.

No obstante lo cual sus resultados adolecen de limitaciones importantes derivadas de su desagregación, pues sus diferencias metodológicas y de enfoque hacen difícilmente comparables varios de los mismos y, lo que es más relevante a los fines de seguimiento, no atienden con la oportunidad o inmediatez el curso de diversos indicadores que, acudiendo a otros mecanismos e instrumentos complementarios, ya se han alcanzado con habitualidad en otras realidades, recogiendo periódicamente información más profunda, precisa y oportuna que la solamente extractada de las encuestas.

Estos otros mecanismos, que permiten mejorar sustancialmente el conocimiento del objeto de estudio y, a la vez, la capacidad estatal de regulación del mismo, son los relativos a la recepción, almacenamiento y procesamiento de los llamados “datos administrativos”. Esto es, los extraídos de los propios procedimientos regulatorios desplegados por la Administración Pública.

Puede conceptualizarse a estos “datos administrativos” como los surgidos del despliegue operativo de la Administración en relación a los ciudadanos y usuarios con los que se vincula al desarrollar los procedimientos propios del cumplimiento de sus competencias y funciones.

Si bien su finalidad esencial es permitir la debida y oportuna gestión y tramitación de los respectivos procedimientos administrativos, generan un “subproducto” –o, si se quiere, un producto complementario– de altísima calidad para retroalimentar la propia labor operativa de la Administración, en este caso, la de Trabajo y Seguridad Social, a la vez que aportan información valiosa para el ámbito decisional público y privado.

Estos datos administrativos se han generado desde las más antiguas épocas en que consta el registro escrito de actuaciones administrativas y,

por ejemplo, constituyen una fuente privilegiada del conocimiento histórico.

También, desde más reciente, posiblemente en coincidencia con el surgimiento del Estado Moderno, muchos de estos datos han servido para ejercer control social regulatorio sobre las actividades de los particulares en los ámbitos a que se refieren.

Durante mucho tiempo pudo discutirse sobre el verdadero aporte de esta fuente de información a los fines reseñados, particularmente al constatar que, en muchos casos, los registros administrativos devinieron sólo en mera burocratización formalista.

Por ejemplo, en algunos casos se han levantado críticas justificadas por haber implicado un control exclusivo, y por ello desproporcionado, sólo sobre el sector formal y estable de la respectiva actividad regulada, desatendiendo la fiscalización de la informalidad o de sectores de alto nivel de incumplimiento en dichas áreas, lo cual conlleva un claro contrasentido finalista del esfuerzo social que hay detrás de su correcto establecimiento y funcionamiento.

U, otra veces, estas obligaciones eran establecidas como cargas exageradas, con costos relevantes y desproporcionados para los sujetos obligados –incluso, en situaciones más extremas, con pago de tasas para financiar al órgano público receptor–, al menos en comparación con la baja utilidad que prestaban en dichos casos concretos, en que, en ocasiones relativamente frecuentes, había un escaso procesamiento y utilización efectiva del potencial informativo de las mismas, sólo contemplándose el simple archivo de los documentos y datos a que se referían.

Sin embargo, esta realidad de subutilización o de mero formalismo en la forma en que se abordaron estas obligaciones registrales en algunos casos criticables, cambia dramáticamente a partir de la disponibilidad de la tecnología informática, que torna fiable, expedito y barato almacenar, procesar y extraer gran cantidad de datos e información, con lo que se produce una fuerte revalorización y potenciamiento de su establecimiento y efectivo e intensivo uso para el cumplimiento, entre otros, de los fines reseñados.

Una especie de dato administrativo, quizás la más ligada al control regulatorio, la constituye las obligaciones registrales, es decir, aquellas por las cuales un ciudadano que quiere efectuar una acción o actividad estimada de alta relevancia o impacto social debe declarar tal circunstancia, ya sea en forma previa, coetánea o posterior al inicio de la actividad o a la acción de que se trata, a un órgano público que normalmente dejará constancia de tal declaración.

Esta comunicación puede consistir en dejar una copia de un determinado instrumento en el que conste la acción regulada, o en efectuar un nuevo instrumento informativo al efecto.

La recepción por el órgano público de la información de que se trata puede ser seguida del simple almacenamiento y archivo para su sólo eventual revisión o contraste cuando se determine necesario; puede ser registrada y procesada de inmediato; o, en casos excepcionales, puede ser, antes de procesada o archivada, revisada y observada con mayor o menor intensidad, fundando incluso la necesidad de una eventual autorización más que el mero registro habitual.

Entre la gran cantidad de ventajas que reporta la información emanada de la recepción, almacenamiento y procesamiento de los datos administrativos puede destacarse su gran fiabilidad, pues se refiere a hechos y conductas contrastables, y no a declaraciones subjetivas.

Además, se minimizan sesgos y pérdidas en la intermediación de la información, que es directamente extraída de las fuentes.

Por otra parte, es habitual que ya no sea necesario referirse a muestras de casos sino que al universo total de los mismos.

También cabe considerar que se trata de procedimientos muy económicos que no requieren inversión ni gasto en paralelo a la –por exigencia propia– correcta gestión operativa de la Administración.

Y, por último, entre otras ventajas adicionales, se trata de información con alto nivel de estabilidad, seriabilidad y, por lo tanto, comparabilidad histórica.

De entre las varias obligaciones registrales del ámbito de actuación de la Administración de Trabajo y Seguridad Social, la más efectiva y valiosa en relación a los objetivos adelantados y, por lo tanto, la más significativa fuente de datos administrativos en esta área, se estima que la constituye, el *registro de las relaciones laborales en su inicio y en su término*.

En efecto, la cantidad y calidad de información sobre el universo completo de relaciones laborales que dicho registro permite, además de potenciar sustancialmente el control regulatorio de cumplimiento de la normativa aplicable –con el verdadero arrinconamiento a la informalidad laboral y previsional que provoca–, genera una valiosa e insustituible información sobre lo que de verdad ocurre en el día a día del mercado de trabajo.

Ello explica que estas obligaciones registrales del inicio y término de los contratos –a la que se ha agregado en varios casos el registro de las actividades laborativas de los trabajadores autónomos, para los efectos de la seguridad social al menos– constituyen una presencia habitual en la experiencia comparada, y en las realidades más desarrolladas, y facilita, por lo general, un eficiente y expedito sistema de altas y bajas laborales y de seguridad social, que es posible establecer a partir de su aplicación efectiva y organizada.

Así ocurre, por ejemplo y entre tantos otros, en los casos que hemos estudiado en detalle de Brasil, Uruguay, República Dominicana, Perú, y, en especial, en España, que conforma una realidad paradigmática en estas materias en un escenario generalizado en Europa pero más cerca de nuestro alcance cultural¹.

¹ El Sistema de Altas y Bajas de España está construido, más que a partir del ámbito laboral, en torno a la información definida como esencial para la Seguridad Social de ese país, favorecido, además, por la universalidad de tal sistema, que abarca a la generalidad del trabajo autónomo. Con todo, este sistema está integrado y en estrecha relación con un amplísimo repertorio de otros sistemas de información, extractados todos de diversos datos administrativos laborales y previsionales, y reunidos en una Estadística Laboral de alta calidad y oportunidad, incluso con actualización en línea, y con seguimiento abierto a quién quiera acceder a él vía web.

Estas obligaciones registrales de inicio y término de las relaciones laborales también han estado presentes en nuestra realidad nacional, pero de un modo cambiante y disperso que hace difícil la construcción de un sistema coherente y efectivo de registro de la información.

En forma relativamente clara han estado presentes en lo referido al reporte de la terminación de los contratos.

Específicamente en la exigencia de remitir copia de la carta aviso de despido a la Inspección del Trabajo, contemplada respecto de la mayoría –no todas– de las causales de terminación legal²; en la exigencia de ratificación de los finiquitos laborales que lleguen a suscribirse³, lo que permite que los ministros de fe intervinientes guarden registro de sus comparencias a dichos actos; y, más recientemente, en la fiscalización y revisión acentuada del estado de las cotizaciones previsionales previstas por la ley al momento de dicha terminación de los contratos, bajo apercibimiento, si hubiere deuda, de suspender los efectos de tal terminación en perjuicio del empleador deudor⁴.

De manera más disminuida y errática han estado también presentes en lo referido a la comunicación del inicio de dichas contrataciones.

En efecto, desde los inicios de nuestra codificación laboral en la década de 1930, se contempló una obligación parcial de comunicar sólo el inicio de algunas –no todas– las contrataciones a las Dirección del Trabajo⁵, criterio que, a partir de las radicales modificaciones del llamado Plan Laboral de comienzos de los años 80, se restringió aún

más⁶, sin perjuicio de contemplarse algún otro caso de particular excepción⁷.

En los últimos años, y en la lógica de una tuición acentuada sobre determinadas contrataciones estimadas más riesgosas de incumplimiento o infraccionalidad en perjuicio del trabajador, se fueron agregando algunos casos adicionales en los que opera la obligación de registro del inicio, pero siempre manteniendo la lógica de la excepcionalidad⁸.

Sólo hace algunos años, con el surgimiento del Seguro de Cesantía, finalmente se vino en establecer en la ley, por primera vez respecto de una generalidad –no de la totalidad– de las contrataciones, la obligación de comunicar, de cargo del empleador, tanto el inicio como el término de las mismas⁹.

Sin embargo, y como consecuencia de varios y serios defectos y limitaciones de esta nueva normativa en lo que a nuestro objetivo se refiere, ya transcurridos varios años de vigencia puede constatare la casi total improductividad de efectos en relación a la posibilidad de, con ella, poner en funcionamiento el sistema de altas y bajas laborales y previsionales que, con cargo a este tipo de obligaciones registrales y los datos administrativos que generan, es, como lo hemos dicho, ya habitual en el derecho comparado.

² Según lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo.

³ Principalmente, conforme lo previsto en el artículo 177, incisos 1º, 2º y final, del Código del Trabajo.

⁴ Como se establece en el artículo 177, incisos 3º a 7º, del Código del Trabajo.

⁵ Específicamente, la del empleador de entregar copia a la Dirección del Trabajo de la declaración que debía hacer y dirigir al trabajador sobre los aspectos esenciales del contrato que, como era habitual en esa época, fuere convenido sólo verbalmente.

⁶ Como regla general se mantuvo la obligación de dar cuenta del inicio de las relaciones laborales sólo en aquellos casos muy hipotéticos y excepcionales en que el trabajador y el empleador discreparen del contenido esencial de las mismas con ocasión de la escrituración, criterio que, en lo sustantivo, se ha mantenido hasta nuestros días en la redacción del artículo 9º, incisos 3º y 4º, del Código del Trabajo.

⁷ En concreto, respecto del trabajo de menores en el que, por obvias razones de tuición acentuada, se mantuvo la obligación de registro.

⁸ Así, actualmente, en el Código del Trabajo sólo está prevista la comunicación y el registro del inicio de las contrataciones relativas al trabajo de menores; al trabajo agrícola de temporada; a la contratación de deportistas profesionales; y, en algún sentido, al trabajo temporal y al de los deportistas profesionales, ambos casos en los que la obligación registral no se cumple respecto de un órgano público sino que de uno privado relacionado con el vínculo laboral, a partir de la posibilidad de responsabilidad subsidiaria o solidaria de este último.

⁹ Con la Ley N° 19.728, del Seguro de Desempleo, en su artículo 5º, inciso 4º y final.

En efecto, sin contar con la existencia de varias excepciones relevantes de relaciones laborales a las que no es aplicable este seguro (por ejemplo, respecto de los trabajadores de casa particular; o, en relación con todo el espectro de trabajadores independientes que, por definición, quedan fuera de la protección de este tipo de seguro), tal obligación de comunicación está contemplada a favor de un órgano privado con competencia muy acotada, cual es el Administrador Licitado del Fondo de Cesantía, lo cual dificulta significativamente, si no impide, que la información extractada a partir de la misma –de suyo abundante y potente– no haya sido procesada, difundida y utilizada de un modo sistémico y general, en relación a las finalidades que hemos expuesto presentes en el ámbito internacional.

Ahora, constatando las limitaciones subsistentes en esta realidad normativa y práctica que hemos descrito en la materia, se estima del todo necesario que nuestro país persevere en el derrotero de la adopción amplia y definitiva de estas obligaciones registrales y, a partir de ellas, en el uso intenso y cotidiano de los datos administrativos que ellas generan, y con ello lograr un mejor cumplimiento de los objetivos tantas veces citados, de dar un salto cualitativo tanto en la capacidad regulatoria del ámbito laboral y previsional, como en el seguimiento estrecho del mundo del trabajo y el diseño y evaluación de las políticas públicas aplicables al mismo.

Creemos urgente poner el acento en perfeccionamientos simples y hasta obvios como este, destinado a hacer cumplir de modo efectivo la normativa existente a través de perfeccionar procedimientos y actuaciones en los que se detecte estrecha relación con el logro de tales fines.

El hacer un esfuerzo consistente y definitivo por sistematizar nuestras obligaciones registrales de inicio y término de las relaciones laborales, no sólo resulta así indispensable sino que de una muy alta rentabilidad en la lógica de alcanzar un mayor nivel de desarrollo institucional y socioeconómico.

Esta sistematización, además de unificar y simplificar las hoy existentes en forma dispersa y asistemática, debiera facilitar la captura, registro

y procesamiento de los datos emanados del cumplimiento de tales obligaciones registrales, con lo que se ganará en la eficiencia y eficacia en la satisfacción de los objetivos ya expuestos.

Además de un mejor ejercicio de la labor regulatoria de la relación de trabajo, será posible contar con información de primera calidad y frecuencia, y a un costo casi nulo, para conocer de cerca lo que ocurre con nuestro mundo y mercado de trabajo. Conjuntamente con algunas encuestas, fundamentalmente destinadas a reforzar la determinación de los universos (por ejemplo, de la “población económicamente activa” que permite determinar tanto el sector formal como el informal en materias económica, laboral y previsional), la información sobre creación y pérdida de empleos, desagregadas por rama o sector de actividad económica, lugar geográfico, o por diferentes tipos de trabajadores o de contratos, se extraerá, entonces, ya no de aquellas encuestas sino que, como corresponde a un concepto de modernidad en estas materias, de los datos administrativos recopilados a partir del cumplimiento de estas obligaciones registrales.

Para que estos esfuerzos alcancen su máximo potencial, deberá incluirse en el diseño y cumplimiento de estas obligaciones registrales a las labores de los trabajadores independientes, que, en forma muy acertada, serán progresivamente integradas a la obligatoriedad de afiliación y de efectuar cotizaciones previsionales, por la Reforma Previsional en curso en el país¹⁰⁻¹¹.

¹⁰ Por medio de la Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, del año 2008, en concreto, en sus artículos 86 y siguientes.

¹¹ En particular, considerando la altísima heterogeneidad de quienes se desempeñan en tales actividades autónomas, en todo el espectro socioeconómico, y que una importante cantidad de ellos, tarde o temprano, requieren también tener cubiertas las principales contingencias o riesgos sociales de la vida. En ello, y en la ambigüedad de cierta fracción creciente de las relaciones laborales respecto de los patrones clásicos para definirlos, radica que la tendencia en los países avanzados sea, con claridad, la incorporación del trabajo autónomo a la Seguridad y Protección Social y, en lo que fuere pertinente, a varias de las condiciones de tuición o resguardo históricamente asociadas al trabajo dependiente.

En el escenario presente se aprecian dos vías para alcanzar esta tarea de ordenamiento y potenciamiento de las obligaciones registrales en nuestro país.

Una primera, a partir de la normativa vigente considerada como un dato, esto es, sin plantearle modificaciones, se centraría en explorar y promover al máximo el campo de actuación y competencia administrativas para lograr tal fin.

Ello, presidido por los principios de eficiencia y coordinación que orientan la gestión de la Administración¹², es perfectamente posible de sostener, atendidas las normas que, aún carentes de alguna precisión, son lo suficientemente habilitantes para dar soporte de juridicidad indiscutida a tal definición, sin perjuicio de lo cual supondrían, además de voluntad y lucidez política, un significativo esfuerzo de los diversos organismos y entidades respecto de los cuales se encuentran disgregadamente establecidas estas obligaciones registrales en la actualidad, destinado, en definitiva, a producir un agrupamiento de toda la información resultante, y a permitir el acceso a la misma a todas dichas entidades, conforme sus respectivas competencias.

Por cierto, esta vía tiene en su favor la consagración normativa de las obligaciones registrales de inicio y término, en especial en la Ley N° 19.728, la capacidad técnica de procesamiento informático disponible en la generalidad de las reparticiones públicas o privadas involucradas, y la posibilidad cierta de que sea la Dirección del Trabajo, con su sustancial mayor haz de competencias en estas materias, quien pudiera y debiera liderar este proceso.

Sin embargo, también considerando las dificultades y limitaciones habituales en el desempeño de la Administración, este proceder pudiera razonablemente suponer problemas serios y hasta insalvables y, en consecuencia, permanecer indefinidamente la situación de descoordinación

actual, que impide el establecimiento del sistema de registro, procesamiento y extracción de datos que se postula, en la forma que, según lo dicho, es ya habitual en la experiencia comparada.

Por ello, una opción de mejora, más sistémica y sólida, la constituye la posibilidad de una propuesta de modificación legal, cuyo objetivo básico debiera ser la sistematización de las obligaciones de registro, tanto de inicio como de término, actualmente existentes, unificándolas en un solo mecanismo general y uniforme, de nulo o bajo costo para el sujeto obligado –normalmente el empleador–, que, en términos simples, vería compensada la ampliación en relación a la comunicación del inicio, con el ordenamiento de las de término, y el uso de medios de reporte simplificados y a distancia.

Para tales efectos, y en la forma que se estima más simple y, a la vez, más clara en sus resultados, se sugiere estudiar y proponer, por las instancias pertinentes con iniciativa legal, la modificación de dos artículos del Código del Trabajo.

En primer lugar, el artículo 9°, a objeto de, vinculada con la de escrituración y formalización y dentro del mismo plazo, se contemple la obligación universal de comunicar el surgimiento de todas las relaciones laborales, a través de un reporte básico, sin necesidad de adjuntar copia del contrato, y sin contemplarse intervención ni ninguna revisión inmediata o previa de parte del órgano público receptor de tal información.

Luego, del artículo 162 del mismo cuerpo legal, para, estableciendo un *pareo* con aquella obligación de informar el inicio de las respectivas relaciones de trabajo, se contemple igual obligación en relación a todas las terminaciones, cualquiera sea la causal aplicable y también sin contemplarse ninguna intervención adicional de parte del órgano público o del ministro de fe que intervenga en dicha terminación, aspectos que, en lo sustantivo, seguirían regidos por las mismas obligaciones legales que en el presente.

En el nuevo texto de los incisos que se propone modificar o agregar a ambos artículos, se contemplaría, además, la obligación de que la Dirección del Trabajo, como ente público receptor de la información de que se trata, contemple medios

¹² Principios, entre otros, recogidos expresamente en la Ley N° 18.693, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, específicamente en su artículo 3° inciso 2°; y, después, con más detalle, en la Ley N° 19.880, sobre Procedimientos Administrativos.

alternativos y simplificados de recepción virtual o electrónica, y construya con la información un sistema de *altas y bajas* laborales y previsionales, que garantice el correcto uso de esta información para fines estadísticos o de competencia legal de los entes públicos que puedan acceder a ella.

También en ambos artículos, se debiera integrar expresamente en las respectivas obligaciones de comunicación a los trabajadores independientes o por cuenta propia que quieran o deben efectuar cotizaciones previsionales, en conformidad a la normativa aplicable al efecto.

Además, siendo lo más relevante el establecimiento claro de las obligaciones de registro del inicio y término, eventualmente se puede contemplar algún mecanismo moderado de actualización de la información proporcionada en las altas, para absorber las modificaciones esenciales acaecidas en la vigencia de las respectivas relaciones de trabajo.

Por cierto, respecto al uso que se haga de esta información, deberá tenerse la tranquilidad de que, debidamente construida y resguardada a través de protocolos y procedimientos sobre los cuales será posible efectuar cuantos controles se determinen necesarios, la situación en esta materia será sustancialmente mejor que la actual, en que dicha información existe, pero fragmentaria y oculta en un manto que impide tales controles efectivos y, peor aún, con niveles de fiabilidad muy relativos. Así, a la experiencia de utilización para fines, además de necesarios, ampliamente lícitos, con que lo han establecido y aceptado los países más avanzados en materia de protección de derechos fundamentales, se agregará la plena aplicación de la legislación que, en lo pertinente, proteja tal uso legítimo y, en lo que corresponda, la confidencialidad de la misma¹³.

Quizás el resultado y el alcance de este tipo de propuestas pudieran parecer modestos desde una visión retórica que privilegie la declaración de nuevos derechos antes que hacer cumplir los ya existentes; o pudieran ser peligrosos desde el recelo a que la Administración –en definitiva, el Estado que la integra– tenga las herramientas adecuadas para cumplir sus fines y obligaciones en la prosecución del bien común. Sin embargo, confiamos en que la justificación eminentemente técnica de este tipo de perfeccionamientos hará resaltar la gran rentabilidad social que la sustenta, por una parte, en la evidencia de su aporte al cumplimiento de objetivos ampliamente compartidos en la generalidad de las realidades comparadas, incluyendo aquellas a las que consensualmente tenemos como referencia en nuestro camino hacia el desarrollo y la integración social, y, por la otra, en su simpleza y bajo costo.

En consecuencia, creemos que ésta es una de aquellas oportunidades de mejora que, en una lógica de mejoramiento continuo de nuestra institucionalidad, en pos de la mayor servicialidad ciudadana que sea posible de exigir y alcanzar no debiéramos retrasar por mucho tiempo más.

¹³ Por ejemplo, en lo que a su uso estadístico se refiere, tal experiencia comparada y la nacional existente, ya tienen absoluta claridad en que la despersonalización de los datos impide la afectación de los derechos fundamentales, en especial a la protección del ámbito de privacidad que respecto de ellos existiere, de los particulares a los que se refieren tales datos. Del mismo modo, la disponibilidad de esta nueva sistematización de información, ya parcialmente disponible, no alterará el ámbito de competencia de las diversas reparticiones

administrativas que, conforme a tales habilitaciones legales, puedan tener acceso a ellas, con los resguardos y obligaciones actuales o, si se quisiera, reforzadas al efecto.

SEMANA CORRIDA

¿En qué consiste la semana corrida?

Es el pago por los días domingo, festivos, y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores(as) remunerados exclusivamente por día y aquéllos afectos a un sistema de remuneración mixto.

¿Quiénes tienen derecho al pago de la semana corrida?

- Los trabajadores(as) remunerados por día, o sea, aquéllos cuya remuneración es variable y se devenga día a día en función de su trabajo diario; por ejemplo, los remunerados por hora, a trato, por unidad de piezas, medidas o comisiones.
- Los trabajadores(as) con remuneración mixta, esto es, que tengan un sueldo base mensual, el que debe ser equivalente al ingreso mínimo, más remuneraciones variables (trato, comisiones, etc.).

¿Quiénes NO tienen derecho al pago de la semana corrida?

NO tienen derecho al pago de la semana corrida los trabajadores(as) que:

- Tienen una remuneración exclusivamente en base a un sueldo fijo mensual.
- Tengan una remuneración mixta, cuya parte variable corresponda a un porcentaje de venta total mensual que se reparte entre los trabajadores(as) ("sistema de pozo").
- Tienen una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días.

¿Qué requisitos debe cumplir la remuneración para ser incorporada en el cálculo de pago de la semana corrida?

El pago de semana corrida se calcula sobre el monto variable de la remuneración y debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Que tenga el carácter de remuneración, por lo que no se considera la asignación de movilización o locomoción, asignación de pérdida de caja, viáticos, asignaciones familiares; en general, las devoluciones de gastos.
- Que la remuneración se devengue diariamente por el trabajador(a), esto es, que se incorpore día a día al patrimonio del trabajador(a) en función del trabajo diario, sin perjuicio que su pago sea mensual. No se incluyen aquellas que corresponden a rendimientos colectivos.
- Que la remuneración sea principal y ordinaria, o sea, que subsista por sí misma, independiente de toda otra forma de remuneración. No se incluirían aquellos que son excepcionales e infrecuentes; por ejemplo, los aguinaldos.

¿Cómo se calcula la semana corrida?

Se suma el monto de lo ganado en la respectiva semana (la remuneración variable) y luego se divide por el número de días que legalmente debió trabajar en la semana. El resultado de dicha operación será el monto que se deberá pagar por cada domingo y festivo correspondiente a la semana.

Ejemplo: Un trabajador(a) de un mall tiene una remuneración compuesta por un sueldo base de \$ 165.000, más una comisión de \$ 500 por cada prenda que venda. Este trabajador(a) en la

semana 1 faltó un día sin causa justificada (S/J), y en la semana 4 faltó tres días por encontrarse enfermo, según licencia médica que entregó al empleador(a).

El trabajador(a) tiene una jornada distribuida de lunes a viernes y el número de prendas vendidas por cada día se indica en el siguiente cuadro:

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Semana 1	7	Falta S/J	10	5	6	Descanso	Descanso
Semana 2	6	15	4	Festivo	20	Descanso	Descanso
Semana 3	9	7	7	7	7	Descanso	Descanso
Semana 4	Lic. Médica	Lic. Médica	Lic. Médica	11	10	Descanso	Descanso

Si esta fuera la situación de un trabajador(a) mensual, su remuneración sería:

- **Primera semana:** Comisión sería de \$ 14.000 (28×500) y semana corrida de \$ 2.800 ($14.000/5$) por el domingo. Total de la semana: \$ 16.800. Se considera el día martes para el cálculo dado que es una ausencia injustificada.
- **Segunda semana:** Comisión sería de \$ 22.500 (45×500) y semana corrida de \$ 5.625 ($22.500/4$) por el día festivo y \$ 5.625 por el día domingo. Total de la semana: \$ 33.750. Se considera para el cálculo sólo cuatro días ya que el jueves fue festivo.
- **Tercera semana:** Comisión sería de \$ 18.500 (37×500) y semana corrida de \$ 3.700 ($18.500/5$) por el domingo. Total de la semana: \$ 22.200.
- **Cuarta semana:** Comisión sería de \$ 10.500 (21×500) y semana corrida de \$ 5.250 ($10.500/2$) por el domingo. Total de la semana: \$ 15.750. Los días con licencia no se consideran por encontrarse justificados.

- La remuneración mensual imponible de este trabajador(a) sería:

- Sueldo Base Mensual : \$ 165.000
- Comisiones : \$ 65.500
- Semana Corrida : \$ 23.000
- **Total Remuneración Mensual : \$ 253.500**

En el evento que el cálculo de semana corrida no pueda realizarse semanalmente, se podrá hacer en forma mensual siguiendo el mismo procedimiento anterior.

A contar del 21 de enero de 2009, NINGUN trabajador(a) afecto a una jornada ordinaria de trabajo puede tener una remuneración exclusivamente variable. Podrá tener una remuneración fija o una remuneración mixta (sueldo fijo más variable). En este último caso, el fijo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual vigente.

**CENTRO DE ATENCION LABORAL
600 450 4000**

www.direcciondeltrabajo.cl

Poder Legislativo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

ESTABLECE QUE COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO PODRA ESTAR EN EL LUGAR DE DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES U OTRO LUGAR FIJADO CON ANTERIORIDAD E INFORMADO PREVIAMENTE A LA INSPECCION DEL TRABAJO*

Ley N° 20.396

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de los Diputados señores Mario Bertolino Rendic, Germán Becker Alvear, Roberto Delmastro Naso, Pablo Galilea Carrillo, René Manuel García García, Alfonso Vargas Lyng, Germán Verdugo Soto y de la Diputada Marta Isasi Barbieri.

Proyecto de ley:

“Artículo único.- Modifícase el artículo 9° del Código del Trabajo de la siguiente forma:

a) Reemplázase el inciso quinto por el siguiente:

“El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en

que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.”.

b) Agréganse los siguientes incisos sexto y final:

“Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades

* Publicada en el Diario Oficial de 23.11.09.

para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código."".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 17 de noviembre de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Claudia Serrano Madrid, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Rodney Belmar Altamirano, Subsecretario del Trabajo Subrogante.

Poder Legislativo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

OTORGA DERECHO A SALA CUNA AL TRABAJADOR*

Ley N° 20.399

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una moción de las Diputadas señoras Marta Isasi Barbieri, Adriana Muñoz D'Albora, Claudia Nogueira Fernández, Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende, Alejandra Sepúlveda Orbenes, Ximena Valcarce Becerra y Ximena Vidal Lázaro, y de los Diputados señores Ramón Farías Ponce y Tucapel Jiménez Fuentes.

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Agréganse los siguientes incisos octavo y final, en el artículo 203 del Código del Trabajo:

"El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los

derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 17 de noviembre de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Rodney Belmar Altamirano, Subsecretario del Trabajo Subrogante.

* Publicada en el Diario Oficial de 23.11.09.

Poder Legislativo
Ministerio del Interior
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACION REGIONAL*

Ley Nº 20.390

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Reforma Constitucional:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Constitución Política:

1. Modifícase el artículo 49 en los siguientes términos:

a) Agrégase en el inciso primero, a continuación de la palabra “país”, sustituyendo el punto seguido (.) por una coma (,), lo siguiente: “cada una de las cuales constituirá, a lo menos, una circunscripción.”

b) Sustitúyese el inciso segundo por el siguiente:

“Los senadores durarán ocho años en su cargo y se renovarán alternadamente cada cuatro años, en la forma que determine la ley orgánica constitucional respectiva.”

2. Reemplázase la letra e) del número 2) del artículo 52 por la siguiente:

“e) De los intendentes, gobernadores y de la autoridad que ejerza el Gobierno en

los territorios especiales a que se refiere el artículo 126 bis, por infracción de la Constitución y por los delitos de traición, sedición, malversación de fondos públicos y concusión.”

3. Sustitúyese, en el número 2) del artículo 57, la frase “los miembros de los consejos regionales” por “los consejeros regionales”.

4. Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 112, la frase “El intendente presidirá el consejo regional y” por “Al intendente”.

5. Reemplázase el artículo 113 por el siguiente:

“Artículo 113. El consejo regional será un órgano de carácter normativo, resolutivo y fiscalizador, dentro del ámbito propio de competencia del gobierno regional, encargado de hacer efectiva la participación de la ciudadanía regional y ejercer las atribuciones que la ley orgánica constitucional respectiva le encomiende.

El consejo regional estará integrado por consejeros elegidos por sufragio universal en votación directa, de conformidad con la ley orgánica constitucional respectiva. Durarán cuatro años en sus cargos y podrán ser reelegidos. La misma ley establecerá la organización del consejo regional, determinará el número

* Publicada en el Diario Oficial de 28.10.09.

de consejeros que lo integrarán y su forma de reemplazo, cuidando siempre que tanto la población como el territorio de la región estén equitativamente representados.

Cesará en su cargo el consejero regional que durante su ejercicio perdiere alguno de los requisitos de elegibilidad o incurriere en alguna de las inhabilidades, incompatibilidades, incapacidades u otras causales de cesación que la ley orgánica constitucional establezca.

Lo señalado en los incisos precedentes respecto del consejo regional y de los consejeros regionales será aplicable, en lo que corresponda, a los territorios especiales a que se refiere el artículo 126 bis.

El consejo regional, por mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio, elegirá un presidente de entre sus miembros. El presidente del consejo durará cuatro años en su cargo y cesará en él en caso de incurrir en alguna de las causales señaladas en el inciso tercero, por remoción acordada por los dos tercios de los consejeros regionales en ejercicio o por renuncia aprobada por la mayoría de éstos.

La ley orgánica constitucional determinará las funciones y atribuciones del presidente del consejo regional.

Corresponderá al consejo regional aprobar el proyecto de presupuesto de la respectiva región considerando, para tal efecto, los recursos asignados a ésta en la Ley de Presupuestos, sus recursos propios y los que provengan de los convenios de programación.

Los Senadores y Diputados que representen a las circunscripciones y distritos de la región podrán, cuando lo estimen conveniente, asistir a las sesiones del consejo regional y tomar parte en sus debates, sin derecho a voto.”

6. Reemplázase el artículo 114, por el siguiente:

“Artículo 114. La ley orgánica constitucional respectiva determinará la forma y el modo

en que el Presidente de la República podrá transferir a uno o más gobiernos regionales, en carácter temporal o definitivo, una o más competencias de los ministerios y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, en materias de ordenamiento territorial, fomento de las actividades productivas y desarrollo social y cultural.”

7. Sustitúyese el inciso cuarto del artículo 115, por el siguiente:

“A iniciativa de los gobiernos regionales o de uno o más ministerios podrán celebrarse convenios anuales o plurianuales de programación de inversión pública entre gobiernos regionales, entre éstos y uno o más ministerios o entre gobiernos regionales y municipalidades, cuyo cumplimiento será obligatorio. La ley orgánica constitucional respectiva establecerá las normas generales que regularán la suscripción, ejecución y exigibilidad de los referidos convenios.”

8. Derógase el inciso tercero del artículo 116.
9. Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 123:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, la ley orgánica constitucional respectiva regulará la administración de las áreas metropolitanas, y establecerá las condiciones y formalidades que permitan conferir dicha calidad a determinados territorios.”

10. Reemplázase el artículo 124 por el siguiente:

“Artículo 124. Para ser designado intendente o gobernador y para ser elegido consejero regional, alcalde o concejal, se requerirá ser ciudadano con derecho a sufragio, tener los demás requisitos de idoneidad que la ley señale y residir en la región a lo menos en los últimos dos años anteriores a su designación o elección.

Los cargos de intendente, gobernador, consejero regional, alcalde y concejal serán incompatibles entre sí.

Ningún intendente, gobernador o presidente del consejo regional, desde el día de su designación o elección, según el caso, puede ser acusado o privado de su libertad, salvo el caso de delito flagrante, si el Tribunal de Alzada de la jurisdicción respectiva, en pleno, no autoriza previamente la acusación declarando haber lugar a la formación de causa. De esta resolución podrá apelarse ante la Corte Suprema.

En caso de ser arrestado algún intendente, gobernador o presidente de consejo regional por delito flagrante, será puesto inmediatamente a disposición del Tribunal de Alzada respectivo, con la información sumaria correspondiente. El Tribunal procederá, entonces, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior.

Desde el momento en que se declare, por resolución firme, haber lugar a formación de causa, queda el intendente, gobernador o presidente del consejo regional imputado suspendido de su cargo y sujeto al juez competente.”.

11. Sustitúyense en el artículo 125 las expresiones: “alcaldes, de miembro del consejo regional y de concejal”, por las siguientes: “alcalde, consejero regional y concejal”.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese, llévese a efecto como Ley de la República y ténganse por incorporadas sus disposiciones a la Constitución Política de la República, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 129 de este cuerpo constitucional.

Santiago, 16 de octubre de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Edmundo Pérez Yoma, Ministro del Interior.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Carlos Maldonado Curti, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Mahmud Aleuy Peña y Lillo, Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.

Poder Legislativo
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
Subsecretaría de Transportes

CONCEDE PERMISO PARA TRABAJADORES AL INTERIOR DE LA LOCOMOCION COLECTIVA*

Ley N° 20.388

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en moción de los Diputados Sergio Aguiló Melo, Pedro Araya Guerrero, Fidel Espinoza Sandoval, Sergio Ojeda Uribe, Carlos Olivares Zepeda, Gonzalo Uriarte Herrera y las Diputadas Denise Pascal Allende y Alejandra Sepúlveda Orbenes.

Proyecto de ley:

“Artículo único.- Modifícase la Ley N° 18.290, de Tránsito, de la siguiente forma:

1. Elimínanse en el N° 3 del artículo 91, la expresión “desaseados,” y la frase final “o cualquier clase de comercio en el vehículo”.
2. Incorpórase el siguiente artículo 91 bis, nuevo:

“Artículo 91 bis.- Se podrá ejercer el comercio o actividades artísticas a bordo de vehículos de transporte urbano de pasajeros, en las siguientes condiciones:

- a) Los trabajadores vendedores ambulantes independientes del transporte deberán contar con iniciación de actividades como tales ante el Servicio de Impuestos Internos.

- b) En el caso de que dichos trabajadores se encuentren, además, organizados y registrados como sindicato de trabajadores independientes en la Dirección del Trabajo, podrán solicitar, a su costo, la emisión de una credencial que los acredite como tales.
- c) Los trabajadores que ejerzan este oficio deberán acreditar el origen de las mercaderías que expendan y exhibir la copia de su iniciación de actividades, ante el requerimiento que en cualquier momento efectúe la fuerza pública.
- d) Las empresas de transporte urbano de pasajeros podrán acordar con los sindicatos de trabajadores independientes la emisión de credenciales que permitan el ejercicio de esta actividad.
- e) Los conductores del transporte urbano de pasajeros no podrán negarse al ejercicio de esta actividad en sus respectivas máquinas, salvo si ello implica, en un momento determinado, un peligro de accidente vial, o bien entorpece de manera manifiesta y evidente la comodidad de los pasajeros, especialmente en las horas de mayor congestión. Asimismo, deberán negarse a la subida de un vendedor en paraderos no autorizados.

* Publicada en el Diario Oficial de 7.11.09.

- f) El conductor podrá exigir la exhibición de la copia de la respectiva iniciación de actividades o su certificado para permitir el ingreso de un vendedor."''

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 26 de octubre de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- René Cortázar Sanz, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Raúl Erazo Torricelli, Subsecretario de Transportes.

Poder Ejecutivo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

REGULA EL ARTICULO 25 BIS DE LA LEY N° 19.728, SOBRE SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTIA*

Decreto N° 91

Núm. 91.- Santiago, 20 de julio de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 25 bis de la Ley N° 19.728, agregado por el numeral 16) del artículo 1° de la Ley N° 20.328, la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo; la Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

1. Que corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, administrar y fiscalizar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, que consigna el artículo 25 de la Ley N° 19.728, y que tengan un bajo índice de empleabilidad.

2. Que un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá los requisitos que deberán cumplir los respectivos beneficiarios para cada programa y la forma de acreditarlos; los procedimientos de concesión de los beneficios; los criterios de elegibilidad de los beneficiarios de los programas; las causales de término de los beneficios; el procedimiento de información a la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía sobre la evaluación de los programas; las compatibilidades e incompatibilidades con los beneficios

que contempla la Ley N° 19.518; las condiciones de carácter objetivo que deberán reunir el o los instrumentos técnicos que determinarán el índice de empleabilidad y las demás normas que sean necesarias para la ejecución de los programas.

3. Que, los aludidos programas de apresto serán ejecutados por las Oficinas de Información Laboral señaladas en el artículo 73 del Estatuto de Capacitación y Empleo y por entidades privadas que cumplan los requisitos consignados en este reglamento.

Decreto:

Apruébese el siguiente Reglamento del artículo 25 Bis de la Ley N° 19.728:

TITULO I

Normas generales

Artículo 1°: Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional o simplemente al Servicio o al Estatuto deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley N° 19.518.

Se entenderá por Oficina de Información Laboral aquella que cumpla con las funciones consignadas en el artículo 73 de la Ley N° 19.518.

* Publicado en el Diario Oficial de 12.11.09.

TITULO II

De los Programas de Apresto y su objetivo

Artículo 2°: Se entenderá por Programas de Apresto Laboral el conjunto de acciones sistemáticas, definidas y ejecutadas bajos los estándares señalados en el presente Reglamento y que tienen por objetivo promover, fomentar y/o desarrollar habilidades que le permitan al cesante facilitar su reinserción laboral.

Artículo 3°: Los programas de apresto podrán contemplar dos niveles de complejidad: básico y complementario, considerando las características personales de cada beneficiario.

Artículo 4°: El programa de apresto básico comprenderá a lo menos componentes de desarrollo personal, gestión y preparación para la búsqueda de trabajo.

El programa de apresto nivel complementario deberá, a lo menos, considerar materias relativas al entrenamiento para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva.

El financiamiento de los programas de apresto, podrá incluir los gastos de traslado y alimentación de los beneficiarios en los términos del artículo 70 del Estatuto de Capacitación y Empleo.

TITULO III

Requisitos para acceder a los programas de apresto

Artículo 5°: Serán beneficiarios de los programas de apresto contemplados en el presente Reglamento, las personas cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones señaladas en el artículo 25 de la Ley N° 19.728, y que tengan un bajo índice de empleabilidad en los términos regulados en el Título X de este reglamento.

Para la determinación del nivel de empleabilidad de las personas cesantes se estará a los resultados de la aplicación de las mediciones efectuadas conforme a lo prescrito en el Título X del presente Reglamento.

TITULO IV

Acreditación de los requisitos

Artículo 6°: El Servicio velará por la adecuada acreditación de los requisitos señalados en el artículo anterior para ser beneficiario de los Programas de Apresto. Esta acreditación se realizará por la Oficina de Información Laboral correspondiente al domicilio del postulante o por aquella que en la Municipalidad cumpla funciones similares, cuando en la misma no exista la anterior, ambas a través de la Bolsa Nacional de Empleo. Dicha acreditación será realizada en forma previa a la percepción de cualquier beneficio con cargo a este Reglamento.

Artículo 7°: Sin perjuicio de lo anterior, la circunstancia de que el postulante se encuentre percibiendo las prestaciones del artículo 25 de la Ley N° 19.728 deberá ser certificada por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

TITULO V

Procedimientos para la concesión de los beneficios

Artículo 8°: La Oficina de Información Laboral o aquella que en la Municipalidad cumpla funciones similares, cuando en la misma no exista la anterior, deberá adoptar las medidas para que el programa de apresto sea de fácil conocimiento para todas las personas que acudan a sus oficinas y que cumplan con los requisitos estipulados en el artículo 5 de este reglamento.

En el caso de ser primera vez que requiere servicios de apresto el postulante deberá completar el formulario tipo de información definido por el Servicio al efecto. Este formulario tipo deberá contener, a lo menos, la siguiente información: Nombre completo, género, edad, nivel educacional y condición de Jefe o Jefa de Hogar.

Artículo 9°: La Oficina de Información Laboral o aquella que en la Municipalidad cumpla funciones similares, cuando en la misma no exista la anterior, verificará el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario de programas de apresto a través de la Bolsa Nacional de Empleo

conforme a lo dispuesto en el Título IV de este reglamento.

Una vez verificada la calidad de beneficiario la Oficina de Información Laboral o aquella que en la Municipalidad cumpla funciones similares, cuando en la misma no exista la anterior, informará la oferta de cursos que contienen los programas de apresto más aconsejable a su perfil.

Artículo 10: Existiendo más de una oferta de programas recomendados, será el propio beneficiario quien elegirá tanto el programa como el ejecutor del programa de apresto al cual concurrir, entre las instituciones seleccionadas por el Servicio para estos efectos, de acuerdo al Título XI.

Artículo 11: Independientemente de la información dada con motivo de una postulación en particular, el Servicio mantendrá un catálogo público de la oferta de programas de apresto a través de su sitio web institucional, señalando sus características, los organismos ejecutores de la misma y las localidades donde estos se ofrecen.

Artículo 12: En el caso que el postulante no cumpla los requisitos para participar de los programas de apresto regulados en este Reglamento, el Servicio junto con la comunicación de dicha situación podrá informar, a través de la Oficina de Información Laboral o aquella que en la Municipalidad cumpla funciones similares, cuando en la misma no exista la anterior, la existencia de otros programas públicos a que pudiere acceder el postulante.

TITULO VI

Criterios de elegibilidad de los beneficiarios

Artículo 13: En el acceso a los programas de apresto y en igualdad de condiciones se deberá priorizar a aquellos postulantes que hubiesen obtenido los puntajes más bajos por aplicación del índice de empleabilidad.

Artículo 14: Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio y/o los organismos ejecutores no podrán con ocasión de la ejecución de los programas de apresto discriminar arbitrariamente.

TITULO VII

Causales de término de los beneficios

Artículo 15: Serán causales de término del derecho a acceder a los programas de apresto contemplados en el presente reglamento las siguientes:

- a) Dejar de percibir las prestaciones señaladas en el artículo 25 de la Ley N° 19.728.
- b) Proporcionar información falsa sin perjuicio de las correspondientes acciones legales y administrativas que correspondiere.
- c) Haber accedido a un empleo.
- d) Presentar una asistencia al curso inferior al 75% del total de horas lectivas del mismo salvo que exista una causa justificada. Sólo se considerará justificada una inasistencia en las siguientes situaciones:
 - 1.- Padecer alguna enfermedad, calificada por el competente facultativo.
 - 2.- Sufrir algún accidente debidamente acreditado por autoridad competente.
 - 3.- Encontrarse ubicado, por razones temporales, a más de 400 kilómetros del lugar donde deba impartirse el apresto.
 - 4.- Cuando concurren alguna de las causales de ausencia contempladas en el artículo 199 y 199 bis; del Código del Trabajo.
 - 5.- En el caso de muerte del padre, la madre o el cónyuge o de un hijo nacido o en gestación.

e) Renunciar expresamente al apresto.

Con todo, si el beneficiario hubiese iniciado el programa de apresto y accediera a un empleo, podrá completarlo si así lo manifestara.

El beneficiario podrá reclamar de la resolución que pone término a su derecho, dentro de los 5 días hábiles posteriores a su notificación, debiendo demostrar en la especie que fundadamente que no se dan los supuestos anteriores. El Servicio se

pronunciará respecto de la reclamación dentro de los 7 días hábiles siguientes a su recepción, por resolución fundada.

TITULO VIII

Procedimiento de información a la Comisión de Usuarios

Artículo 16: El Servicio evaluará anualmente los programas de apresto, considerando el funcionamiento de los mismos, expectativas de los beneficiarios y contenidos aplicados. Estas evaluaciones deberán ser informadas anualmente a la Comisión de Usuarios, contemplada en el artículo 55 de la Ley N° 19.728.

El informe deberá contar, además, con un detalle de las coberturas asociadas, el presupuesto ejecutado, las características del modelo y los resultados de la evaluación de los Programas de Apresto.

TITULO IX

De las compatibilidades e incompatibilidades

Artículo 17: Durante el período en que el beneficiario asista a los programas de apresto, no podrá participar de las acciones de capacitación contempladas en los incisos 3° y 5° del artículo 33 del Estatuto, ni en aquellas ejecutadas con cargo al Fondo Nacional de Capacitación contemplado en el artículo 44 del mismo cuerpo legal.

Artículo 18: El beneficiario, una vez finalizado el programa de apresto, podrá optar a cualquiera de las acciones de capacitación contempladas en el Estatuto, respecto de las cuales cumpla con los requisitos correspondientes para participar.

TITULO X

Índice de empleabilidad

Artículo 19: Un indicador denominado "índice de empleabilidad" será aplicado por el Servicio a cada persona que postule a los programas de apresto.

Artículo 20: El instrumento técnico para determinar el índice de empleabilidad será una resolución de la Subsecretaría del Trabajo que contenga una ponderación de las variables que afecten las posibilidades de empleabilidad del trabajador, entendiéndose ésta como la relación entre la probabilidad de pérdida del empleo y la probabilidad de encontrar un empleo en un tiempo determinado. Se considerará que un bajo índice de empleabilidad se refiere a la menor probabilidad de encontrar o mantenerse en un empleo.

Artículo 21: El índice de empleabilidad deberá considerar, a lo menos, factores como edad, género, educación, experiencia laboral y vulnerabilidad laboral.

Artículo 22: La vulnerabilidad laboral por su parte considerará, a lo menos, factores como salario, tipo de contrato e historia laboral.

TITULO XI

De los organismos ejecutores

Artículo 23: Los programas de apresto contemplados en este reglamento, serán ejecutados por las Oficinas de Información Laboral del artículo 73 de la Ley N° 19.518 o por aquella que en la municipalidad cumpla funciones similares, cuando en la misma no exista la anterior y por entidades privadas, que cumplan con los requisitos que se señalan en el artículo siguiente.

La participación de organismos privados en carácter de ejecutores, se hará previa selección de conformidad a las normas que rigen al Servicio para la contratación de servicios de similar naturaleza.

Artículo 24: Serán organismos privados hábiles para ejecutar programas de apresto laboral los siguientes:

- a) Organismo Técnico de Capacitación, OTEC, inscrito en el registro establecido en el artículo 19 de la Ley N° 19.518, siempre y cuando aquel no tenga el carácter de organismo público.

- b) Entidades Privadas de Educación Superior, tales como: Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica, reconocidas por el Estado.

Artículo 25: Respecto de los organismos privados, el Servicio mantendrá un listado de éstos, con indicación del tipo de programas de apresto ofertados y la zona geográfica para la cual se compromete su realización. Los organismos ejecutores que se hubieren adjudicado la ejecución de programas de apresto no podrán negarse a prestar los servicios ofrecidos, haciéndose efectivas las garantías y las responsabilidades contractuales respectivas en caso de infracción.

TITULO XII

Del Financiamiento

Artículo 26: Mediante decreto del Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" se fijará anualmente el monto de los recursos del Fondo de Cesantía Solidario que se destinarán al financiamiento de los programas regulados en este Reglamento. Estos montos no podrán superar, para cada año calendario, el 2% del saldo total del Fondo de Cesantía Solidario que registre el año anterior.

Los programas de apresto establecidos en este reglamento serán financiados con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario de la Ley N° 19.728, los que serán puestos a disposición del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo por parte de la Administradora de Fondos de Cesantía de acuerdo al procedimiento que establezca la Superintendencia de Pensiones mediante norma de carácter general.

En cumplimiento de sus funciones de administración de los programas, el Servicio podrá fijar mecanismos de distribución regional y comunal de los recursos destinados al financiamiento de los mismos.

Artículo 27: Una vez concluida la ejecución de algún programa de apresto a total satisfacción del Servicio, éste procederá a efectuar el pago de los respectivos servicios. Este se efectuará mediante transferencia bancaria. Para los efectos anteriores, las instituciones consignadas en el artículo 23 de este reglamento deberán solicitar por escrito la aprobación y el respectivo pago al Servicio. Para ello tendrán un plazo de 45 días hábiles, contados desde el término de la respectiva actividad. A su vez, el Servicio tendrá el plazo máximo de 5 días hábiles para aprobarlo o rechazarlo. En caso que existieren observaciones, la entidad ejecutora deberá subsanarlas dentro de los 5 días hábiles siguientes de notificada, si no lo hiciere se tendrá por rechazada en forma definitiva la solicitud correspondiente. Subsanadas las observaciones el Servicio tendrá un plazo de 5 días hábiles para aprobar la solicitud. Las notificaciones señaladas podrán hacerse personalmente o por carta certificada. Aprobada la correspondiente solicitud, el Servicio tendrá un plazo de 5 días hábiles para efectuar el respectivo pago.

TITULO XIII

Otras normas

Artículo 28: El Servicio será responsable de impartir las normas técnicas y coordinar a los organismos ejecutores para lograr la adecuada y uniforme aplicación de lo dispuesto en el artículo 25 Bis de la Ley N° 19.728 y en el presente Reglamento.

Artículo 29: El Servicio Nacional fiscalizará las acciones contempladas en los programas de apresto, con el objeto de verificar su cabal cumplimiento.

Para estos efectos, podrán aplicarse supletoriamente las normas previstas en el Estatuto y su Reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, todo ello sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Pensiones en relación con la fiscalización a la Sociedad Administradora respecto de la administración del Fondo de Cesantía Solidario.

NORMAS TRANSITORIAS

Artículo 1° transitorio: Mientras entra en operación la Bolsa Nacional de Empleo, la información recibida con motivo del artículo 6° de este Reglamento, será administrada de manera transitoria por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Artículo 2° transitorio: Durante los seis primeros meses se entenderá que tienen un bajo índice de empleabilidad aquellos trabajadores que hayan recibido beneficios inferiores al valor superior

del primer mes de acuerdo al artículo 25 de la Ley N° 19.728.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

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

Poder Ejecutivo
Ministerio de Relaciones Exteriores
Subsecretaría de Relaciones Exteriores

PROMULGA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL Y EL ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO*

Decreto Nº 124

Núm. 124.- Santiago, 17 de agosto de 2009.-
Vistos: Los artículos 32, Nº 15, y 54, Nº 1), incisos primero y cuarto de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 26 de abril de 2007 se suscribió, en Santiago, el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil. A su vez, entre las mismas Repúblicas, se adoptó el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social, en Sao Paulo, Brasil, con fecha 30 de julio de 2009.

Que el Convenio de Seguridad Social antes referido fue aprobado por el H. Congreso Nacional, según consta en el Oficio Nº 7.480, de 5 de junio de 2008, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el señalado Acuerdo Administrativo, se celebró en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 del Aludido Convenio de Seguridad Social.

Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 33º del mencionado Convenio de Seguridad Social, éste y su Acuerdo Administrativo entrarán en vigor internacional el 1º de septiembre de 2009,

Decreto:

Artículo único. Promúlganse el Convenio de Seguridad Social y el Acuerdo Administrativo para la aplicación del mismo, suscritos entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil, en Santiago y Sao Paulo, Brasil, el 26 de abril de 2007 y el 30 de julio de 2009, respectivamente; cúmplanse y publíquense copia autorizada de sus textos en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República de Chile.- Mariano Fernández Amunátegui, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Gonzalo Arenas Valverde, Embajador, Director General Administrativo.

* Publicado en el Diario Oficial de 18.11.09.

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL

La República de Chile
y
la República Federativa del Brasil
(en adelante denominadas "Partes Contratantes"),

Deseando establecer normas que regulen las relaciones entre los países en materia de Seguridad Social,

Resuelven celebrar el presente Convenio de Seguridad Social en los términos siguientes:

TITULO I

Disposiciones generales

ARTICULO 1°

Definiciones

1. Los términos que se señalan a continuación tienen, a efectos de la aplicación del Convenio, el siguiente significado:

- a) "**Partes Contratantes**" o "**Partes**": la República de Chile y la República Federativa de Brasil;
- b) "**Legislación**": leyes, reglamentos y demás actos normativos que corresponden al ámbito de aplicación material del Convenio, tal como se define en el artículo 2°;
- c) "**Autoridad competente**": en la República Federativa de Brasil, el Ministro de Seguridad Social; en la República de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social;
- d) "**Institución competente**": Organismo responsable de la aplicación de la legislación que corresponde al ámbito de aplicación material del Convenio, tal como se define en el artículo 2°;
- e) "**Organismo de enlace**": Organismo de coordinación entre las instituciones que intervengan en la aplicación del Convenio

y de información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados de esa aplicación;

- f) "**Trabajador**": toda persona que, como consecuencia de realizar o haber realizado una actividad remunerada, aunque sea por cuenta propia, está o ha estado sujeta a la legislación a que se refiere el artículo 2°;
- g) "**Período de seguro**": cualquier período considerado como tal por la legislación a la cual la persona ha estado o está sujeta en cada una de las Partes Contratantes;
- h) "**Prestaciones pecuniarias**": cualquier prestación, beneficio, renta, subsidio o indemnización establecidos en la legislación a que se refiere el artículo 2°, incluido cualquier complemento, suplemento o revalorización;
- i) "**Beneficiario**": persona definida o considerada como tal por la legislación en virtud de la cual se conceden las prestaciones.

2. Los demás términos y expresiones utilizados en el Convenio tienen el significado que les atribuye la legislación que se aplica.

ARTICULO 2°

Ambito de aplicación material

- 1. El presente Convenio se aplicará:
 - I) Por parte de Brasil, a la legislación del Régimen General de Seguridad Social, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19, en lo que se refiere a los siguientes beneficios:
 - a) jubilación por invalidez;
 - b) jubilación de vejez; y
 - c) pensión de sobrevivencia.
 - II) Por parte de Chile, a la legislación sobre:
 - a) el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia, basado en la capitalización individual, y

b) los Regímenes de Pensiones de Vejez, Invalidez, y Sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

2. El presente Convenio se aplicará a las disposiciones legales que en el futuro complementen o modifiquen aquellas mencionadas en el párrafo precedente.

3. El Convenio se aplicará a las disposiciones legales que establezcan un nuevo Régimen de Previsión o que incluyan dentro de los regímenes vigentes de una Parte nuevas categorías de personas, salvo que una de las Partes Contratantes comunique a la otra su rechazo dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha de notificación de las respectivas modificaciones.

ARTICULO 3°

Ambito de aplicación personal

El presente Convenio se aplicará a las personas que estén o hubieren estado sometidas a la legislación de una o ambas Partes Contratantes, así como a sus beneficiarios legales.

ARTICULO 4°

Igualdad de trato

Dentro de los límites de lo dispuesto en el presente Convenio, las personas a que se refiere el artículo 3° estarán sujetas a las obligaciones y a los deberes que se estipulan en las legislaciones mencionadas en el artículo 2° y tendrán derecho a las prestaciones establecidas en ellas, en las mismas condiciones a que tienen derecho los nacionales.

ARTICULO 5°

Irreductibilidad del valor de los beneficios

1. Las prestaciones pecuniarias de carácter contributivo concedidas y pagadas en virtud de la legislación nacional no están sujetas a reducción, modificación, suspensión ni retención por el hecho de que el beneficiario estuviere domiciliado en el territorio de la otra Parte o en un tercer país.

2. Si en alguna de las Partes Contratantes se promulgaren disposiciones que restringieren la

transferencia de divisas, ambas Partes adoptarán inmediatamente las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos originados en el presente Convenio.

3. Las prestaciones otorgadas de conformidad al presente Convenio, por una de las Partes Contratantes a los beneficiarios de la otra Parte Contratante, que residan en un tercer país se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

TITULO II

Disposiciones sobre la Legislación Aplicable

CAPITULO I

Normas generales

ARTICULO 6°

Trabajadores incluidos

1. Las personas a quienes se les aplique el presente Convenio estarán sujetas, exclusivamente, a la legislación de Seguridad Social de la Parte Contratante en cuyo territorio ejerzan sus actividades laborales, salvo las excepciones establecidas en el artículo 7°.

2. Al trabajador independiente que, en virtud de lo dispuesto en este Convenio y en razón de las características de su actividad, estuviere sujeto a la legislación de ambas Partes, se le aplicará, exclusivamente, la legislación de la Parte en cuyo territorio tenga su domicilio. En caso de que tenga más de un domicilio, se le aplicará la legislación de la Parte donde tenga el domicilio principal, en conformidad con la declaración firmada por el interesado.

3. Los derechos adquiridos por las personas a que se refiere el artículo 3°, en conformidad con la legislación de una de las Partes Contratantes, los mantendrá esa Parte, aun cuando el interesado estuviere domiciliado en el territorio de la otra Parte.

4. La persona que trabaja en un órgano de gobierno o en un organismo oficial internacional del

que una de las Partes Contratantes sea miembro permanente, y que es trasladada al territorio de la otra Parte, quedará sujeta a la legislación de la Parte que la contrató, salvo cuando estuviere cubierta por el Régimen de Previsión Social del citado órgano u organismo oficial internacional.

CAPITULO II

Excepciones a las normas generales

ARTICULO 7°

Trabajadores desplazados

1. El trabajador que, estando al servicio de una empresa en una de las Partes Contratantes, fuere trasladado por esa empresa al territorio de la otra Parte para efectuar trabajo temporal, y continúe recibiendo sus remuneraciones de parte de la empresa de origen, permanecerá sometido a la legislación de la primera Parte siempre que el período de trabajo temporal no supere los dos años.

2. Si, debido a circunstancias imprevistas, la duración del trabajo a ser realizado excediere de dos años, podrá continuar aplicándose la legislación de la primera Parte por un máximo de dos años, siempre que la Autoridad Competente de la segunda Parte lo autorice.

3. La prórroga a que se refiere el párrafo precedente sólo se admitirá una única vez, aunque el período inicialmente autorizado hubiere sido inferior a dos años.

4. La empresa que envía temporalmente al trabajador al territorio de la otra Parte quedará sujeta, exclusivamente, a la legislación del país donde el trabajador desempeñe sus actividades en carácter permanente.

5. El trabajador que desempeñe una actividad por cuenta propia en el territorio de una Parte, y que realice un trabajo temporal por su cuenta en el territorio de la otra Parte, continuará rigiéndose por la legislación de la primera, siempre que la duración del trabajo no exceda de dos años, improrrogables.

ARTICULO 8°

Personal de empresas de transporte aéreo y terrestre internacional

El personal de vuelo contratado por empresas de transporte aéreo y el personal que presta servicios a bordo de vehículos de empresas de transporte terrestre, estarán sujetos a la legislación de la Parte donde la empresa tenga su domicilio social, salvo si fueren contratados por una filial de la empresa constituida en la otra Parte, en la que el trabajador tiene su domicilio.

ARTICULO 9°

Tripulación en embarcaciones marítimas

1. Cuando un trabajador desempeñe su actividad laboral a bordo de un navío con bandera perteneciente a una de las Partes Contratantes, se aplicará la legislación de esa Parte.

2. El trabajador que desempeñe actividad remunerada por empresa o persona con domicilio social en el territorio de una de las Partes Contratantes, a bordo de un navío con bandera de la otra Parte, quedará sujeto a la legislación vigente en el territorio del domicilio social de la empresa o persona, siempre que mantenga en ese lugar su residencia.

ARTICULO 10

Personal de carga y descarga de navío

Los trabajadores portuarios, empleados en trabajos de carga y descarga, reparación o inspección de esos trabajos, quedarán sujetos a las disposiciones legales vigentes en la Parte Contratante de la sede del puerto.

ARTICULO 11

Funcionarios de misiones diplomáticas y consulares

1. Este Convenio no afectará lo dispuesto por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas

de 18 de abril de 1961 y por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 24 de abril de 1963.

2. Los nacionales de una Parte Contratante enviados al territorio de la otra Parte como Miembros del Personal Diplomático de una Misión Diplomática o como funcionarios consulares de una Oficina Consular, estarán sujetos a la legislación de la Parte Contratante que los designó.

3. Los nacionales de una Parte Contratante que prestan servicios en una Misión Diplomática o en una Oficina Consular con asiento en la otra Parte Contratante, podrán optar por la legislación de su Estado de origen o por la de la otra Parte Contratante, en un plazo de seis (6) meses a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio. La misma opción podrán ejercer quienes sean contratados después del inicio de la vigencia de este Convenio, en cuyo caso el plazo de seis (6) meses correrá desde la fecha de contratación. En el caso que se haga uso de esta opción, se regirán por la legislación de la Parte Contratante donde se encuentra la Misión Diplomática u Oficina Consular.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 1, las disposiciones de los párrafos 2 y 3 de este artículo se aplicarán al personal de servicio contratado por:

- a) la Misión Diplomática u Oficina Consular;
- b) un miembro del personal diplomático;
- c) un funcionario consular;
- d) el personal administrativo o técnico de la Misión Diplomática u Oficina Consular.

ARTICULO 12

Ampliación de las excepciones

Las Autoridades Competentes de ambas Partes Contratantes podrán, de común acuerdo, suprimir o modificar las excepciones establecidas en este Capítulo.

TITULO III

Reglas para el reconocimiento de derechos y cálculo de las prestaciones

CAPITULO I

De la totalización de los períodos de seguro

ARTICULO 13

Totalización de los períodos de seguro

Los períodos de seguro cumplidos en las Partes Contratantes en épocas diferentes, se totalizarán para los fines de la implementación del derecho a los beneficios establecidos en las legislaciones a que se refiere el artículo 2°.

ARTICULO 14

Reglas de cálculo

1. El trabajador que hubiere estado sometido alternadamente a la legislación de una y otra Parte Contratante, en cumplimiento de lo dispuesto en el Párrafo 2 de este artículo, tendrá derecho a las prestaciones establecidas en este Capítulo, en las siguientes condiciones:

- a) si se cumplieren los requisitos exigidos por la legislación interna de una Parte Contratante, la institución competente de esta Parte determinará el derecho al beneficio, tomando en cuenta únicamente los períodos de seguro cumplidos en esta misma Parte.
- b) si no se cumplieren los requisitos exigidos por la legislación interna, la institución competente de cada Parte determinará el derecho al beneficio, totalizando con los propios períodos, la cantidad de períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de la otra Parte, y necesarios para tener derecho al beneficio, siempre que éstos no se superpongan.

2. Una vez efectuada la totalización, si correspondiere el derecho a prestación, para el cálculo

del monto a pagar se aplicarán las siguientes reglas:

- a) el monto de la prestación a la cual el interesado tendría derecho, se determinará como si todos los períodos de seguro totalizados hubiesen sido cumplidos bajo su propia legislación, pero tomando como base de cálculo las remuneraciones que dieron origen a los pagos en la parte que concede el beneficio (prestación teórica);
- b) el monto del beneficio se establecerá aplicándose a la prestación teórica, calculada en conformidad con la letra precedente, la proporción existente entre el período de seguro cumplido en la Parte que calcula la prestación y la totalidad de los períodos de seguro exigidos en la legislación interna de cada Parte Contratante (prestación pro rata temporis);
- c) cuando el monto de la prestación, establecido en conformidad con la letra a) (prestación teórica), resulte inferior al mínimo eventual establecido por la legislación del Estado, la respectiva institución competente cumplirá, en relación con ese mínimo, la proporcionalidad calculada en la letra precedente.

ARTICULO 15

Período mínimo para totalización

Si la duración total de los períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de una de las Partes Contratantes no alcanzare un año y si, considerados únicamente estos períodos, ningún derecho a prestación se hubiere implementado en virtud de las disposiciones de esa legislación, la Institución Competente de esa Parte no estará obligada a conceder las prestaciones en razón de dichos períodos. En contraposición, la institución competente de la otra Parte Contratante, si así lo permite su legislación interna, deberá considerar estos períodos de seguro, ya sea para la implementación del derecho o para el cálculo de la prestación.

CAPITULO II

De la mantención de la calidad de asegurado y verificación de la información en caso de invalidez permanente

ARTICULO 16

Mantención de la calidad de asegurado

Si la legislación de una Parte Contratante subordina el otorgamiento de las prestaciones, a la condición que el trabajador esté sometido a esa legislación en el momento en el cual se presenta la contingencia que origina la prestación, dicha condición se entenderá cumplida si al verificarse esa contingencia, el trabajador está cotizando o percibe pensión en la otra Parte Contratante.

ARTICULO 17

Verificación de la información en caso de invalidez permanente

1. Para reconocer la incapacidad física del trabajador, las instituciones competentes de cada una de las Partes Contratantes tomarán en consideración los informes médicos periciales y los antecedentes administrativos emitidos por la institución de la otra Parte, sin perjuicio del derecho de someter al asegurado al examen de un médico escogido por ella, si se juzgare necesario.

2. Si la institución competente de una Parte Contratante solicitare a la institución competente de la otra Parte Contratante efectuar exámenes médicos adicionales, que sean de su exclusivo interés, tales exámenes serán financiados por la institución competente que los solicitó.

3. Cuando se trate de trabajadores afiliados al sistema de capitalización individual, la institución competente chilena, efectuará el reembolso del costo total de estos exámenes, debiendo requerir del interesado el porcentaje a su cargo. No obstante la institución competente chilena podrá deducir el costo que corresponda asumir al interesado de las pensiones devengadas o del saldo de la cuenta de capitalización individual.

CAPITULO III

Aplicación de la legislación de las partes

ARTICULO 18

Legislación chilena

1. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones financiarán sus pensiones en Chile con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual. Cuando éste fuere insuficiente para financiar pensiones de un monto al menos igual al de la pensión mínima garantizada por el Estado, los afiliados tendrán derecho a la totalización de períodos computables de acuerdo al artículo 13° de este Convenio, para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

2. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exigen las disposiciones legales chilenas para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual, se considerarán como pensionados de los regímenes previsionales indicados en el párrafo cuarto de este artículo, los afiliados que hayan obtenido pensión conforme a la legislación del Brasil.

3. Los trabajadores que se encuentren afiliados al sistema de capitalización individual en Chile, podrán enterar voluntariamente en dicho sistema, cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en el Brasil, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de dicho país relativa a la obligación de cotizar. Los trabajadores que opten por hacer uso de este beneficio quedarán exentos de la obligación de enterar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud.

4. Los imponentes de los regímenes de pensión administrados por el Instituto de Normalización Previsional, también tendrán derecho al cómputo de períodos de seguro, en los términos señalados en el artículo 13° de este Convenio, para acceder a los beneficios de pensión establecidos en las disposiciones legales que le sean aplicables.

5. En los casos contemplados en los párrafos 1 y 4 del presente artículo, la institución competente

determinará el derecho a la pensión chilena, como si todos los períodos de seguro hubieran sido cumplidos bajo su propia legislación y, para efectos del pago de la pensión, calculará la parte pagadera por ella, como la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de períodos requeridos que corresponda, conforme a la legislación chilena.

6. Tratándose de pensiones mínimas que sean de cargo del Instituto de Normalización Previsional, la determinación del derecho a las mismas se hará en la forma prevista en el párrafo anterior y, para efectos de su pago, el cálculo se hará sobre la base de la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente en Chile y el total de períodos de seguro registrados en ambas Partes Contratantes. En el caso que la suma de los indicados períodos fuere superior al lapso exigido por las disposiciones legales chilenas para adquirir derecho a una pensión completa, los años en exceso no serán considerados para efectos de este cálculo.

ARTICULO 19

Legislación brasileña

1. El tiempo de cotizaciones del trabajador en otros regímenes previsionales existentes en Brasil, excepto los de previsión complementaria y los de previsión privada, será asumido por la institución competente del Brasil, una vez comprobada conforme a la legislación propia, para todos los efectos, y una vez que se certifique al Organismo de Enlace de Chile como tiempo de cotizaciones del régimen previsional de que trata este Convenio.

2. El tiempo de cotización certificado por la institución competente de Chile para trabajadores vinculados a otros regímenes previsionales existentes en Brasil, excepto los de previsión complementaria o de previsión privada, será considerado por la institución competente del Brasil y certificado para esos regímenes como si el tiempo de cotización fuera propio, de acuerdo con la legislación interna de cada Parte Contratante.

TITULO IV**Disposiciones varias, transitorias y finales****CAPITULO I****Disposiciones varias****ARTICULO 20****Prestaciones de salud para pensionados**

Los pensionados y/o jubilados que residan en el territorio de una Parte Contratante y perciban pensiones y/o jubilaciones conforme a la legislación de la otra Parte Contratante, tendrán derecho a prestaciones de salud de acuerdo a la legislación de la Parte Contratante en que residan con los mismos derechos y obligaciones que las personas que perciben prestaciones similares conforme a la legislación de esa Parte.

ARTICULO 21**Hechos y actos jurídicamente relevantes**

Los hechos y actos jurídicamente relevantes para el reconocimiento de un derecho, beneficio o prestación serán reconocidos por las Partes, independientemente del territorio en que hubieran ocurrido, de acuerdo con la legislación interna de cada Parte Contratante.

ARTICULO 22**Actualización de las prestaciones**

Las prestaciones económicas reconocidas por la aplicación de las normas del Título III, se actualizarán de acuerdo con la legislación vigente en las Partes Contratantes.

ARTICULO 23**Emisión de documentos y sus efectos jurídicos**

1. Los requerimientos, recursos, diligencias y otros actos de cargo del interesado, que deban ser presentados o practicados en un determinado plazo, en conformidad con la legislación de una Parte, se considerarán efectuados si fueron presentados dentro del plazo establecido ante una autoridad o institución de la otra Parte.

2. Los organismos de enlace a que se refiere la letra a) del artículo 27º, establecerán los criterios, plazos y reglas para la tramitación de los documentos mencionados en el párrafo 1, de este artículo.

ARTICULO 24**Idiomas que se utilizarán**

Para la debida aplicación y cumplimiento de este Convenio, las autoridades competentes, organismos de enlace e instituciones competentes de las dos Partes, se comunicarán directamente entre sí y con los interesados en los idiomas portugués o español.

ARTICULO 25**Monedas y paridad de cambio**

1. Las instituciones competentes efectuarán el pago de las prestaciones otorgadas en virtud del presente Convenio, en la moneda de la Parte Contratante que realice el pago.

2. Si el pago se hiciera en moneda del otro país, la paridad deberá establecerse por la menor paridad oficial de la Parte que paga el beneficio.

ARTICULO 26**Acuerdos administrativos**

Las autoridades competentes de ambas Partes establecerán los acuerdos administrativos para la implementación, aplicación y ejecución del presente Convenio.

ARTICULO 27**Medidas administrativas**

Las autoridades competentes de ambas Partes se comprometen a tomar las siguientes medidas para el debido cumplimiento del presente Convenio:

- a) designar los Organismos de Enlace;
- b) comunicarse las medidas adoptadas internamente para la aplicación de este Convenio;

- c) notificarse las disposiciones legislativas y reglamentarias que modifiquen la legislación a que se refiere el artículo 2º;
- d) prestarse la más amplia colaboración técnica y administrativa para la aplicación de este Convenio, en el ámbito de su propia legislación.

ARTICULO 28

Divergencias y controversias

1. Las autoridades competentes deberán resolver mediante negociaciones las diferencias de interpretación del presente Convenio y de sus acuerdos administrativos.
2. Si una controversia no pudiera ser resuelta mediante negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la primera petición de negociación, ésta deberá ser sometida a una Comisión Arbitral, cuya composición y procedimiento serán fijados de común acuerdo entre las Partes Contratantes. La decisión de la Comisión Arbitral será obligatoria y definitiva.

ARTICULO 29

Cooperación administrativa entre las instituciones competentes

1. Con la finalidad de asegurar la implementación de este Convenio, las instituciones competentes colaborarán mutuamente y actuarán de la misma forma como si implementasen su propia legislación.
2. Las instituciones competentes de ambas Partes Contratantes podrán solicitar en cualquier momento documentos, informes médicos, pruebas documentales y leyes que puedan conducir a la adquisición, modificación, suspensión, extensión, extinción o mantención de los derechos a los beneficios reconocidos por ellas. En cualquier circunstancia, la respuesta a las solicitudes que efectúen a las instituciones competentes, en caso de que éstas se envíen por medios propios de la Previsión Social estará exenta de impuestos.

ARTICULO 30

Disposiciones generales

Los documentos que se requieran para los fines del presente Convenio, no necesitarán legalización por parte de las autoridades diplomáticas, consulares y de registro público si han sido tramitados por cualquier organismo de enlace.

ARTICULO 31

La comisión mixta

1. Una Comisión Mixta Permanente de Técnicos formada por representantes de ambas Partes Contratantes tendrá las siguientes funciones:
 - a) asesorar a las autoridades competentes en la aplicación del presente Convenio, siempre que fuere solicitado;
 - b) emitir informes para las autoridades competentes, por iniciativa propia o a solicitud, para la aplicación del presente Convenio;
 - c) proponer a las autoridades competentes, posibles modificaciones o perfeccionamiento del Convenio y sus normas complementarias;
 - d) desempeñar cualquier otra función relativa a la interpretación y aplicación de los acuerdos que las autoridades competentes, de común acuerdo, decidan otorgarles.
2. La Comisión Mixta podrá constituir un comité para el desarrollo de un sistema de transferencia electrónica de datos y de cooperación técnica en materia de seguridad social, de acuerdo con la legislación interna de cada Parte Contratante, con el objeto de facilitar y agilizar la aplicación del presente Convenio.
3. Para concretar lo dispuesto en el párrafo 2, la Comisión Mixta podrá valerse de consultoría técnica especializada y asistencia de organismos internacionales.
4. La Comisión Mixta se reunirá alternadamente en el territorio de una y de la otra Parte Contratante, siempre que de común acuerdo fuere convocada por las autoridades competentes.

CAPITULO II**Disposiciones transitorias****ARTICULO 32****Establecimiento de derechos originados antes de la entrada en vigor del presente Convenio**

1. Los períodos de seguro cumplidos antes de la fecha de vigencia de este Convenio serán considerados para la determinación del derecho a las prestaciones reconocidas en virtud de este Instrumento Internacional.

2. La aplicación de este Convenio otorgará derecho a pensiones y/o jubilaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor. Sin embargo, el pago sólo se podrá efectuar a partir de la fecha de entrada en vigencia de este Convenio, o de la solicitud según corresponda, sujeto a los requisitos previstos en la legislación de cada Parte Contratante.

3. Las prestaciones que hayan sido denegadas por Chile antes de la entrada en vigor del presente Convenio, serán revisadas por esta Parte, a petición de los interesados, teniendo en cuenta las disposiciones del mismo, siempre que la solicitud de revisión se presente en un plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de este Convenio. Para estos efectos, Brasil certificará todos los períodos de seguro registrados en ese país. El derecho se adquirirá desde la fecha de la solicitud. No se revisarán las prestaciones que hayan consistido en una cantidad única.

4. El Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de la República Federativa del Brasil, suscrito el 16 de octubre de 1993, dejará de tener efecto a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

5. El presente Convenio garantiza los derechos adquiridos al amparo del Convenio citado en el párrafo anterior.

CAPITULO III**Disposiciones finales****ARTICULO 33****Ratificación y entrada en vigor**

Este Convenio será aprobado por cada una de las Partes Contratantes de conformidad con los requisitos constitucionales de cada una y entrará en vigor el primer día del segundo mes siguiente al canje de los instrumentos de ratificación.

ARTICULO 34**Plazo de vigencia**

1. El presente Convenio se celebra por tiempo indefinido. Podrá ser denunciado por cualquiera de las Partes Contratantes. La denuncia deberá ser notificada por vía Diplomática, produciéndose el término del Convenio, transcurridos doce meses contados desde la fecha de la denuncia.

2. En caso de término de este Convenio, sus disposiciones continuarán siendo aplicadas en lo que respecta a los derechos adquiridos a su amparo.

Hecho en Santiago, el 26 de abril de 2007, en dos ejemplares originales en los idiomas español y portugués, siendo ambos igualmente auténticos.

Por la República de Chile, Alejandro Foxley Rioseco, Ministro de Relaciones Exteriores.

Por la República Federativa del Brasil, Celso Amorim, Ministro de Relaciones Exteriores.- Osvaldo Andrade, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Luiz Marinho, Ministro de Previsión Social.

ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL

De conformidad al artículo 26 del Convenio de Seguridad Social suscrito en Santiago de Chile, con fecha 26 de abril de 2007, entre la República

de Chile y la República Federativa del Brasil, las Autoridades Competentes, por la República de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y por la República Federativa del Brasil, el Ministro de Seguridad Social, han acordado las siguientes disposiciones:

ARTICULO 1°

Definiciones

Para la aplicación del presente Acuerdo Administrativo:

- a) El término "Convenio" designa el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil.
- b) El término "Acuerdo" designa el presente Acuerdo Administrativo.

Los términos y expresiones definidos en el artículo 1° del Convenio tendrán el significado que en él se les asigna.

ARTICULO 2°

Organismos de enlace

1.- En aplicación del artículo 27 letra a), del Convenio, se designan los siguientes Organismos de Enlace:

En Chile:

La Superintendencia de Pensiones tanto para los afiliados al sistema de pensiones basado en la capitalización individual, como para los afiliados a los regímenes administrados por el Instituto de Previsión Social.

En Brasil:

El Instituto Nacional del Seguro Social-INSS.

2.- Los Organismos de Enlace designados en el número anterior, podrán comunicarse directamente entre sí y con los interesados o con las personas autorizadas por éstos.

3.- Los Organismos de Enlace de las Partes Contratantes acordarán los formularios necesarios para la aplicación del Convenio.

ARTICULO 3°

Instituciones competentes

Las Instituciones Competentes para la aplicación del Convenio son las siguientes:

1. En Chile:

A. Prestaciones Pecuniarias:

- a) Las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al sistema de pensiones basado en la capitalización individual, y
- b) El Instituto de Previsión Social, para los afiliados a los regímenes previsionales por él administrados.

B. Calificación de Invalidez:

- a) Las Comisiones Médicas de la Superintendencia de Pensiones, para los afiliados al sistema de pensiones basado en la capitalización individual;
- b) La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez que corresponda al domicilio del trabajador, para los afiliados a los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social que residan en Chile;
- c) La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Región Metropolitana, para los afiliados a los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social que no residan en Chile y para quienes no registren afiliación previsional en este país.

C. Pago de cotizaciones de salud conforme al artículo 20° del Convenio:

- a) El Fondo Nacional de Salud, o
- b) Las Instituciones de Salud Previsional.

2. En Brasil:

El Instituto Nacional del Seguro Social-INSS.

ARTICULO 4°

Trabajadores desplazados

1.- En los casos mencionados en el artículo 7°, párrafo 1 del Convenio, los Organismos de Enlace deberán, a requerimiento del empleador o del trabajador, en su caso, extender un certificado de desplazamiento acreditando que el trabajador continuará sujeto a la legislación sobre Seguridad Social de esa Parte, siempre que el período de trabajo temporal no supere los dos años.

2.- El certificado de desplazamiento se extenderá:

En Chile, por la Superintendencia de Pensiones.

En Brasil, por el Instituto Nacional del Seguro Social-INSS.

3.- El certificado de desplazamiento será extendido en un formulario, acordado en virtud de lo dispuesto en el artículo 2°, párrafo 3, de este Acuerdo, en el que se indicará claramente el período de desplazamiento.

Una copia del certificado señalado en el párrafo anterior será entregada al empleador o al trabajador, según corresponda, quienes deberán conservarla con el objeto de acreditar la situación previsional del trabajador en la Parte Contratante de destino. Asimismo, una copia del referido formulario deberá ser enviada por el Organismo de Enlace que extiende el certificado al Organismo de Enlace de destino.

4.- La notificación entre los Organismos de Enlace deberá realizarse con antelación a la fecha prevista para el traslado. En situaciones debidamente justificadas, el Organismo de Enlace de origen, podrá remitir al Organismo de Enlace de destino la notificación en una fecha posterior al traslado.

5.- En los casos de prórroga, la conformidad para continuar aplicando la legislación de la Parte Contratante desde cuyo territorio se desplace el trabajador será otorgada por la Autoridad de la Parte de destino, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7°, párrafo 2 del Convenio, y deberá ser solicitada por el empleador con antelación a

la fecha de vencimiento del plazo de desplazamiento. En caso contrario, el trabajador quedará automáticamente sujeto a la legislación de la Parte Contratante, en cuyo territorio continúa desarrollando actividades.

La referida conformidad deberá otorgarse en el formulario especialmente diseñado para estos efectos y deberá ser enviada por el Organismo de Enlace que extiende el certificado al Organismo de Enlace de destino.

6.- Si el trabajador deja de prestar servicios al empleador que lo envió antes de cumplir el período por el cual fue desplazado, dicho empleador deberá comunicarlo al Organismo de Enlace de la Parte Contratante que emitió el certificado de desplazamiento o de prórroga, según corresponda, quien lo comunicará inmediatamente a la otra Parte.

ARTICULO 5°

Presentación de solicitudes

1.- Las solicitudes de prestaciones serán presentadas a la Institución Competente o al Organismo de Enlace de la Parte Contratante, en cuyo territorio resida el interesado, acompañada de la documentación probatoria exigida por ambas Partes, y de conformidad al procedimiento estipulado por la legislación que aplica la Institución Competente. La fecha de presentación de dicha solicitud a la citada Institución u Organismo, se considerará como fecha de presentación de la solicitud ante la Institución Competente de la otra Parte Contratante, siempre que el interesado así lo señale.

2.- Los interesados que no registren afiliación en la Parte Contratante en cuyo territorio residen, podrán presentar la solicitud ante el Organismo de Enlace de esta última.

ARTICULO 6°

Tramitación de las solicitudes

1.- Las solicitudes de las prestaciones establecidas en el Convenio, se efectuarán en los formularios acordados conforme a lo indicado en el artículo 2°, párrafo 3 del presente Acuerdo y se tramitarán

ante los Organismos de Enlace o las Instituciones Competentes, según corresponda, de cada Parte Contratante. Dichas solicitudes deberán remitirse al Organismo de Enlace de la otra Parte, con sus respectivos antecedentes y el certificado de todos los períodos de seguro, cuando proceda.

2.- Los antecedentes que se adjuntan al formulario de solicitud serán debidamente verificados y certificados por el Organismo de Enlace, el que confirmará que los documentos originales contienen esos datos.

3.- A su vez, el Organismo de Enlace de la Parte que reciba la solicitud, remitirá el certificado de todos los períodos de seguro cumplidos al Organismo de Enlace de la otra Parte.

4.- Tratándose de solicitudes de invalidez, el Organismo de Enlace o la Institución Competente de la Parte en cuyo territorio la persona reside remitirá, junto con la solicitud respectiva, el Informe Médico a que se refiere el artículo 17 del Convenio.

ARTICULO 7º

Resolución de las prestaciones

1.- La Institución Competente de cada Parte Contratante notificará, directamente al interesado o a través de su Organismo de Enlace, la concesión o rechazo de la prestación.

2.- La resolución o comunicación pertinente de una solicitud de prestación será notificada por la Institución Competente o el Organismo de Enlace de la Parte Contratante, donde se presentó la solicitud, según corresponda, al Organismo de Enlace de la otra Parte. Un ejemplar de esta resolución será enviado al Organismo de Enlace de la otra Parte Contratante, indicando:

- a) En caso de concesión de la prestación: la naturaleza de la misma, el monto de la prestación y su fecha de inicio.
- b) En caso de rechazo: la naturaleza del beneficio solicitado y la causa de tal rechazo, así como el procedimiento administrativo o judicial aplicable, con el objeto de reclamar la resolución o comunicación respectiva, de

acuerdo con la legislación vigente en cada Parte Contratante.

ARTICULO 8º

Exámenes médicos

1.- El Organismo de Enlace de una Parte proporcionará, sin costo, al Organismo de Enlace de la otra Parte, cuando se requiera, y cuando la legislación lo permita, los informes médicos y otros documentos que la Institución Competente, el Organismo de Enlace o el solicitante puedan poseer, relevantes para la determinación de la invalidez del usuario.

2.- La Institución Competente que efectúe los exámenes médicos señalados en el artículo 17 del Convenio, será reembolsada de los gastos en que haya incurrido para efectuar dichos exámenes una vez que recepcione el comprobante de gastos enviado por el Organismo de Enlace de la Parte solicitante.

ARTICULO 9º

Prestaciones de salud para pensionados

En la situación prevista en el artículo 20 del Convenio, la condición de pensionado y/o jubilado será acreditada mediante un certificado extendido por la Institución Competente que haya otorgado la prestación, en el cual se señale la fecha de otorgamiento y monto de la pensión y/o jubilación a la data de emisión del certificado. Este certificado será presentado al Organismo de Enlace de la Parte en que reside el pensionado o jubilado que corresponda.

Cuando se trate de personas que perciban una pensión y/o jubilación en virtud de la legislación de una Parte Contratante y residan en la otra, el Organismo de Enlace ante el cual se presente el certificado referido en el párrafo precedente, efectuará la conversión del monto de la pensión a moneda nacional, registrando dicha información en un formulario especialmente diseñado al efecto, con el cual el interesado deberá pagar la cotización para salud ante la institución respectiva.

ARTICULO 10**Formularios y comunicaciones**

Para la aplicación de las disposiciones del Convenio, serán utilizados los formularios que se aprueben conforme a lo previsto en el artículo 2° párrafo 3, de este Acuerdo.

Si los solicitantes o beneficiarios de prestaciones no acompañaren a la solicitud la documentación o certificaciones necesarias, o éstas fueran incompletas, el Organismo de Enlace que reciba la solicitud podrá dirigirse a la otra Parte Contratante, recabando la documentación o certificación faltante.

La información contenida en los formularios y demás documentos necesarios, así como, cualquier otro dato que las Instituciones Competentes consideren de interés para la aplicación del Convenio podrá, de común acuerdo, ser comunicada entre los Organismos de Enlace de cada Parte Contratante por medios electrónicos u otros, siempre que aseguren reserva y confiabilidad.

ARTICULO 11**Pago de prestaciones**

Las Instituciones Competentes de cada Parte Contratante pagarán las prestaciones al titular, de acuerdo a lo señalado en el Convenio.

Las prestaciones que se deban pagar a los beneficiarios que permanezcan o residan en el territorio de la otra Parte Contratante, les serán pagadas, conforme a la legislación de cada Parte Contratante, sin cobranza de gastos administrativos. No obstante, los Organismos de Enlace estarán facultados

para acordar otros procedimientos para el pago de tales beneficios.

ARTICULO 12**Estadísticas**

Los Organismos de Enlace de ambas Partes Contratantes deberán intercambiar, anualmente, estadísticas sobre los pagos efectuados a los beneficiarios conforme al Convenio.

ARTICULO 13**Comisión mixta**

De conformidad al artículo 31 del Convenio, se constituye una Comisión Mixta de Expertos, de carácter técnico, compuesta por tres representantes de cada Parte Contratante, con las atribuciones señaladas en el citado Convenio.

ARTICULO 14**Entrada en vigor**

El presente Acuerdo Administrativo entrará en vigor a partir de la fecha de la vigencia del Convenio de Seguridad Social suscrito en Santiago de Chile, con fecha 26 de abril de 2007, entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil.

Hecho en 30 de julio de 2009, en la ciudad de São Paulo, Brasil, en dos ejemplares igualmente auténticos, en idiomas español y portugués.

Por la República de Chile, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.- Por la República Federativa del Brasil, el Ministerio de Previsión Social.

Poder Ejecutivo
Ministerio de Relaciones Exteriores
Subsecretaría de Relaciones Exteriores

PROMULGA EL ACUERDO QUE MODIFICA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL GOBIERNO DE AUSTRALIA*

Decreto Nº 131

Núm. 131.- Santiago, 31 de agosto de 2009.- Vistos: Los artículos 32, Nº 15, y 54, Nº 1), inciso primero, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 2 de octubre y 8 de diciembre de 2008, el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia adoptaron, por Intercambio de Notas, suscritas en Santiago y Canberra, respectivamente, el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Convenio fue aprobado por el H. Congreso Nacional, según consta en el Oficio Nº 8.206, de 8 de julio de 2009, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que de conformidad a lo dispuesto en el antepenúltimo párrafo de las Notas que constituyen el referido Acuerdo, éste entrará en vigor internacional el 1º de octubre de 2009.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia, suscrito por Intercambio de Notas,

fechadas en Santiago y Canberra, el 2 de octubre y 8 de diciembre de 2008, respectivamente; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Mariano Fernández Amunátegui, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Gonzalo Arenas Valverde, Embajador, Director General Administrativo.

Santiago, 2 de octubre de 2008.

Señor Ministro:

Tengo el honor de dirigirme a Su Excelencia, en relación con las conversaciones sostenidas entre ambos Gobiernos, relativas a la necesidad de incorporar en el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia, suscrito el 25 de marzo de 2003, una modificación destinada a incluir legislación chilena adicional dentro de los beneficios que no se consideran ingreso para efectos de la legislación australiana, así como permitir la ampliación en la legislación australiana de otras excepciones, siempre que exista acuerdo

* Publicado en el Diario Oficial de 18.11.09.

escrito entre las Autoridades Competentes de ambos países.

Con el objeto de confirmar lo anterior vengo en proponer a su Gobierno, a nombre del Gobierno de la República de Chile, una modificación al artículo 17 del Convenio de Seguridad Social existente entre Chile y Australia, en el párrafo 1 incorporando nuevos subpárrafos c) y d) al mismo. Las modificaciones propuestas serían del tenor siguiente:

“1.- Cuando una persona perciba o tenga derecho a percibir un beneficio conforme a las leyes de Seguridad Social de Australia:

...

...

- c) los pagos que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.992 (Pensiones de Gracia Anuales); y
- d) cualquier otro pago de carácter similar, que se otorgue conforme a las leyes que se promulguen con posterioridad a aquellas que se indican en las letras a), b) y c) precedentes, y que sea aprobado conjuntamente por escrito por las autoridades competentes, no se incluirán para los propósitos de evaluar el monto de ese beneficio australiano”.

En consecuencia el párrafo 1 del artículo 17 del Convenio de Seguridad Social quedaría redactado en los siguientes términos:

“Artículo 17

Exclusión del pago de beneficios por gracia de Chile, en la determinación de los ingresos australianos

1. Cuando una persona perciba o tenga derecho a percibir un beneficio conforme a las leyes de Seguridad Social de Australia:

- a) los pagos mensuales que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.123 (Beneficios por Gracia);
- b) los pagos periódicos mensuales por gracia que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.234;

- c) los pagos que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.992 (Pensiones de Gracia Anuales); y
- d) cualquier otro pago de carácter similar, que se otorgue conforme a las leyes que se promulguen con posterioridad a aquellas que se indican en las letras a), b) y c) precedentes, y que sea aprobado conjuntamente por escrito por las autoridades competentes, no se incluirán para los propósitos de evaluar el monto de ese beneficio australiano”.

En caso que el Gobierno de Australia se declare conforme con las propuestas de modificación contenidas en la presente Nota, su respuesta afirmativa, junto a esta Nota, constituirán un Acuerdo entre nuestros Gobiernos en la materia.

El presente Acuerdo modificatorio entrará en vigor el primer día del segundo mes posterior al mes en que se hubiera recibido la última notificación por escrito de las Partes Contratantes en que se establezca que se han cumplido todos los requisitos para la entrada en vigor de este Convenio.

El presente Acuerdo modificatorio se concierta en idiomas español e inglés, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Aprovecho la ocasión para renovar a Ud. señor Ministro, las seguridades de mi más alta y distinguida consideración.- Alejandro Foxley Rioseco, Ministro de Relaciones Exteriores.

Honorable
Stephen Smith MP
Ministro de Relaciones Exteriores

Canberra, 8 de diciembre de 2008

Honorable Señor Ministro:

Tengo el honor de acusar recibo de su Nota suscrita en Santiago, el 2 de octubre de 2008 y cuya traducción reitero a continuación:

“Honorable Señor Ministro”:

Tengo el honor de dirigirme a Su Excelencia, en relación con las conversaciones sostenidas entre

ambos Gobiernos, relativas a la necesidad de incorporar en el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia, suscrito el 25 de marzo de 2003, una modificación destinada a incluir legislación chilena adicional dentro de los beneficios que no se consideran ingreso para efectos de la legislación australiana, así como permitir la ampliación en la legislación australiana de otra excepciones, siempre que exista acuerdo escrito entre las Autoridades Competentes de ambos países.

Con el objeto de confirmar lo anterior vengo a proponer a su Gobierno, en nombre del Gobierno de la República de Chile, una modificación al artículo 17 del Convenio de Seguridad Social existente entre Chile y Australia, en el párrafo 1 incorporando nuevos subpárrafos c) y d) al mismo. Las modificaciones propuestas serían del tenor siguiente:

“1. Cuando una persona perciba o tenga derecho a percibir un beneficio conforme a las leyes de Seguridad Social de Australia:

- a) los pagos que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.992 (Pensiones de Gracia Anuales); y
- b) Cualquier otro pago de carácter similar, que se otorgue conforme a las leyes que se promulguen con posterioridad a aquellas que se indican en las letras a) b) y c) precedentes, y que sea aprobado conjuntamente por escrito por las autoridades competentes, no se incluirán para los propósitos de evaluar el monto de ese beneficio australiano”.

En consecuencia, el párrafo 1 del artículo 17 del Convenio de Seguridad Social quedaría redactado en los siguientes términos:

“Artículo 17

Exclusión del pago de beneficios por gracia de Chile, en la determinación de los ingresos Australianos

1. Cuando una persona perciba o tenga derecho a percibir un beneficio conforme a las leyes de Seguridad Social de Australia:

- a) los pagos mensuales que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.992 (Beneficios por Gracia);
- b) los pagos periódicos mensuales por gracia que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.234;
- c) los pagos que se efectúen conforme a la Ley chilena N° 19.992 (Pensiones de Gracia Anuales); y,
- d) cualquier otro pago de carácter similar, que se otorgue conforme a las leyes que se promulguen con posterioridad a aquellas que se indican en las letras a) b) y c) precedentes, y que sea aprobado conjuntamente por escrito por las autoridades competentes, no se incluirán para los propósitos de evaluar el monto de ese beneficio australiano”.

En caso que el Gobierno de Australia se declare conforme con las propuestas de modificación contenidas en la presente Nota, su respuesta afirmativa, junto a esta Nota, constituirán un Acuerdo entre nuestros Gobiernos en la materia.

El presente Acuerdo modificatorio entrará en vigor el primer día del segundo mes posterior al mes en que se hubiera recibido la última notificación por escrito de las Partes Contratantes en que se establezca que se han cumplido todos los requisitos para la entrada en vigor de este Convenio.

El presente Acuerdo modificatorio se concierta en idiomas español e inglés, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Aprovecho la ocasión para renovar a Ud., señor Ministro, las seguridades de mi más alta y distinguida consideración.

Alejandro Foxley Rioseco, Ministro de Relaciones Exteriores”

Al amparo del presente documento, en nombre del Gobierno de Australia, tengo el honor de confirmar la aceptación de su propuesta en nombre del Gobierno de la República de Chile que este Intercambio de Notas constituye un Acuerdo entre nuestros Gobiernos en la materia. Además, confirmo que esta modificación entrará en vigor el primer día

hábil del segundo mes posterior al mes en que se hubiera recibido la última notificación por escrito de las Partes Contratantes en que se establezca que se han cumplido todos los requisitos para la entrada en vigor de este Convenio.

La presente modificación se concierta en idiomas inglés y español, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Aprovecho la oportunidad para renovar al Honorable Señor Ministro las seguridades de mi más alta y sincera consideración.- Stephen Smith, Ministro de Relaciones Exteriores.

Al Honorable
Alejandro Foxley Rioseco
Ministro de Relaciones Exteriores.

Jurisprudencia Judicial
Unidad Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

PROCEDIMIENTO INVESTIGACION TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. INFORME DE FISCALIZACION. FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO

DOCTRINA

Recurso de Protección deducido por don Cristián Gómez Gallardo, en representación de la empresa "Container Operators S.A.", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, por considerar arbitrario e ilegal el informe de fiscalización evacuado en un proceso de investigación por vulneración de derechos fundamentales, pues, a su juicio, el abogado que suscribe el informe no representa a la Inspección del Trabajo, ni tampoco tiene la calidad de ministro de fe.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso rechazó en primera instancia el recurso de protección deducido por la empresa, sosteniendo que la actuación de la recurrida se enmarca dentro del Procedimiento denominado Tutela laboral, regulado por los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo y la actuación de la Inspección se encuentra avalada, en la especie, por lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 486 del mismo cuerpo legal.

Además, el Ilustrísimo Tribunal estima que la actuación del órgano administrativo se sustenta en los hechos denunciados por una trabajadora de la empresa, hechos que podían ser constitutivos de una vulneración de garantías fundamentales, ante lo cual el Servicio no sólo tiene la facultad sino que el deber de investigar en el ámbito administrativo la efectividad de la denuncia. El hecho que la referida actuación se denomine investigación, no importa, a juicio del Tribunal, que se esté arrogando facultades jurisdiccionales, pues se trata de actuaciones autorizadas por el Código del Trabajo, a través de las disposiciones contenidas en el procedimiento de tutela laboral, el que le otorga una actuación activa a la Inspección del Trabajo en este ámbito.

Por otro lado, sostiene que la actuación de la Inspección no puede ser objeto de reproche alguno, desde el momento en que el fiscalizador se constituyó en el lugar de trabajo de la trabajadora denunciante, efectuando las indagaciones que el caso ameritaba.

Por último, el haber sido presentado el informe de fiscalización en un juicio laboral en el que se discuten, precisamente, los hechos controvertidos por las partes interesadas, importa que en esa sede jurisdiccional, a través del procedimiento idóneo y competente, se pueden discutir las cuestiones de fondo que las han involucrado.

En conclusión, estima que la actuación de la Inspección del Trabajo se ajusta plenamente a derecho y debe ser analizada en el contexto del juicio laboral por tutela de derechos fundamentales, por lo que el recurso de protección no puede prosperar.

La Corte Suprema, confirma el fallo apelado.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso

Recurso 396/2009 - Resolución: 34.412 - Secretaría: QUEJA-HECHO-AMPARO-PROTECCION

Valparaíso, veintiocho de septiembre de dos mil nueve.

Vistos:

A Fs. 27 comparece Cristián Gómez Gallardo, abogado, en nombre de Container Operators S.A., ambos domiciliados para estos efectos en Plaza Justicia número 45 oficina 501, comuna de Valparaíso, quien deduce recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, representada por su Inspector Provincial don Juan Carlos Galdames Lanas, y también en contra de don Cristián Becerra Maturana, desconoce profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Av. Ramón Barros Luco N° 2662, por el actuar ilegal y arbitrario en que incurrieron al emitir el Informe de Fiscalización N° 0504/2009/541 y al dictarse el Ordinario N° 568 de 22 de junio de 2009, arrogándose facultades jurisdiccionales, sin que exista norma alguna que los faculte, llevando a efecto un procedimiento investigativo completamente atentatorio contra el debido proceso, y preconstituyendo prueba en contra de su representada, infringiendo con su actuar todos los derechos garantizados en la Constitución en relación con el debido proceso.

Señala como antecedente preliminar que ha sido notificada de una demanda de tutela laboral interpuesta en su contra por doña Tatiana Reyes Muñoz ante el Primer Juzgado del Trabajo de San Antonio. En aquel juicio la demandante reclama haber sido vulnerada en su integridad síquica, y acompaña al efecto, el referido informe de investigación N° 0504/2009/541 preparado por el recurrido Cristián Becerra Maturana, y también el Ordinario N° 568, por la cual la Inspección remitió a la actora el informe. El informe da cuenta de un procedimiento mediante el cual se habrían acreditado una serie de hechos que vinculan a la empresa recurrente con la denuncia efectuada por doña Tatiana Reyes, señalando en el informe una serie de pruebas rendidas que concluyen que existirían indicios suficientes que sustentarían la denuncia formulada.

Indica que el Informe aparece sin fecha, mientras que el Ordinario por el cual se le remitió el Informe a doña Tatiana Reyes aparece con fecha 22 de junio de 2009, y además, no aparece que el Informe haya sido firmado por el Inspector Provincial de San Antonio, sino que por una tercera persona, el Inspector sólo suscribe el Ordinario remitido, lo que constituye, a su juicio, una de tantas irregularidades que inciden en este recurso; además, del hecho que se inició una investigación secreta, se fijaron puntos de prueba, se tomaron declaraciones de testigos anónimos, se dieron por establecidos hechos, se concluyeron que existían indicios suficientes para dar por establecida la materia denunciada, que no es nada menos que la vulneración de una garantía constitucional, y finalmente, se emitió un informe final que ni siquiera está suscrito por el Inspector del Trabajo.

Conforme a lo que señala, estima que los recurridos han actuado en forma absolutamente ilegal y arbitraria, arrogándose facultades jurisdiccionales de las que carecen, ya que han calificado e interpretado la procedencia jurídica de una denuncia de infracción de garantías constitucionales que ha sido puesta en conocimiento exclusivo ante los Tribunales establecidos por la Ley, debiendo haberse sólo limitado a poner en conocimiento del Juez competente la denuncia, conforme lo exige el artículo 486 del Código del Trabajo, y haber llevado a cabo una mediación entre las partes. Así, en su recurso, detalla las ilegalidades y arbitrariedades: primeramente respecto al emisor del informe, estima que el abogado que suscribe no representa a la Inspección del Trabajo, ni tampoco tiene calidad de ministro de fe, ya que las únicas personas facultadas por ley para realizar investigaciones y constatar hechos son los Inspectores del Trabajo; en segundo término, observa el debido proceso en la investigación, principio que se extiende a todas las investigaciones que se lleven a cabo por los diversos órganos del Estado, así da cuenta que el Informe no fue llevado por funcionario competente, sino por un abogado sin atribuciones, además que se valió de testimonios de personas anónimas y cuyas declaraciones ni siquiera se exponen en el informe, como también de documentos materiales y electrónicos igualmente secretos que no han podido ser revisados ni objetados por su parte, además, no ha recibido copia del

informe, ni tuvo la oportunidad de defenderse y exponer lo que estimare procedente en la investigación, siendo que dicho proceso puede constituir un elemento que altere la carga de la prueba en un juicio laboral; y en tercer lugar, los recurridos se han constituido como una comisión especial, que ha juzgado una situación de hecho, atribuyéndose competencias que la ley no les ha otorgado, pues valora prueba y califica hechos, facultades privativas del Juez, y en definitiva se pronuncia sobre una supuesta infracción a las garantías constitucionales.

En consecuencia, tales actuaciones han perturbado, amenazado y privado a su representada del legítimo ejercicio del derecho a la igualdad ante la ley, artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, y la Igual Protección de la Ley en el Ejercicio de los Derechos, artículo 19 N° 3 Inc. 4° y 5° de la misma norma legal. Declara que respecto al primero, se le ha privado en forma absoluta del conocimiento de los motivos y pruebas por las cuales se estimó que existían suficientes indicios que sustentarían la materia denunciada, lo que significa que tales hechos se presumen, con ello se altera la igualdad y transparencia que debe existir para toda persona, especialmente en aquellos procesos que puedan derivar en la imposición de sanciones, como lo sería cargar con la prueba en el juicio laboral, y que dicho informe pueda ser considerado un indicio suficiente como para estimar vulnerado un derecho constitucional, y con su mérito, acogerse una demanda de tutela. En cuanto a la segunda garantía, que se refiere en definitiva al debido proceso, esta ha sido abiertamente infringida, pues se ejerció una facultad exclusiva del Juzgado de Letras del Trabajo, y tal investigación se ejerció por una persona diversa de la establecida por la ley, en forma secreta y discrecional.

Concluye que por lo expuesto resulta evidente que la imprecisa calificación jurídica efectuada en el Informe de Fiscalización por Cristián Becerra Maturana, y comunicada por el Inspector Provincial de San Antonio mediante el Ordinario N° 568 es arbitraria e ilegal, y priva, perturba y amenaza derechos y garantías expresamente consagrados en la Constitución Política de la República, por lo que solicita en especial que se declare arbitrario e ilegal el proceder de los

recurridos dejando sin efecto sus actos con expresa condena en costas.

Acompaña copia del Ordinario N° 568 de fecha 22 de junio de 2009 emitido por la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, y el Informe de Fiscalización N° 0504/2009/541, emitido por Cristián Becerra Maturana.

A fojas 49, doña Daniela Cabrera Pérez por la recurrida, informa el recurso de autos solicitando su rechazo en base a los argumentos que detalla en su presentación. Señala primeramente los siguientes hechos: que doña Tatiana Reyes Muñoz, con fecha 24 de abril de 2009, compareció ante la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio con el objeto de interponer una denuncia administrativa por Vulneración del Derecho a la Vida, a la Integridad Física y Síquica, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo que establece el procedimiento de Tutela Laboral. Así, con el objeto de dar cumplimiento a lo ordenado en el inciso 5° del artículo 486, se designó a Cristián Becerra Maturana, fiscalizador dependiente de tal Inspección, para que procediera a realizar la respectiva visita inspectiva, constatando la veracidad de los hechos denunciados, lo que realizó a partir de la pauta de investigación confeccionada por la entonces abogada de la Inspección, doña Claudia Romero. Continuando con los hechos, detalla que con fecha 13 y 18 de mayo de 2009, el fiscalizador Becerra Maturana junto con la abogada referida se constituyeron en la empresa denunciada, la recurrente, a fin de tomar declaraciones a los trabajadores mencionados por la denunciante, recabando distinta documentación de relevancia, terminando finalmente con los descargos del empleador, de acuerdo a lo ordenado por la Circular N° 67 del 12 de junio de 2007, la que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales en el marco de la Ley N° 20.087. Posteriormente, con fecha 31 de mayo de 2009, el fiscalizador recurrido evacuó el informe de fiscalización 0504/2009/541, en el cual constata una serie de hechos, entre ellos que con fecha 12 de mayo de 2009 la denunciante hizo uso del derecho conferido en el artículo 171 del Código del Trabajo al poner término a la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones

que le impone el contrato. Agrega que con el mérito del informe, la abogada de la Inspección procedió a emitir conclusiones jurídicas. Que, en su opinión, concurrían todos y cada uno de los requisitos para estar frente a una situación de acoso laboral, por lo que con fecha 10 de junio de 2009, de acuerdo al mérito del Informe de Fiscalización y de las Conclusiones Jurídicas, el Inspector Provincial de San Antonio, dictó los Ordinarios N°s. 557 y 558, notificados el 10 de junio a la denunciante y el 12 de junio a la denunciada, los que informaban el resultado de la correspondiente investigación, dándose por finalizado el procedimiento al tenor del artículo 489 inciso primero del Código del ramo. Finalmente, el 16 de junio de 2009, la denunciante solicitó a la Inspección que se le otorgara copia del Informe, solicitud que fue resuelta mediante Ordinario N° 568 de fecha 22 de junio de 2009, y haciendo uso de las acciones que establece la ley, la denunciante procedió a interponer con fecha 20 de junio de 2009 demanda de tutela de derechos fundamentales, junto con demandar el despido indirecto según consta en los autos RIT 09-4000-3764-4 del Primer Juzgado de Letras de San Antonio.

Expuesto lo anterior, señala fundamentos respecto a la inadmisibilidad del Recurso en atención a la caducidad del plazo, pues con fecha 13 y 18 de mayo de 2009 se llevó a cabo en las dependencias de la empresa denunciada la correspondiente investigación, lo que fue comunicado a su representante respecto a la naturaleza de la investigación. Indica las normas legales pertinentes y que la investigación se encuadraba dentro del Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral, el que terminó con los descargos el día 18 de mayo de su gerente general Francis Mc Cawley, además, del hecho que tomó conocimiento del resultado de la investigación a través del Ordinario N° 558 de fecha 10 de junio de 2009, el que le fue notificado el día 12 de junio de 2009 en sus dependencias, por lo que no se pueden circunscribir los presuntos actos arbitrarios o ilegales al Ordinario N° 568, por cuanto el mismo sólo da respuesta a una solicitud de la denunciante que contiene las conclusiones jurídicas que se elaboraron de acuerdo a la Circular N° 67, dado que los resultados del informe y sus conclusiones jurídicas fueron puestas en conocimiento de la parte

recurrente con fecha 12 de junio del presente año y no con fecha 22 de junio.

Señala argumentos sobre la Legalidad de la Investigación de Derechos Fundamentales, explica la normativa Legal por la cual se introduce en nuestra Legislación un Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral, el que impone nuevas obligaciones administrativas y judiciales a la Inspección, cuestiones relativas a la investigación y denuncia de derechos fundamentales como de prácticas antisindicales y desleales, las que se regirán en conformidad a los procedimientos que se establecen en la Circular N° 67 de 12 de junio de 2007 por la Directora del Trabajo, explicando detalladamente los alcances de dicha circular en su recurso, como los criterios orientadores del procedimiento y el desarrollo del procedimiento referido a la recepción de la denuncia, investigación de la fiscalía, informe de fiscalización, conclusiones jurídicas, visación, coordinador jurídico, mediación y denuncia judicial.

En consecuencia, está ausente el acto arbitrario o ilegal, pues el Informe fue emitido por un funcionario investido de facultades de conformidad a la ley, por expreso mandato del legislador, y el ordinario fue dictado por el Inspector del Trabajo que dio respuesta a una solicitud de la denunciante, la que solicitó copia del Informe, lo que fue tramitado de acuerdo a las normas de la Ley de Transparencia, y a fin de detallar su conclusión, analiza todas las actuaciones a las que la recurrente les atribuyó el carácter ilegal y arbitrario. Entonces señala, que respecto a la afirmación que el Informe fue suscrito por un tercero distinto del Inspector, se tiene presente el artículo 45 del decreto con fuerza de ley, Ley Orgánica de la Inspección, por el cual se autoriza al Director del Trabajo para encomendar labores de fiscalización a cualquier funcionario del Servicio, por lo que el Informe fue realizado por funcionario debidamente facultado; respecto a la afirmación que el proceso infringió el debido proceso, señala que este fue llevado conforme al mandato de la ley y de conformidad a la Circular N° 67, la que es de público conocimiento; respecto al derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, se pregunta la recurrida a qué sentencia se refiere ya que el Servicio no ha dictado una, por el contrario, está facultado para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, y dentro

de ese contexto los funcionarios pueden constatar hechos que gozan de una presunción de veracidad para efectos de prueba judicial, siendo de carga de la contraria desvirtuar la presunción, derecho que no le ha sido privado y que podrá ejercer ante el Juzgado Laboral; que debía limitarse la Inspección a dar cuenta de la denuncia ante el Tribunal, realizando previa mediación, al tenor de la norma aplicada al caso, no se hace mayor análisis; respecto a que llevó un velado procedimiento investigativo, se realizó en sus dependencias con su completa colaboración y consentimiento; y finalmente, sobre la valoración jurídica realizada de los hechos que sería privativa de los Tribunales, señala que los fiscalizadores en forma constante efectúan tal valoración, por cuanto se debe encuadrar un determinado hecho dentro de una norma específica.

Por último, se refiere a la ausencia de vulneración de garantías, respecto a la establecida en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política, señala que todos los motivos como criterios que sirvieron de base para arribar a dichas conclusiones fueron debidamente dados a conocer a la recurrente y los resultados notificados, por lo demás, el procedimiento fue practicado de acuerdo a la Circular N° 67, y respecto a la garantía del artículo 19 N° 3 inciso 4° de la norma referida, la actuación de los recurridos no fue un juzgamiento, sino una investigación en la que se constatan hechos que en opinión del Servicio constituyen indicios suficientes de vulneración, la que debe en definitiva determinar si la hubo es el Tribunal, por lo demás, que el Informe no trae asociada una multa o una resolución que ordene el cese de actos vulneratorios, y respecto a la última garantía, la del artículo 19 N° 3 inciso quinto, esta no se encuentra contemplada en el catálogo del artículo 20, sin perjuicio la recurrente presentó sus descargos como da cuenta el Informe.

Acompaña, Ingreso de Fiscalización 0504/2009/451, Informe de Fiscalización del mismo número y anexo, conclusiones jurídicas de Fiscalización con el número referido, copias de los Ordinarios N°s. 557, 558 y 658, y copia Circular N° 67.

A fojas 69, se adhiere al informe de fojas 49 el recurrido Cristián Alberto Becerra Maturana.

A fojas 79 vuelta, se agregan a los autos fotocopias autorizadas de la causa RUC N° 09-4-0003764-4 del Primer Juzgado de Letras de San Antonio.

A fojas 80, se trajeron los autos en relación y la causa fue vista en la audiencia del pasado 23 de septiembre de 2009.

Considerando:

Primero: Que, de acuerdo con los antecedentes expuestos, la primera cuestión a dilucidar en el presente recurso de protección es determinar si la acción fue interpuesta dentro del plazo legal pertinente, o si, por el contrario, tal acción fue presentada en forma extemporánea.

Segundo: Que, teniendo únicamente presente que la acción fue presentada el día 22 de julio de 2009, esto es, al cumplirse el plazo de un mes contado desde la fecha del informe de fiscalización que ha sido objeto de este recurso de protección, el que tiene fecha 22 de junio de 2009, se concluye que la acción ha sido interpuesta dentro del plazo establecido en el N° 1 del Auto Acordado de la Corte Suprema sobre tramitación del recurso de protección de garantías constitucionales. Que, además, confirma lo expuesto el hecho de que el recurso debe ser planteado en contra de una actuación precisa y determinada, como lo es el aludido informe de fiscalización, y no en cuanto al conocimiento que de estos hechos pudo tener la recurrente, sobre todo cuando ello no se funda en un antecedente certero, sino tan solo del conocimiento de una determinada situación, sin especificarse concretamente el momento exacto en que tuvo lugar tal circunstancia.

Tercero: Que, en cuanto al fondo del asunto, conforme se indica en el recurso de protección entablado y el informe evacuado al efecto por la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, la discusión se centra en la legalidad y legitimidad del informe que en su oportunidad evacuó, con ocasión de la denuncia efectuada por la trabajadora que individualiza. De acuerdo a dichos antecedentes, queda claro que la actuación de la recurrida se enmarca dentro del procedimiento denominado Tutela laboral, y regulado en los artículos 485 y siguientes del

Código del Trabajo. En específico, la actuación de la Inspección del Trabajo está avalada en lo que dispone el inciso quinto de artículo 486 del Código referido, en cuanto, actuando ese Servicio en el ámbito de sus atribuciones, y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, las que no son puestas en discusión, puede denunciar los hechos materia de su intervención. También resulta claro que la trabajadora Tatiana Reyes Muñoz se presentó a la Inspección denunciando hechos que podrían ser constitutivos de vulneración de garantías fundamentales. En tal virtud, la Inspección del Trabajo no sólo tiene la facultad sino el deber de investigar en el ámbito administrativo la efectividad de la denuncia. El hecho de que esa actuación se denomine investigación, no importa que se esté arrogando facultades jurisdiccionales. Es sabido que en el ámbito administrativo propiamente tal, esto es, en la actuación de diversos órganos del Estado, que no forman parte del Poder Judicial, realicen indagaciones e investigaciones, como por ejemplo, en el ámbito disciplinario interno de tales reparticiones. Nadie podría discutir la legitimidad de esas actuaciones, las que se enmarcan en claras disposiciones legales, como el Estatuto Administrativo y la Ley de Bases de Administración del Estado. En el caso de autos, se trata de actuaciones que están autorizadas en el Código del Trabajo, a través de las nuevas disposiciones referidas a la tutela laboral, lo que implica una participación activa de la Inspección del Trabajo. Que establecido el marco de actuación de la recurrida, lo que interesa es determinar si en esa labor ha vulnerado la garantía de un debido proceso administrativo y derivado de ello, las garantías constitucionales denunciadas y objeto del presente recurso de protección. Que, de acuerdo con los antecedentes allegados al presente recurso y lo expuesto por las partes, queda claro que la actuación de la Inspección del Trabajo, desde el momento en que se constituyó en el lugar de trabajo de la trabajadora denunciante, no puede ser objeto de reproche alguno. En efecto, ha procedido conforme a la naturaleza del reclamo, efectuando las indagaciones que eran del caso realizar. Distinto hubiera sido si se hubiere limitado a evacuar un informe sin hacer ninguna averiguación previa. En ese caso sí podrían existir antecedentes que permitirían dudar de la legitimidad de su actuación.

En consecuencia, no puede achacársele algún grado de ilegitimidad, cuando precisamente realiza diligencias tendientes a comprobar la efectividad de la denuncia. Que, por otra parte, en cuanto a los cuestionamientos relativos a la falta de fecha de uno de los documentos cuestionados y que el informe habría sido evacuado por una persona que no tenía facultades para ello, se trata de una materia que corresponde analizar en este estadio y además de que se trata de cuestiones formales que no afectan de modo alguno el contenido del informe, el que debe ser analizado y ponderado en la instancia judicial correspondiente.

Cuarto: Que, por otro lado, el informe cuestionado se ha presentado en un juicio laboral en el que se discuten precisamente los hechos susceptibles de ser discutidos por las partes interesadas en este litigio, a saber, la trabajadora, la empleadora y la Inspección del Trabajo. Es en ese ámbito, esto es, el jurisdiccional, en donde podrá discutirse la efectividad del informe y sus consecuencias, por lo que no cabe en esta vía referirse a su contenido íntimo siendo otras las instancias que deberán resolver sobre lo aseverado en el informe que se ha cuestionado.

Quinto: Que, derivado de lo anterior, se han tenido a la vista los antecedentes que por vulneración de garantías fundamentales se sigue ante el Primer Juzgado Laboral de San Antonio, RUC 09-0003764-4, en donde, de acuerdo a lo manifestado por los abogados que concurrieron a estrados, en fecha próxima tendrá lugar la realización de la audiencia de juicio en esa causa, por lo que existe procedimiento idóneo y competente en donde pueden discutirse las cuestiones de fondo que han involucrado a las partes.

Sexto: Que, en mérito de lo expuesto, y básicamente porque se estima que la actuación de la Inspección del Trabajo de San Antonio se ajusta plenamente a derecho y ella debe ser analizada en el contexto del juicio laboral ya referido, es que el recurso de protección incoado no podrá prosperar. Por lo mismo, no se advierte vulneración de las garantías mencionadas en el recurso, a saber, la igualdad ante la ley, toda vez que la recurrente tiene las instancias precisas y determinadas para

instar por sus derechos. En cuanto a la garantía del debido proceso, se mencionan los incisos 4º y 5º del N° 3 del artículo 1º de la Constitución. Con respecto al inciso 5º mencionado, ello no se encuentra dentro de las garantías establecidas en el artículo 20 de la Constitución, por lo que no cabe analizarlo mayormente. Y en cuanto al inciso 4º, que sí se encuentra integrado, referido a las comisiones especiales, no se advierte de qué modo pudo actuar la Inspección de Trabajo de esa forma, sobre todo que su actuación, tal como se ha dicho precedentemente, se enmarca perfectamente dentro de sus facultades legales y reglamentarias.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección, *se rechaza* el deducido por Cristián Gómez Gallardo, a nombre de Container Operators S.A. en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio y de Cristián Becerra Maturana.

Regístrese, notifíquese a las partes y en su oportunidad, archívese.

Devuélvase los expedientes tenidos a la vista y la custodia.

Redacción del Ministro Sr. Jaime Arancibia Pinto.

No firma el Abogado Integrante señor Carlos Oliver Cadenas, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del presente fallo, por encontrarse ausente.

Rol N° 396-2009.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema

Recurso 7.621/2009 - Resolución: 38.103 - Secretaría: UNICA.

Santiago, tres de noviembre de dos mil nueve.

A fojas 143: a lo principal y otrosí, téngase presente.

A fojas 144: téngase presente.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de veintiocho de septiembre pasado, escrita a fojas 82.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros Sr. Adalis Oyarzún Miranda, Sr. Pedro Pierry Arrau, Sr. Haroldo Brito Cruz y los Abogados Integrantes Sr. Arnaldo Gorziglia Balbi y Sr. Guillermo Ruiz Pulido. Santiago, 3 de noviembre de 2009.

Autoriza la Secretaria de esta Corte Suprema Sra. Rosa María Pinto Egusquiza.

En Santiago, a tres de noviembre de dos mil nueve, notifiqué en secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

Rol N° 7.621-2009.

MARTA DONAIRE MATAMOROS

Abogado

*Unidad de Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica*

DEL DIARIO OFICIAL

24 octubre

- Ley Nº 20.391. Permite el voto de los habitantes de la localidad de Chaitén en las elecciones presidenciales y parlamentarias del año 2009.
- Ley Nº 20.385. Faculta al Fisco para comprar y vender propiedades particulares con ocasión de la erupción del Volcán Chaitén.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que faculta al Fisco para comprar y vender propiedades particulares afectadas por situaciones de catástrofe (Boletín Nº 6010).
- Ley Nº 20.389. Faculta a los Cuerpos de Bomberos para inspeccionar las condiciones de seguridad de edificaciones.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que establece la obligatoriedad de certificados de seguridad extendidos por funcionarios designados por la Junta Nacional del Cuerpo de Bomberos respecto de permisos de construcción en altura (Boletín Nº 1007-14).

27 octubre

- Ministerio del Interior. Subsecretaría del Interior. Complementa publicación de la Ley Nº 20.391. Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que permite el voto de los habitantes de la localidad de Chaitén en las elecciones presidenciales y parlamentarias. Boletín Nº 6542-06.
- Ley Nº 20.386. Cambia la denominación del actual Edificio Diego Portales.

28 octubre

- Ley Nº 20.390. Reforma constitucional en materia de Gobierno y Administración Regional (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley Nº 20.381. Modifica la Ley Nº 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la Ley Nº 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional (Boletín Nº 4059).

29 octubre

- Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 27.12.07, del Ministerio de Justicia. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito.

30 octubre

- Extracto de Resolución N° 158 exenta de 26.10.09, del Servicio de Impuestos Internos, que establece como consecuencia de lo dispuesto en la Ley N° 20.360, se hace necesario modificar el formulario N° 29, establecido mediante la Resolución N° 74 exenta, de 16.12.2003, y sus modificaciones posteriores.
- Decreto N° 97, de 31.07.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba modificaciones al contrato de administración del Seguro Obligatorio de Cesantía.

3 noviembre

- Decreto N° 96, de 27.03.09, del Ministerio de Educación. Reglamenta los contenidos y forma de ejecución del programa de fomento a la calidad de la formación inicial de docentes para el año 2009.

7 noviembre

- Ley N° 20.388. Concede permiso para trabajadores al interior de la locomoción colectiva (*publicada en esta edición del Boletín*).
- 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 noviembre y 9 de diciembre de 2009.

10 noviembre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 11/2009. Determina interés corriente por el lapso que indica.

12 noviembre

- Decreto N° 91, de 20.07.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Regula el artículo 25 bis de la Ley N° 19.728, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía (*publicado en esta edición del Boletín*).

14 noviembre

- Ley N° 20.387. Faculta renovación de bonificación por retiro voluntario creada por Ley N° 20.135, y crea bonificación adicional para los funcionarios municipales que indica.
- Ley N° 20.392. Modifica el Estatuto Orgánico de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco) y las normas sobre disposición de sus pertenencias mineras que no forman parte de yacimientos en actual explotación.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica el Estatuto Orgánico de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco) y las normas sobre disposición de sus pertenencias mineras (Boletín N° 4901-08).
- Circular N° 74, de 12.11.09, de la Subsecretaría del Interior. Disposiciones del Ministerio del Interior para el resguardo del orden público en las elecciones parlamentarias y presidencial a realizarse el 13 de diciembre de 2009.

17 noviembre

- Decreto N° 352, de 24.09.09, del Ministerio de Educación. Fija el valor de la suma adicional a que se refiere el artículo 17 de la Ley N° 19.715 para el año 2009, en \$ 5.522 (cinco mil quinientos veinte y dos pesos).

18 noviembre

- Decreto N° 124, de 17.08.09, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil y el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 131, de 31.08.09, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Australia (*publicado en esta edición del Boletín*).

19 noviembre

- Decreto N° 297, de 7.08.09, del Ministerio de Educación. Aprueba el Reglamento del artículo 1° de Ley N° 19.989, que regula el procedimiento mediante el cual la Tesorería General de la República retendrá, de la devolución anual de impuestos a la renta que correspondiere a los deudores del crédito solidario universitario, regulado por la Ley N° 19.287 y sus modificaciones.
- Decreto N° 302, de 17.08.09, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 173, de 2004, que creó becas de capacitación monitores ayudantes de profesores de primer año de enseñanza básica de establecimientos adscritos al "Programa de Educación Básica", en el sentido que indica.
- Decreto N° 2.544 exento, de 13.11.09, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos subvencionados de enseñanza media, ambas modalidades y los administrados por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, para el año escolar 2010; establece sistema de rebajas o exenciones a dicho monto y determina derechos de escolaridad que indica.

20 noviembre

- Ley N° 20.395. Moderniza el Servicio Electoral.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que moderniza el Servicio Electoral (Boletín N° 6139-06).
- Ley N° 20.394. Prohíbe condicionar la atención de salud al otorgamiento de cheques o dinero en efectivo.

21 noviembre

- Decreto N° 41, de 12.08.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba bases de licitación pública para el servicio de administración de cuentas de capitalización individual establecido por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

23 noviembre

- Ley N° 20.396. Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.399. Otorga derecho a sala cuna al trabajador (*publicada en esta edición del Boletín*).

Departamento Jurídico

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Acoso sexual. Estudiante en práctica. Procedencia.	4.354/059	29.10.09	75
Acoso sexual. Inspección del Trabajo. Facultades.	4.354/059	29.10.09	75
Deportistas profesionales. Término anticipado de contrato. Indemnización. Naturaleza jurídica.	4.353/058	29.10.09	73
Estatuto de Salud. Asignación de colación y movilización. Procedencia.	4.635/062	17.11.09	87
Igualdad de remuneraciones. Alcance.	4.483/060	10.11.09	81
Licencia médica. Rechazo. Incidencia Remuneraciones. Personal Atención Primaria.	4.484/061	10.11.09	85

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCION DE DICTAMENES

DEPORTISTAS PROFESIONALES. TERMINO ANTICIPADO DE CONTRATO. INDEMNIZACION. NATURALEZA JURIDICA.

4.353/058, 29.10.09.

La indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y queda, por tanto, comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1° del artículo 178 del cuerpo legal citado.

Fuente: Código del Trabajo, artículos 152 bis I y 178.

Mediante el oficio del antecedente ... Ud. solicita que esta Dirección determine si la indemnización a que se refiere el artículo 152 bis I del Código del Trabajo está comprendida dentro de las que contempla el inciso 1° del artículo 178 del mismo cuerpo legal o si, por el contrario, debe ser calificada como una de aquellas "otras indemnizaciones" a que alude el inciso 2° de esta última disposición.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 178 del Código del Trabajo, dispone:

"Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pagadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo".

Al tenor literal del precepto legal preinserto es posible afirmar que el inciso 1° de la norma legal en comento se refiere a indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo que tienen su fuente en la ley o en contratos o convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones contenidas en contratos colectivos, afirmando que tales beneficios no constituyen renta para ningún efecto tributario.

El inciso 2° de la misma norma legal, por su parte, dispone que cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además "otras indemnizaciones" deberán sumarse unas y otras,

con el único objeto de aplicar a estas últimas lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Ahora bien, los incisos 1°, 4°, 5° y 6° del artículo 152 bis I del Código del Trabajo, por su parte, preceptúan:

“Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

“Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

“A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional.

“La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional”.

Del precepto legal preinserto se infiere que durante la vigencia del contrato de trabajo la entidad deportiva puede convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por la terminación anticipada del mismo, para cuyos efectos debe contar con la aceptación expresa del jugador, debiendo el contrato respectivo otorgarse por escrito. Agrega que por *“indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo”* se entiende el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato, correspondiéndole al deportista profesional, al menos un diez por ciento del monto de esta indemnización.

La disposición legal en comento agrega que la terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional.

A la luz de lo expresado, es posible afirmar, entonces, que la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al deportista profesional, es un beneficio que tiene lugar con ocasión de la terminación de funciones o del contrato de trabajo del jugador, razón por la cual es asimilable, en opinión de la suscrita, a las indemnizaciones que por esta misma causa contempla el inciso 1° del artículo 178 del mismo cuerpo legal.

La conclusión anotada se confirma si se tiene presente la regla denominada *“in dubio pro operario”*, ampliamente reconocida por nuestra jurisprudencia judicial como principio obligatorio de interpretación legal, según la cual, el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma debe utilizar aquel que sea más favorable al trabajador o, en otros términos, existiendo dudas sobre la interpretación que ha de darse a un determinado precepto laboral, debe primar el que sea más beneficioso para el trabajador, en la especie, el contenido en el inciso 1° del artículo 178 del Código del Trabajo, ya que, de acuerdo a éste, las indemnizaciones por término de funciones no constituyen renta para ningún efecto tributario, esto es, no obligan a pagar impuesto.

Se reitera que la conclusión anterior se refiere al porcentaje no inferior al 10% de la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que la entidad deportiva debe pagar al deportista profesional en conformidad al artículo 152 bis I del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, y no al monto de dinero que dicha entidad paga al otro club deportivo para efectos de terminar anticipadamente el contrato del deportista profesional.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y queda, por tanto, comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1° del artículo 178 del cuerpo legal citado.

ACOSO SEXUAL. ESTUDIANTE EN PRACTICA. PROCEDENCIA. INSPECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.**4.354/059, 29.10.09.**

- 1.- Frente a un requerimiento de una alumna en práctica que denuncia haber sido víctima de conductas de acoso sexual por parte de un trabajador de una empresa, resultan aplicables las normas procedimentales incorporadas al Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, por la Ley N° 20.005 sobre acoso sexual, debiendo exigírsele al empleador a cargo de la dirección de la empresa en que se han verificado las conductas de acoso sexual por uno de los trabajadores bajo su dependencia, el cumplimiento de las obligaciones que le impone dicha normativa.
- 2.- De acuerdo a lo dispuesto por el legislador, la Inspección del Trabajo respectiva, para el caso que se le remitiere por un empleador un informe que dé cuenta de su investigación derivada de una denuncia de acoso sexual, se encuentra facultada para observar tanto la investigación, como las conclusiones a que hubiere arribado el empleador, debiendo poner esas observaciones en conocimiento del empleador, del o de la denunciante y del denunciado(a).

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 2° inciso 2°, 8° inciso 3°, 153 inciso 2°, 154 N° 12, 211- A, B, C, D y E.

Concordancia: Dictamen N° 1.133/36, de 21.03.2005.

Por medio de la presentación del ANT., se solicita un pronunciamiento tendiente a:

- 1.- Fijar la competencia del Servicio para iniciar una investigación administrativa de acoso sexual frente al requerimiento de una alumna de práctica que denuncia haber sido víctima de conductas de acoso sexual, y,
- 2.- Determinar el alcance de las facultades legales del Servicio para modificar el resultado concluido por el empleador en su investigación interna, considerando que se han planteado investigaciones internas donde el trabajador denunciado goza de fuero laboral y en el proceso investigativo se concluye la constatación de la denuncia en cuestión sin que existan antecedentes e indicios suficientes que permitan sustentar el resultado concluido por el empleador, sugiriéndose en un número no menor de casos, sancionar la conducta denunciada con el despido del trabajador aforado, de acuerdo al artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo. En igual sentido, agrega que le ha correspondido observar informes donde se concluye la falta de constatación de la denuncia del afectado, pero, una vez analizados y ponderados los antecedentes acompañados por el empleador, se advierte que éstos bastan suficientemente para constatar la realización de los requerimientos sexuales denunciados.

Que, al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- Que, para resolver la primera de las consultas, resulta necesario, en primer lugar, dar cuenta de la regulación que formula el legislador respecto del acoso sexual, para, luego, explicar en qué medida la denuncia de acoso sexual interpuesta por una alumna en práctica encuentra amparo en tal normativa y, por último, cuál es la competencia que, en tal evento, le cabría a este Servicio.

Que la norma genérica y que sirve de sustento al reproche de toda conducta constitutiva de acoso sexual es aquella contenida en la primera parte del inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo,

según la cual *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.”* Esta norma exige de parte del empleador una disposición activa, tal como refleja la norma del inciso 2° del artículo 153 del Código del Trabajo, cuando, de frente a las disposiciones que debe contener todo Reglamento Interno, establece que *“especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”* Inequívocamente, el ambiente laboral referido es aquel en que se desarrollan las actividades laborales y respecto del cual el empleador dispone de amplios poderes, entre ellos el de organización y de administración de los elementos personales y materiales que participan de él.

Que el legislador ha estimado categóricamente que resulta contrario a la dignidad de la persona, entre otras conductas posibles, el acoso sexual, entendiéndose por tal *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio, contenida en *Dictamen N° 1.133/36 de 21.03.2005*, al precisar los alcances de las conductas de acoso sexual, sostiene que *“no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo pone expresamente de manifiesto el concepto legal recién transcrito, cuando señala que el acoso sexual puede producirse “por cualquier medio”, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.”*, entendiéndose el legislador, al *“utilizar la expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”*.

Aclarada la amplitud del concepto de acoso sexual que sanciona el legislador, según la

interpretación de este Servicio, cabe hacer referencia a las exigencias que aquél le impone a todo empleador obligado a poner en uso Reglamento Interno.

El número 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.005, señala que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad deberá contener:

“12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual”.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168”.

De este modo, armonizando los preceptos anteriores, es posible señalar que en las empresas obligadas por la legislación laboral vigente a contar con Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, éste deberá necesariamente contener normas que tengan por objeto el adecuado respeto a la dignidad de los trabajadores de la misma.

Para el logro de ese objetivo exigido por la ley, es necesario que los empleadores respectivos señalen en tales reglamentos, como mínimo, las siguientes estipulaciones:

- a.- El procedimiento al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual por parte de los trabajadores, el que deberá sujetarse a las condiciones mínimas señaladas en el artículo 211-C del Código del Trabajo.
- b.- Las medidas de resguardo que la empresa aplicará en caso de denuncias de acoso sexual, con el objeto de garantizar los derechos de los involucrados, en conformidad al artículo 211-B del Código del Trabajo, y
- c.- Las sanciones que se aplicarán en caso de darse por acreditada la conducta de acoso sexual, las que deben ajustarse a las permitidas por la ley en caso de empleadores que cuenten

con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, esto es, amonestación verbal, por escrito o multa en conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.

La exigencia anterior, de contar con normas sobre acoso sexual en el Reglamento Interno, resulta exigible a todas las empresas que tengan obligación de contar con dichos instrumentos, aun cuando éstos hayan sido dictados con anterioridad a las normas contenidas en la Ley N° 20.005 (publicada en el Diario Oficial el 18.03.2005).

En el caso de empleadores que no tengan la obligación de contar con un Reglamento Interno en conformidad a la legislación vigente, es necesario precisar que, por tal circunstancia, no están obligados a contar con normas sobre acoso sexual en los términos precedentemente señalados, sin perjuicio de lo cual, nada impide que el empleador en esta situación decida contar con normas de prevención y sanción del acoso sexual, mediante la dictación del respectivo Reglamento Interno, aprovechándose de ese modo de la norma de no recargo indemnizatorio prevista en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo.

En el mismo caso anterior, pero en que el empleador no hubiere voluntariamente puesto en uso un Reglamento Interno y reciba una denuncia de acoso sexual, deberá inmediatamente remitirla a la Inspección del Trabajo respectiva, para que esta autoridad administrativa dé curso al procedimiento de investigación respectiva.

Cabe ahora referirse al procedimiento de investigación del acoso sexual establecido en el nuevo Título IV del Código del Trabajo. Al respecto, corresponde señalar que la nueva normativa establece un procedimiento que se construye sobre la base que el denunciado no sea el empleador, sino otros trabajadores, incluyendo a los superiores jerárquicos.

En efecto, el artículo 211-A del Código del Trabajo, que encabeza el título citado, señala:

“En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento

o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo”.

De este modo, el procedimiento establecido en la ley se inicia con una denuncia presentada por la persona afectada, la que puede ser dirigida a su empleador directamente o a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Dicha denuncia puede ser presentada por el propio afectado(a), o por el sindicato al que se encuentre afiliado(a) cuando sea requerido expresamente, por aplicación de los números 2 y 3 del artículo 220 del Código del Trabajo, que facultan respectivamente a la organización sindical de que se trata a *“representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados”* y a *“velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales”*.

El empleador que ha recibido una denuncia sobre acoso sexual puede decidir efectuar un procedimiento interno de investigación y sanción o, en su defecto, remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta realice la investigación.

En cualquier caso, el empleador deberá inmediatamente después de recibida la denuncia de acoso sexual, adoptar las medidas de resguardo destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, cuestión que corresponde a un deber legal plenamente exigible desde el punto de vista de la autoridad administrativa.

El procedimiento efectuado por la empresa debe sujetarse a las condiciones mínimas establecidas en el artículo 211-C del Código del Trabajo, vale decir:

“deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva”.

Los resultados de esta investigación interna deben ser remitidos a la Inspección del Trabajo,

para que ésta realice las observaciones que correspondan, las que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, ya sea por la persona afectada o por el empleador que la remite, esta Institución deberá, junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a las personas involucradas, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente.

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el empleador, o que fuere realizada por la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador tendrá un plazo de quince días contados desde que reciba el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por aquél, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

Cabe ahora referirnos a quién o quiénes son los(a) sujetos activos y pasivos de las conductas de acoso sexual a que se refiere la Ley N° 20.005, para luego hacerse cargo de si resulta posible que conductas de acoso sexual en un escenario laboral tengan sanción cuando nos encontremos en presencia de sujetos activos y/o pasivos distintos de los señalados en la ley recién citada y, en tal caso, cuál es el rol que le cabe al Servicio.

De una lectura armónica de las normas introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.005, aparece que el *sujeto activo* de la conducta de acoso sexual puede ser uno(a) o más compañeros(as) de trabajo, entregándole al empleador un rol activo en materia de la prevención y de las medidas a adoptar toda vez que llegue a su conocimiento una denuncia de acoso sexual. Así, como ya se advirtió, le corresponderá adoptar todas las medidas necesarias para mantener un ambiente digno de trabajo en el que, ciertamente, no se verifiquen conductas de acoso sexual. Pero, también, le corresponderá incorporar en el Reglamento Interno las medidas de resguardo, el procedimiento a seguir y las sanciones que deban verificarse con ocasión

de una denuncia por acoso sexual presentada ante él, pudiendo el reproche por tal conducta culminar, incluso, en un despido por la causal acoso sexual contenida en el artículo 160 N° 1, b) del Código del Trabajo. Claramente, la Ley N° 20.005 establece como sujeto activo de la conducta de acoso sexual a quien ha de encontrarse subordinado al empleador, favoreciendo con ello la eficacia de sus normas.

En cuanto al *sujeto pasivo* aparece de las mismas normas transcritas que ha de tratarse de una persona que preste servicios en la empresa, que, en tanto tal, se encuentre en la situación de exigirle a quien dirige ésta la adopción de las medidas y sanciones necesarias para resguardar sus derechos ante conductas de acoso sexual.

Que, en cuanto al *sujeto activo* de la conducta, el que en párrafos precedentes se dé cuenta que la normativa vigente excluya a quienes no respondan a la calificación de trabajador si bien implica limitar las normas de la Ley N° 20.005, no condiciona una pasividad de parte del Servicio frente a conductas que, respondiendo a los contornos que de ella brinda el legislador, puedan realizar otros actores. Nos estamos refiriendo a casos en los cuales sea el empleador a quien se le imputen conductas que revistan caracteres de acoso sexual. Este caso se encuentra resuelto por la doctrina vigente del Servicio (así, en Dictamen N° 1.133/36, de 21.03.2005), a partir de la cual, *"para el caso que el denunciado sea el propio empleador, cabe señalar que no corresponde la aplicación del procedimiento contemplado en el título IV del Código del Trabajo, de la investigación y sanción del acoso sexual, debiendo en dicho caso efectuarse la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo respectiva por infracción a las normas legales laborales contenidas en el artículo 2° del texto legal citado"*; agregando que, *"el acoso sexual corresponde a una conducta ilegal, que infracciona el artículo 2° del Código del Trabajo, y lesiona diversos bienes de la persona afectada, protegidos por el ordenamiento jurídico vigente, debiendo el Estado, a través de sus órganos fiscalizadores, sancionar administrativamente dicha conducta. En esta situación, en que el empleador es el denunciado, el procedimiento para la denuncia de acoso sexual será el que corresponda para la aplicación de una multa administrativa de esta naturaleza,*

según lo disponga la Institución, dando garantías de celeridad y reserva para los involucrados”.

Cabe ahora referirse al caso en que, tal y como se plantea en vuestra consulta, se presente la situación en que la conducta de acoso sexual se dirija por parte de un trabajador en contra de quien, no siendo trabajador(a) del empleador del acosador(a), se encuentra prestando servicios dentro de los espacios alcanzados por su poder de mando, disciplinario y de variación.

Al respecto, cabe afirmar que la norma del inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo, según la cual *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*, exige, como ya se ha señalado, de parte del empleador una disposición activa, tal como refleja la norma del inciso 2º del artículo 153 del Código del Trabajo, cuando, de frente a las disposiciones que debe contener todo Reglamento Interno, establece que, *“especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”*.

Un ambiente laboral en el cual se toleren conductas de acoso sexual cometidas por uno(a) o más trabajadores(as), será indiciario de un incumplimiento por parte del empleador de la exigencia legal en orden a garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre quienes allí prestan servicios.

De una interpretación armónica de las normas incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.005, aparece que los elementos que definen su aplicación son los siguientes: a.- Que el sujeto activo de la conducta sea un trabajador, y, b.- Que la conducta de acoso sexual se verifique en contra de una persona –por regla generalísima, nos dice la experiencia, se tratará también de un trabajador o trabajadora– en un espacio alcanzado por los poderes del empleador del sujeto activo.

A partir de lo anterior, cabe concluir respecto de la primera consulta planteada que frente a un requerimiento de una alumna en práctica que denuncia haber sido víctima de conductas de acoso sexual por parte de un trabajador de una empresa, resultan aplicables las normas

procedimentales incorporadas al Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, por la Ley N° 20.005 sobre acoso sexual, debiendo exigírsele al empleador a cargo de la dirección de la empresa en que se ha verificado la conducta de acoso sexual, el cumplimiento de las obligaciones que le impone dicha normativa.

Que sostener una interpretación que excluyera de protección a una alumna en práctica en una empresa, frente a conductas de acoso sexual de trabajadores de ésta, implicaría desatender la obligación que todo empleador a cargo de la dirección de una empresa debe cumplir en orden a mantener un ambiente digno de trabajo, al tiempo que daría lugar a una situación del todo paradójica, al encontrarse obligado a proporcionar colación y movilización al alumno(a) o egresado(a) en práctica (a quien el legislador excluye todo vínculo laboral, según dispone el artículo 8º inciso 3º del Código del Trabajo) y no con la obligación de adoptar las medidas necesarias para que cumpla con su práctica profesional en un ambiente digno, ajeno a las conductas de acoso sexual en contra de aquél(la).

2.- En cuanto a la determinación del alcance de las facultades legales del Servicio para modificar el resultado concluido por el empleador en su investigación interna, considerando que se han planteado investigaciones internas donde el trabajador denunciado goza de fuero laboral y en el proceso investigativo se concluye la constatación de la denuncia en cuestión sin que existan antecedentes e indicios suficientes que permitan sustentar el resultado concluido por el empleador, sugiriéndose en un número no menor de casos, sancionar la conducta denunciada con el despido del trabajador aforado, de acuerdo al artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo. En igual sentido, se agrega que al Director Regional que formula la consulta le ha correspondido observar informes donde se concluye la falta de constatación de la denuncia del afectado, pero, una vez analizados y ponderados los antecedentes acompañados por el empleador, se advierte que éstos bastan suficientemente para constatar la realización de los requerimientos sexuales denunciados.

Que, tal como se señaló precedentemente, el procedimiento efectuado por la empresa debe

sujetarse a las condiciones mínimas establecidas en el artículo 211-C del Código del Trabajo, vale decir:

“ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva”.

Que, a su turno, el artículo 211-D del mismo cuerpo legal, dispone:

“Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”.

Por último, el artículo 211-E, del Código Laboral, dispone:

“En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan”.

De las normas transcritas, se desprende que el sentido que el legislador ha dado a la obligación de remisión de los informes realizados por el propio empleador cuando éste haya asumido la investigación por denuncia de acoso sexual, es para su observación por parte de la Inspección del Trabajo respectiva.

Que, de acuerdo a la Real Academia Española, la expresión observación significa “acción y efecto de observar” y observar tiene entre sus significados “examinar atentamente”, “advertir”, “reparar”, entre otras.

Respecto a qué debe ser objeto de tal examen atento, reparación o advertencia, claramente se concluye del sentido de la ley que se trata de la fiscalización realizada por el empleador, lo que supone verificar que se haya cumplido con las exigencias legales en orden a constar por escrito, a ser llevada en estricta reserva, a haber garantizado a ambas partes el derecho a ser oídos, así como a fundamentar sus dichos. En suma, deberá verificarse el respeto por el empleador,

de lo que se denomina debido proceso en faz adjetiva o formal. A lo anterior, deberá agregarse, por su íntima conexión, la observación de las conclusiones del empleador, lo que lleva implícito la posibilidad de no coincidir con éstas, sea por no atenerse al mérito de la investigación o por carecer ésta de los requisitos mínimos exigidos por la ley, más aún cuando existan indicios, como en el caso relatado por usted, de prácticas antisindicales, en cuyo caso, además de la observación pertinente del informe del empleador en materia de acoso sexual, correspondería iniciar, en caso de verificarse, la correspondiente investigación por prácticas antisindicales en base a las instrucciones vigentes.

Que cabe entonces concluir que, de acuerdo a lo dispuesto por el legislador, la Inspección del Trabajo respectiva, para el caso que se le remitiere por un empleador un informe que dé cuenta de su investigación derivada de una denuncia de acoso sexual, se encuentra facultada para observar tanto la investigación, como las conclusiones a que hubiere arribado el empleador, debiendo poner esas observaciones en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

En atención a tales observaciones, el empleador se encontrará habilitado para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

En conclusión, sobre la base de los argumentos esgrimidos, cúpleme informar a usted que:

- 1.- Frente a un requerimiento de una alumna en práctica que denuncia haber sido víctima de conductas de acoso sexual por parte de un trabajador de una empresa, resultan aplicables las normas procedimentales incorporadas al Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, por la Ley N° 20.005 sobre acoso sexual, debiendo exigirse al empleador a cargo de la dirección de la empresa en que se ha verificado la conducta de acoso sexual, por uno de los trabajadores bajo su dependencia, el cumplimiento de las obligaciones que le impone dicha normativa.
- 2.- De acuerdo a lo dispuesto por el legislador, la Inspección del Trabajo respectiva, para el caso que se le remitiere por un empleador un informe que dé cuenta de su investigación derivada de una denuncia de acoso sexual,

se encuentra facultada para observar tanto la investigación, como las conclusiones a que hubiere arribado el empleador, debiendo

poner esas observaciones en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

IGUALDAD DE REMUNERACIONES. ALCANCE.

4.483/060, 10.11.09.

En principio, parece plausible la distinción hecha en el monto de una remuneración específica de carácter esporádico como el aguinaldo, en base a la antigüedad en la empresa de los trabajadores beneficiados, lo que no obsta al eventual ejercicio de las acciones legales o constitucionales correspondientes por quienes pudieren sentirse discriminados arbitrariamente por dicha modalidad, en base a circunstancias que se verifiquen en el caso concreto y que denoten distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable, como lo sería, entre otras posibles, aquella que estuviere justificada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

Fuentes: Constitución, artículo 19 N° 16 inciso 3°; Convenios N°s. 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo; Declaraciones Universal de Derechos Humanos, artículos 2.1 y 23.2; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 2.2; Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 24; Código del Trabajo, artículos 2°, 5° inciso 1°, 62 bis, 154 N° 6 y N° 11 y 511.

Concordancia: Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09.

Por intermedio de la presentación individualizada en el ANT. se da cuenta que Mafor S.A. entrega a sus trabajadores aguinaldos diferenciados, dependiendo del tiempo de servicio que el trabajador tenga en la empresa, lo que se expresa del siguiente modo:

- a.- Para los trabajadores con más de cinco años en la empresa, el aguinaldo equivale a \$ 50.000;
- b.- Para los trabajadores que llevan prestando servicios para la empresa entre uno y cinco años, el aguinaldo equivale a \$ 35.000, y,
- c.- Para los trabajadores con menos de un año en la empresa se entrega un aguinaldo proporcional (con relación a los \$ 35.000) a los meses que lleva laborando en la empresa.

Se agrega que la finalidad de esta forma de diferenciación, es incentivar la permanencia en la compañía y, al mismo tiempo, premiar a los trabajadores que por tantos años les han colaborado.

A partir de lo relatado, se consulta si existe algún reparo por parte de este Servicio al sistema de aguinaldo establecido en la empresa.

Que, al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

De la norma recién transcrita se desprende que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades, en que por parte del trabajador se compromete éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación respecto del empleador y éste, a pagarle por tales servicios una remuneración determinada.

Que, el aguinaldo se ha definido por la Real Academia Española (Edición 22ª), en su segunda acepción, como *“regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión”*. Llevado al ámbito laboral, el aguinaldo asume plenamente el carácter de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo, en tanto se trata de una contraprestación en dinero (o en especies) que recibe el trabajador con ocasión de alguna festividad.

Que, en tanto remuneración, en principio, su monto obedece al libre acuerdo entre empleador y trabajador, tal y como lo permite el artículo 10 N° 7 del citado cuerpo legal en la medida, claro está, que el monto total de la remuneración, incluido el aguinaldo, al menos sea equivalente al ingreso mínimo mensual.

Que, sin embargo, todo empleador ha de respetar el principio de no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución y que encuentra materialización concreta en el ámbito laboral en los artículos 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución (que establece: *“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”*) y en el artículo 2° del Código del Trabajo, cuyos incisos 3°, 4° y 5° disponen:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas

en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, 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 ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

De lo transcrito, se desprende que nuestro ordenamiento jurídico reprocha discriminaciones en el empleo y la ocupación que se funden en motivaciones que sean ajenas a la idoneidad o capacidad personal, como sucederá cuando se discrimine por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

De esta manera, se configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento, las que a continuación, se pasan a reproducir:

El artículo 2.1. de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, dispone:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

A su vez, el artículo 23.2. de la misma Declaración, dispone:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Por su parte, el artículo 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, dispone:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las

personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El artículo 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), dispone:

“Igualdad ante la Ley.

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1956, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, dispone

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta

con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

Llevado al terreno de la igualdad de remuneraciones, cuando lo pretendido es que la distinción no se funde en el sexo, el Estado de Chile ratificó el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1951, sobre igualdad de remuneraciones, el que dispone, en su artículo 1°:

A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

A partir de los Convenios recién transcritos y a que, tal como recoge la doctrina vigente de este Servicio (así, Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09) el principio de igualdad ante la ley corresponde, además de su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, cabrá aseverar que no resultaría armónico con el respeto al derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados arbitrariamente, si un empleador estableciera diferencias remuneracionales entre trabajadores, sin que la misma

se fundare en motivos razonables o plausibles, entre los cuales ciertamente no podría encontrarse ninguna de las categorías sospechosas a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo ni alguna otra que no se funde en la idoneidad o capacidad personal, de acuerdo a lo dispuesto por el constituyente.

Que, en cuanto a las formas que puede representar la discriminación de acuerdo a la doctrina (así, Caamaño Rojo, Eduardo, "El derecho a la no discriminación en el empleo", *Lexis Nexis*, Santiago, 2005), puede ser directa e indirecta. La *discriminación directa* puede adoptar, a su vez, dos formas: *abierta y oculta*. La discriminación directa abierta se verificará cuando algún criterio de diferenciación prohibido sea el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador(a). Un ejemplo de discriminación directa abierta, para el caso que nos ocupa, si se excluyera de recibir el aguinaldo a los trabajadores sindicalizados. A su vez, la discriminación directa oculta se materializará cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador(a) se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por ciertos trabajadores. Un ejemplo de discriminación directa oculta, tomando como referencia el caso en comento, sería que en una empresa de más de 25 trabajadores en que la mitad de éstos son extranjeros, sólo los de nacionalidad chilena se encontraran, como política de la empresa, contratados a tiempo indefinido y, por ello, con posibilidades ciertas de aspirar a los tramos más altos del valor del aguinaldo. Por último, la *discriminación indirecta* se entiende como la decisión unilateral que, aparentemente neutra, ocasiona una desventaja particular a una persona respecto de las otras y no responde a finalidad legítima alguna (Charro Baena, Pilar y San Martín Mazzucconi, Carolina, "Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral", *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extra sobre igualdad de oportunidades, 2007, España, consultado en <http://www.mtas.es>). Aunque resulta de mayor dificultad la identificación de este tipo de discriminación respecto de un particular como un empleador, a diferencia de las modalidades antes examinadas, podemos establecer, a modo meramente ejemplar, que estaríamos frente a

una discriminación indirecta si el aguinaldo se pagare en cualquiera de sus montos únicamente a quienes estuvieren contratados a tiempo completo y resultare de un estudio acabado sobre la materia, que en los hechos por causas de distinto origen (culturales, en gran medida) la gran mayoría de quienes son contratados bajo esa modalidad son trabajadores varones, toda vez que las mujeres, debido a una cultura machista imperante, han de soportar también las llamadas obligaciones familiares, lo que les impide, en la práctica, acceder a contratos de tiempo completo y, con ello, al aguinaldo como remuneración, provocando, así, que el porcentaje de trabajadoras afectadas por la condición impuesta por el empleador es considerablemente mayor que el de los trabajadores, que no se ven perjudicados por ella (ver Caamaño Rojo, Eduardo, "La discriminación laboral indirecta", publicado en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Volumen XII, diciembre de 2001, págs. 67 y sgtes.).

Que, precisamente para favorecer la aplicación del principio de la no discriminación arbitraria, llevado al ámbito de la remuneración y referido al sexo como rasgo diferenciador, la *Ley N° 20.348* (D.O. 19.06.09) ha incorporado al Código del Trabajo el artículo 62 bis, según el cual:

"El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad".

"Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa".

Se desprende de la norma transcrita, que se ha seguido para su sanción, la idea según la cual si la distinción de trato efectuada se ha hecho en base a un criterio que carece de fundamentación objetiva y razonable, habrá que concluir que se

trata de un acto discriminatorio; en cambio, si la distinción se apoya en un criterio cuyo fundamento es objetivo y razonable, entonces la distinción será una simple desigualdad, plenamente compatible con el principio de igualdad (en tal sentido, Lizama Portal, Luis y Ugarte Cataldo, José Luis, "Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa", Editorial Jurídica ConoSur Ltda., Santiago, 1998, pág. 205).

Que, en conclusión, de lo razonado y normas citadas, se desprende que el establecimiento de una discriminación en el pago de una específica remuneración, como lo es el aguinaldo, resultará armónico con el respeto al derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados arbitrariamente si el empleador fundare la diferenciación en el monto del pago del aguinaldo en motivos razonables o plausibles, entre los cuales ciertamente no podría encontrarse

ninguna de las categorías sospechosas a que se refiere el artículo 2º, inciso 4º, del Código del Trabajo. Así las cosas, en principio, parece plausible la distinción hecha en el monto de una remuneración específica de carácter esporádico como el aguinaldo, en base a la antigüedad en la empresa de los trabajadores beneficiados, lo que no obsta al eventual ejercicio de las acciones legales o constitucionales correspondientes por quienes pudieren sentirse discriminados arbitrariamente por dicha modalidad, en base a circunstancias que se verifiquen en el caso concreto y que denoten distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable, como lo sería, entre otras posibles, aquella que estuviera justificada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

LICENCIA MEDICA. RECHAZO. INCIDENCIA REMUNERACIONES. PERSONAL ATENCION PRIMARIA.

4.484/061, 10.11.09.

Resulta jurídicamente procedente exigir a un trabajador de salud primaria municipal la devolución o reintegro mediante el descuento de remuneraciones del pago de los días no laborados por licencia médica rechazada por el COMPIN y demás organismos médico previsionales.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 19. Inc. 3º. Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 62 y 63.

Concordancia: Dictamen N° 006/003, de 3.01.2007.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si procede legalmente que la corporación empleadora descuenta de las remuneraciones de trabajadora de salud primaria municipal los días que hizo uso de licencia médica por prescripción médica pero que posteriormente el COMPIN y demás instancias pertinentes habrían rechazado esa o esas licencias, por lo que la entidad administradora procedería a descontar los días no trabajados, en cuyo caso la funcionaria afectada requiere por último que se le otorgue un plazo para devolver la cantidad a descontar en cuotas compatibles con sus ingresos y con las obligaciones de pago que tiene.

A su turno, mediante informe de 16.09.09, la corporación empleadora denunciada, en lo pertinente, señala que *"existiendo jurisprudencia administrativa sobre la misma, emanada de la Contraloría General de la República, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 49.749, de 2002 y 21.787 de 2008, ha manifestado que las municipalidades estarían facultadas para descontar directamente de las remuneraciones de los funcionarios de su dependencia, las sumas que hayan percibido indebidamente por el tiempo que*

trabajaron amparados en licencias médicas que fueron en definitiva rechazadas por la institución de salud, debiendo entenderse incluida dentro de dicha facultad, la de otorgar facilidades para su reintegro, existiendo un Dictamen N° 38.175 del 2008 de la Contraloría General de la República en que el descuento mensual no puede alcanzar el 50% de su remuneración mensual”.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso tercero del artículo 19 de la Ley N° 19.378, dispone:

“El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones.

“Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pagarán a la Municipalidad o corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

“Los pagos que correspondan conforme al inciso anterior deberán ser efectuados dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realizó, y devengará intereses corrientes.

“A las entidades que perciban las municipalidades por aplicación de los incisos anteriores,

no les será aplicable lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 18.768”.

Del precepto legal transcrito se desprende, en lo pertinente, que el legislador otorga al personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal el derecho a licencia médica para ausentarse o reducir su jornada de trabajo por un determinado lapso de tiempo, a fin de atender el restablecimiento de su salud cuando un médico cirujano, cirujano dentista o matrona lo haya así prescrito, en cuyo caso el trabajador seguirá percibiendo íntegramente su remuneración durante la vigencia de la licencia.

En la especie, se consulta si procede que la entidad administradora descuenta de la remuneración del trabajador los días no laborados por licencia médica que fue posteriormente rechazada por el COMPIN y demás instancias administrativas, indicando la ocurrente que tiene necesidades y pagos urgentes que no podría satisfacer ni cumplir si hace efectivo el descuento, por lo que en tal evento requiere que, a lo menos, la corporación empleadora le otorgue un plazo mayor y diferido para tales efectos.

Sobre el particular, en Dictamen N° 006/003, de 03.01.2007, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Procede que trabajador docente como de atención primaria de salud de la Corporación Municipal de Colina, deba hacer devolución o reintegro de las remuneraciones percibidas por los días no trabajados incluidos en licencia médica de cuyo rechazo rehusó notificarse, por lo que quedó a firme, y en caso de no hacerlo, el empleador debería realizar los descuentos correspondientes en planilla de remuneraciones”.*

Ello, porque en virtud de lo dispuesto en los artículos 38 de la Ley N° 19.070 y 19, inciso tercero, de la Ley N° 19.378, en relación con los artículos 62 y 63 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el personal de atención primaria de salud municipal tiene derecho a licencia médica en el desempeño de sus funciones, según el concepto que las mismas normas definen en similares términos, como asimismo, a continuar gozando de la remuneración durante el lapso de vigencia de la licencia médica, y durante los períodos de uso de licencia médica, el trabajador

seguirá percibiendo íntegramente el pago de su remuneración.

Continúa el pronunciamiento citado señalando que, si la licencia médica no llegare a estar vigente por no haber sido autorizada o hubiere sido rechazada por el competente organismo médico previsional, no correspondería el pago de la remuneración por los días que ella señalaría, y si ya se hubiere pagado la remuneración, procedería su reembolso o reintegro de parte del funcionario afectado, criterio que ya se había manifestado, entre otros, en Dictamen N° 2.035/93, de 7.04.94, y que es procedente hacer extensivo al personal de salud primaria municipal regido por la Ley N° 19.378.

Agrega el mismo dictamen que dicho criterio aparece confirmado por lo dispuesto en el artículo 62 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento de Autorización de Licencias Médicas, en cuya virtud procederá el pago de remuneración o de subsidio por licencia médica sólo si ésta ha sido autorizada por la Compin o la Isapre, o ha transcurrido el plazo que tenían para hacerlo sin que se hayan pronunciado.

Aún más, por expresa disposición del artículo 63 del mismo Decreto N° 3, es obligatorio el reintegro o devolución de las remuneraciones percibidas por una licencia médica que no fue

autorizada por los organismos competentes sobre la materia, en cuyo caso es obligación del empleador adoptar las medidas conducentes a obtener la devolución o reintegro de marras, entre las cuales procede el descuento de las remuneraciones.

En otros términos, si la licencia fue rechazada por el COMPIN y demás organismos médico previsionales como ocurre en la especie, ello implica que no existe la causa legal para justificar el ausentismo laboral que autoriza el inciso tercero del artículo 19 de la Ley N° 19.378, surgiendo la obligación correlativa de reintegrar el pago de los días no laborados por la licencia médica jurídicamente ineficaz.

Lo anterior es sin perjuicio del plazo o pago diferido que la corporación empleadora otorgue a la trabajadora, atendidos los compromisos de pago de esta última con otros acreedores y la satisfacción de sus necesidades básicas y familiares.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúmplame informar que resulta jurídicamente procedente exigir a un trabajador de salud primaria municipal la devolución o reintegro, mediante el correspondiente descuento de remuneraciones, del pago de los días no laborados por licencia médica rechazada por el COMPIN y demás organismos médico previsionales.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE COLACION Y MOVILIZACION. PROCEDENCIA.

4.635/062, 17.11.09.

Recházase la reconsideración de los Dictámenes N°s. 108/09, de 9.01.98, y 1.228/68, de 23.03.98, respectivamente, y se reitera que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a las asignaciones de colación y de movilización, porque ellas no forman parte del régimen de remuneraciones de dicho personal.

Fuentes: Dictámenes N°s. 108/09, de 9.01.98 y 1.228/68, de 23.03.98.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado ante la Contraloría General de la República la revisión y reconsideración, entre otros, de los Dictámenes N°s. 108/09, de 9.01.98 y 1.228/068, de 23.03.98, de la Dirección del Trabajo, para que proceda el pago de la bonificación sustitutiva de

las asignaciones de movilización y de colación para el personal regido por la Ley N° 19.378, pago que fue rechazado por la corporación empleadora fundada precisamente en la jurisprudencia administrativa citada, por lo que se solicita al Organismo Contralor que se pronuncie sobre: 1) la legalidad de la bonificación que la Dirección de Salud ha negado; 2) las normas actualmente aplicables en el sentido de explicitar que todo el personal de la salud primaria se sujeta a las normas de la Ley N° 19.378; 3) la competencia que por consecuencia de lo antes expuesto le cabe a la Contraloría en la vigilancia y fiscalización del cumplimiento íntegro del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; 4) se calcule el monto al que asciende la bonificación solicitada.

Agrega la ocurrente que procede su petición, atendido el Dictamen N° 53.173, de 23.11.2007, de la Contraloría General de la República, lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley N° 19.378 y en la norma supletoria que es la Ley N° 18.883, específicamente su artículo 97, letra f), que entre las asignaciones que describe incluye a “Otras asignaciones contempladas en leyes especiales”.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, mediante Dictamen N° 108/09, de 9.01.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Los funcionarios regidos por el Estatuto de Salud Primaria Municipal no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y movilización, porque dichos beneficios no forman parte de las remuneraciones asignadas a dicho sector”*.

Ello, porque en virtud de lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley N° 19.378, la voluntad del legislador es clara en esta materia en orden a no conceder tales asignaciones ya que el citado artículo 23 establece expresamente que constituyen remuneración solamente los estipendios que la ley del ramo señala y que al respecto el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española indica *“SOLAMENTE: De un solo modo, en una sola cosa, o sin otra cosa”*, atendido lo cual no es posible pretender el pago de tales asignaciones por la vía de la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, porque la Ley N° 19.378 regula circunstanciadamente la materia relativa a las remuneraciones del personal sometido a dicha normativa.

El mismo pronunciamiento se encarga de precisar que lo anterior no puede verse desvirtuado por la Ley N° 18.717 de 1988, porque dicho cuerpo legal lejos de permitir la procedencia de tales asignaciones para los funcionarios municipales, en su artículo 4° dispuso expresamente la derogación de las asignaciones en cuestión, estableciendo en su lugar una *“bonificación sustitutiva”*, de naturaleza distinta a las asignaciones en estudio, con el único objeto de mantener sus montos, pero a título de remuneración, de los trabajadores que se vieron afectados en la época de la derogación.

En la especie, la ocurrente vuelve a reiterar la misma solicitud reconsiderativa y en los mismos fundamentos y que en iguales términos ya fuera respondida una vez más, mediante el Dictamen N° 1.228/03/98, de 23.08.98, con la diferencia que en esta ocasión señala que a favor de su pretensión concurre el Dictamen N° 53.173, de 23.11.2007, que a su juicio señala que las asignaciones no se agotan en la denominación hecha por la Ley N° 19.378 y sus leyes complementarias, sino que ello debe ser complementado por el artículo 97, letra f), de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, que entre las asignaciones que describe incluye sin mayores detalles a *“Otras asignaciones contempladas en leyes especiales”*.

Sobre el particular, baste señalar que el aludido pronunciamiento del Organismo Contralor sólo se pronuncia sobre la prescripción que afecta al cobro de las asignaciones que establece el artículo 98 de la Ley N° 18.883 y que, efectivamente, rige supletoriamente en el caso de los trabajadores de salud primaria municipal, ya que dicha materia –la prescripción– no se encuentra regulada por la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que se rechaza la solicitud de reconsideración de los Dictámenes N°s. 108/09, de 9.01.98 y 1.228/68, de 23.03.98, respectivamente, y se reitera que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y movilización, porque ellas no forman parte del régimen de remuneraciones de dicho personal.

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

1.- CIRCULARES

109 (extracto), 28.10.09.

Departamento de Administración y Finanzas

Remite instrucciones sobre la limpieza de las bodegas de archivos.

110 (extracto), 30.10.09.

División de Recursos Humanos

Reitera instrucciones sobre tramitación de feriado legal.

2.- ORDEN DE SERVICIO

4, 6.10.09.

División de Recursos Humanos

Instruye sobre procedimientos a seguir para suscripción de convenios individuales sobre cumplimiento de normas y acuerdos para la protección a la paternidad.

De acuerdo con lo que establece el Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad, firmado el día 6 de octubre de 09, y aprobado por la Resolución N° 1.194, se ha estimado necesario instruir sobre los procedimientos necesarios para dar cumplimiento a los compromisos establecidos en dicho Protocolo, por medio de la firma de los convenios tipo, entre la respectiva jefatura y el padre de un menor de hasta 2 años de edad.

Toda jefatura del Servicio, que cuente en su unidad de trabajo, con uno o más funcionarios padre o futuros padres, deberá, luego de ser informados de la condición del funcionario, e idealmente antes que nazca el hijo/a de éste, adoptar las siguientes medidas:

1. Dar a conocer al interior de su unidad de trabajo el Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad, especialmente a los padres en espera de un hijo/a.
2. Crear la instancia de encuentro y firma del convenio tipo sobre normas y acuerdos para la protección a la paternidad, individualizándolo con el nombre del jefe y funcionario que lo

suscriben y el de los delegados o dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios/as respectivas de la Región.

3. Asegurar que todas las personas participantes en la firma del convenio, queden con una copia de él.
4. Enviar una copia del Convenio firmado, a la División de Recursos Humanos, específicamente a la Unidad de Personal, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la suscripción del mismo.
5. Se adjunta Convenio Tipo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADO

DIRECTORA DEL TRABAJO

3.- RESOLUCION

1.194 (exenta), 6.10.09.

División de Recursos Humanos

Aprueba protocolo y convenio tipo para la protección a la paternidad.

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 89 inciso 2° de la Ley N° 18.834, de 1989, Estatuto Administrativo, que dispone la aplicación del Título II, del Libro II, Código del Trabajo, a trabajadores del Sector Público.
- 2) Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 3) Lo dispuesto en la 6ª directriz y la 5ª directriz, en la letra d), del Código de Buenas Prácticas Laborales del Servicio Civil.
- 4) 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.

Considerando:

- 1) Que, es de especial prioridad para la Política Social en que se encuentra empeñado el Supremo Gobierno, asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley, y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas.
- 2) Que, para los efectos de alcanzar la finalidad antes dicha, es necesario formalizar un compromiso entre las autoridades competentes del Servicio y los funcionarios responsables de los deberes y obligaciones sobre la materia, que contempla el ordenamiento legal vigente, y

- 3) Que las normas especiales sobre protección a la paternidad requieren de una excepcional firmeza, y al mismo tiempo, flexibilidad, para que los padres trabajadores puedan dar cumplimiento a su misión natural y trabajar sin menoscabar los derechos de los menores,

Resuelvo:

- 1) Apruébase, el Protocolo y Convenio tipo sobre normas y acuerdos para la Protección a la Paternidad, sobre cumplimiento de las Normas y Acuerdos sobre Protección a la Paternidad, que se adjuntan a la presente Resolución y que se entienden parte integrante de la misma, para todos los efectos legales.
- 2) Publíquese. En la Intranet Institucional.

Anótese y publíquese.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADO

DIRECTORA DEL TRABAJO



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIVISION DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD SALUD OCUPACIONAL

CONVENIO TIPO SOBRE NORMAS Y ACUERDOS PARA LA PROTECCION A LA PATERNIDAD

En, a de del, entre la Dirección del Trabajo representada para estos efectos por Don(a) (NOMBRE DE LA JEFATURA), Jefe/a de, en adelante la Dirección del Trabajo y, Don (NOMBRE DEL FUNCIONARIO), Rut, dependiente de, en adelante el "funcionario", vienen en suscribir el siguiente convenio.

En calidad de ministros de fe se encuentra Don(a)....., en representación de las 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° 1.194, del 6 de octubre de 2009, se aprobó el "Protocolo y Convenio Tipo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad", suscrito entre la Dirección del Trabajo y sus Asociaciones de Funcionarios.

En dicho Protocolo las partes acordaron la suscripción de convenios individuales entre el funcionario 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 Paternidad.

Para efecto de lo señalado precedentemente, las partes convienen por este instrumento, la suscripción del Convenio Tipo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad; así como también la difusión de la normativa laboral vigente que se indica en la segunda cláusula y el cumplimiento de los beneficios y acuerdos que se contienen en las cláusulas siguientes de este instrumento.

SEGUNDO: La Dirección del Trabajo, con el objeto de difundir la normativa de Protección a la Paternidad, da a conocer los Derechos que de ella forman parte:

Derechos de la Paternidad

1. Derecho laboral por nacimiento: Según la Ley N° 20.137, publicada el 6 de diciembre de 2006, que modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, se concede al padre:

En caso de nacimiento del hijo, tendrá un permiso de 5 días, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos o parcelados durante el primer mes de nacido el hijo/a. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo/a, contado desde la respectiva sentencia definitiva. *Este derecho es irrenunciable.*

Ver procedimiento Anexo N° 1

2. Derecho al descanso postnatal: Según el artículo 195 del Código del Trabajo, el período postnatal es un período de descanso de 12 semanas que se le otorga principalmente a la madre, posterior al nacimiento del hijo/a. Asimismo, a este permiso tendrá derecho, 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 postnatal, el padre del niño/a hará uso de dicho permiso o del resto de él. Además, tendrá derecho a subsidio equivalente al maternal y gozará de fuero hasta un año después de expirado tal descanso.

Ver procedimiento Anexo N° 2

3. Derecho laboral por fallecimiento: La Ley N° 20.137, publicada el 6 de diciembre de 2006, que modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, establece lo siguiente:

- Se concede al funcionario un permiso en caso de fallecimiento del cónyuge o del hijo, por siete días corridos, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de Servicio. Los permisos deben hacerse efectivos a partir del día del fallecimiento y no son compensables con dinero. A su vez el inciso 4° le concede fuero por un mes, a contar del fallecimiento.
- De igual forma tendrá permiso, por 3 días hábiles en el caso de fallecimiento del hijo/a en gestación (comprende desde la concepción hasta el nacimiento), así como la muerte del padre o la madre del trabajador. Los permisos deben hacerse efectivos a partir del día del fallecimiento y no son compensables con dinero.

Cabe señalar, que tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento que se acredite la muerte con el respectivo certificado de defunción, excluyendo los feriados que incidan en el período.

Ver procedimiento Anexo N° 3

4. Enfermedad grave de hijo menor de un año: El artículo 199 del Código del Trabajo señala que cuando la salud de un niño/a menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por quién tenga a su cargo la atención médica del menor, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso de que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. En el caso que la madre trabajadora disponga excepcionalmente, cederle los beneficios al padre trabajador, éste deberá presentar a su empleador ciertos requisitos que se especifican en el Anexo N° 4.

A su vez, el padre gozará de las señaladas prerrogativas, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Cabe señalar, que en el caso que la madre del menor no ejerza trabajo remunerado y se encuentre en el hogar, no resulta procedente que el padre haga uso de tal derecho.

El tiempo no trabajado dada esa licencia, no es recuperado posteriormente, ni descontado de sus remuneraciones, salvo que la licencia médica sea rechazada por el régimen de salud y el funcionario no apele o ésta sea rechazada, en ese caso se descuenta de sus remuneraciones.

Ver procedimiento Anexo N° 4

5. Enfermedad grave de hijo menor de 18 años: Según el artículo 199 bis.- del Código del Trabajo, frente a una enfermedad terminal en su fase final o de un accidente grave o enfermedad grave aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo/a menor de 18 años, acreditada mediante certificado otorgado por el médico tratante, la madre o el padre trabajador tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, para la atención personal de su hijo/a, por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El tiempo no trabajado debe ser restituido por el trabajador mediante la imputación primeramente de los días administrativos, luego a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias. De no ser así, se descontará el tiempo equivalente al permiso de las remuneraciones mensuales en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Ver procedimiento Anexo N° 5

TERCERO: Beneficios Protección a la Paternidad

1. Unidad de Bienestar, División Recursos Humanos.

El Servicio de Bienestar en la medida que sus Recursos lo permitan, otorgará ayudas a sus afiliados (padres) por las causales y modalidades que a continuación se indican:

- a. Nacimiento: Se otorgará una ayuda por el nacimiento de cada hijo/a de funcionario afiliado a la Unidad de Bienestar del Servicio. Si ambos padres estuvieran afiliados al Servicio, cada uno de ellos tendrá derecho a solicitar el beneficio.

Ver Procedimiento Anexo N° 6

- b. Fallecimiento del hijo/a recién nacido/a o en gestación: Se concederá ayuda por el mortinato del hijo/a a partir del quinto mes de gestación y el fallecimiento del hijo/a recién nacido que no hubiera sido aún reconocido como carga familiar. Si ambos padres estuvieran afiliados al Servicio, cada uno de ellos tendrá derecho a solicitar el beneficio.

Ver Procedimiento Anexo N° 6

CUARTO: Acuerdos para la Protección a la Paternidad

La Dirección del Trabajo, *dentro de lo posible y según las necesidades del Servicio*, se compromete a lo siguiente:

- Facilitar la asistencia del funcionario a los controles médicos pertinentes durante el periodo previo al nacimiento del hijo, coordinando con anticipación con su respectiva jefatura mediante calendario, donde se estipule fecha y hora del control médico.
- Facilitar permisos para que los padres puedan asistir a actividades de sala cuna a la que pertenece su hijo o hija de hasta dos años, coordinando con anticipación con su respectiva jefatura.
- Facilitar al funcionario compatibilizar los roles de padre y trabajador en el caso de hijos de hasta dos años de edad afectados por enfermedad, certificada por médico tratante.
- Abstenerse de disponer cometidos funcionarios, salvo consentimiento del mismo.
- Abstenerse de efectuar actividades de capacitación fuera de la jornada laboral normal, de tal forma de, no interferir la vida familiar del funcionario padre de un menor de hasta dos años de edad.
- Crear un registro de los funcionarios beneficiarios de este Protocolo de Acuerdo de Protección a la Paternidad, en la Unidad de Administración de Personal de la División de Recursos Humanos.
- Evaluar y dar respuesta escrita a la representación escrita del funcionario, sobre el incumplimiento de este protocolo.

QUINTO: “El funcionario” 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 padres.
- 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/a de hasta dos años de edad.
- Representar por escrito a su jefatura directa o regional y/o Asociación de Funcionarios respectiva, con copia a la Unidad de Salud Ocupacional, cualquier situación que entrañe un incumplimiento de los compromisos contenidos en este Convenio.

SEXTO: Forman parte integrante del presente Convenio los roles anexos acerca de los Procedimientos Administrativos para acceder a los Derechos y Beneficios para la Paternidad.

SEPTIMO: El siguiente Convenio se suscribe en cuatro ejemplares del mismo tenor quedando uno en poder de cada parte.

OCTAVO: Para todos los efectos administrativos, la vigencia de este Convenio comenzará con la firma del Convenio y permanecerá vigente hasta los dos años del hijo del funcionario (los Derechos son ejercidos con independencia de esta firma).

El presente Convenio entrará en vigencia desde la suscripción:....., hasta:..... (fecha estimada de cumplimiento de los dos años de vida del hijo).

FUNCIONARIO

.....

Don

EN REPRESENTACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

..... (JEFE/A DIRECTO)

Don(a)

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. Procedimiento Derecho laboral por nacimiento: Para hacer efectivo este Derecho, el padre al nacimiento del hijo/a debe presentar el certificado de nacimiento de éste al Centro de Procesamiento de Datos, en la Dirección Nacional. A su vez, deberá presentar el "Formulario Tipo de Permisos y Feriados" (se encuentra en la Intranet), y especificar en éste, la Solicitud de "Permiso Paternal". Tal Formulario debe ser firmado por el funcionario y la Jefatura directa, y posteriormente remitido al Centro de Procesamiento de Datos, en el caso del Nivel Central.

En el caso de Regiones, se entregan los documentos ya mencionados en la Inspección Provincial o Comunal que corresponda, la cual remitirá éstos a la Dirección Regional.

Cabe señalar, que en el caso de solicitud de este Permiso por parte de los Directores Regionales, los documentos señalados deben ser remitidos al Centro de Procesamiento de Datos del Nivel Central.

2. Procedimiento Derecho al descanso postnatal: Este permiso será extendido al padre, a través de licencia médica, otorgada por médico tratante, por las causales ya mencionadas. Posteriormente, esta licencia médica debe ser entregada en Remuneraciones en la Dirección Nacional, antes de 72 horas emitida ésta.

En el caso de Regiones, se entregan los documentos ya mencionados en la Inspección Provincial o Comunal que corresponda, la cual remitirá éstos a la Dirección Regional.

Cabe señalar, que en el caso de solicitud de este Permiso por parte de los Directores Regionales, los documentos señalados deben ser remitidos al Centro de Procesamiento de Datos del Nivel Central.

3. Procedimiento Derecho laboral por fallecimiento: Para hacer efectivo este Derecho, el funcionario al momento de:

- Fallecimiento del hijo/a (neonato o en gestación) o,
- Fallecimiento de la cónyuge o del hijo o,
- Fallecimiento del padre o la madre de éste,

Deberá adjuntar el certificado de defunción del familiar en cuestión. Así como, completar el "Formulario Tipo de Permisos y Feriados" (se encuentra en Intranet) firmado por el funcionario y la Jefatura directa, y además especificar en éste, la Solicitud de "Permiso Fallecimiento de...".

Ambos documentos señalados, deben ser entregados al Centro de Procesamiento de Datos, en la Dirección Nacional.

En el caso de Regiones, se entregan los documentos ya mencionados en la Inspección Provincial o Comunal que corresponda, la cual remitirá éstos a la Dirección Regional.

Cabe señalar, que en el caso de solicitud de este Permiso por parte de los Directores Regionales, los documentos señalados deben ser remitidos al Centro de Procesamiento de Datos del Nivel Central.

4. Procedimiento Enfermedad grave de hijo menor de un año: En el caso que ambos padres desarrollen labores remuneradas y la madre consienta en ello, el padre podrá ejercer tal derecho siempre que se verifiquen los siguientes requisitos:

- Ejercicio de actividad laboral remunerada por ambos padres, mediante el correspondiente contrato de trabajo o resolución de nombramiento, en el caso de ser la madre funcionaria pública.
- Declaración de voluntad de la madre de conceder los derechos al padre.
- Certificado médico que acredite la existencia de una enfermedad grave del hijo en común que requiera de cuidados personales por parte de alguno de los padres en el hogar. Posteriormente, esta licencia médica debe ser entregada a Remuneraciones en la Dirección Nacional, antes de 72 horas emitida ésta.

En el caso de Regiones, se entregan los documentos ya mencionados en la Inspección Provincial o Comunal que corresponda, la cual remitirá éstos a la Dirección Regional.

Cabe señalar, que en el caso de solicitud de este Permiso por parte de los Directores Regionales, los documentos señalados deben ser remitidos al Centro de Procesamiento de Datos del Nivel Central.

5. Procedimiento Enfermedad grave de hijo menor de 18 años: Para hacer efectivo este Derecho, el padre en esta situación, deberá elaborar una carta donde solicita tal permiso al Jefe/a Superior del Servicio, adjuntando los antecedentes médicos que acrediten la gravedad de la enfermedad del hijo/a, otorgados por el Servicio Médico. Asimismo, en la carta deberá señalar, cómo será restituido el tiempo no trabajado, o si en su efecto será descontado de las remuneraciones. Tras esto, el Centro de Procesamiento de Datos emitirá una Resolución, previa aprobación del Jefe Superior del Servicio, para hacer uso de este Derecho.

6. Procedimientos administrativos para acceder a Beneficios de la Unidad de Bienestar:

a) Beneficio nacimiento: Para obtener el bono de nacimiento otorgado por la Unidad de Bienestar, el funcionario debe tener al menos seis meses de afiliación en ésta y presentar en la Unidad mencionada el certificado original 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 el mismo funcionario 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 cobrar el pago del Beneficio.

c) Beneficio fallecimiento: Para obtener el bono por fallecimiento del hijo/a otorgado por la Unidad de Bienestar, el funcionario debe tener al menos seis meses de afiliación en ésta y presentar en la Unidad mencionada el certificado médico o de defunción original en el caso pertinente del hijo/a, y llenar un Formulario Tipo de solicitud de Beneficios (Intranet). En el caso de Regiones, es la jefatura directa o el mismo funcionario 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 cobrar el pago del Beneficio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.577, 26.10.09.

Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Modifica formulario de solicitud del empleador.

Mediante la Circular N° 2.536, de 24 de junio de 2009, esta Superintendencia impartió las instrucciones necesarias para la implementación del subsidio al empleo establecido en la Ley N° 20.338. En el punto 4.1 de dicha Circular, se instruyó que las solicitudes del subsidio al empleo debían presentarse en los formatos que para tal efecto se adjuntaron en el Anexo N° 1.

Dado que se ha detectado la necesidad de que el empleador aporte algunos antecedentes adicionales a los requeridos en el referido formulario, se ha estimado necesario incorporar en el Formulario de Solicitud del empleador que se entregó en el mencionado Anexo N° 1, la siguiente declaración jurada a continuación de las establecidas en el citado Formulario:

“Que la entidad empleadora no es de aquellas en que el Estado o su instituciones o empresas tengan aportes o representación igual o superior al 50%”.

Por consiguiente, se reemplaza el referido Formulario Solicitud al Empleo Ley N° 20.338 - Empleador, por el que se adjunta a la presente Circular.

Saluda atentamente a Ud.

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

FORMULARIO SOLICITUD SUBSIDIO AL EMPLEO LEY N° 20.338 EMPLEADOR

N° Solicitud

Día	Mes	Año

Solicita Subsidio = S	
Ampliación Subsidio = A	

Solicita ampliación por: (Marque sólo una X)	Estudios Superiores		Descanso Maternal	
---	---------------------	--	-------------------	--

Nombre o Razón Social							
Cédula de Identidad o Rol Unico Tributario según corresponda				Código de actividad económica (clasificador del SII)			
Calle	N°	Depto	Block	Población / Villa	Comuna	Ciudad	Región
Teléfono red fija (código de área)		Teléfono celular		Dirección de correo electrónico (si dispone)			

Datos del Representante legal:

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
Cédula de Identidad N°		

Datos del Mandatario:

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
Cédula de Identidad		
Domicilio completo (Calle, número, población o villa, departamento, comuna, ciudad y región)		

Trabajadores por los que solicita el subsidio o su ampliación:

(De ser necesario la nómina puede presentarse en anexo)

N° cédula de identidad	Nombre completo
1.-	
2.-	
3.-	

Indique los datos de la cuenta bancaria en la que se le depositará el subsidio:

Cuenta corriente	Cuenta de ahorro	Otra	
Banco		N° de cuenta	

El resultado de esta solicitud se notificará a su:	Correo electrónico	Domicilio	
--	--------------------	-----------	--

DECLARACIONES:

Autorizo expresamente al SENCE para solicitar los antecedentes necesarios para el otorgamiento del beneficio, incluyendo aquellos registrados en el Servicio de Impuestos Internos.

Que la información proporcionada en la solicitud se ajusta a la realidad, y que acepto la responsabilidad en el retraso en la entrega del subsidio si proporciono información errónea.

Que renuncio, por los trabajadores que solicito este subsidio, a los beneficios que concede el artículo 57 de la Ley N° 19.518, el artículo 82 de la Ley N° 20.255 y otras bonificaciones a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable otorgadas con cargo a programas establecidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Que la entidad empleadora no es de aquellas en que el Estado o sus instituciones o empresas tengan aportes o representación igual o superior al 50%.

Firma del empleador o representante legal

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-377, 06.08.

Informa sobre ahorro previsional voluntario en caso de divorcio o nulidad.

Un afiliado ha sometido a conocimiento y consideración de esta Superintendencia la inquietud que le ha surgido respecto de una reforma a la ley por la que se establecería la embargabilidad del ahorro previsional voluntario, en términos de disponer que a una persona se le puede embargar hasta el 50% de sus ahorros si un Juez de Menores así lo dispone.

Sobre la materia objeto de la presentación, cabe informar lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que la reforma a la que hace mención el recurrente es la Ley Nº 20.255, sobre Reforma Previsional, y el Párrafo Segundo del Título III de la citada ley trata de la compensación económica en caso de nulidad o divorcio, disponiendo su artículo 80 lo siguiente:

“Al considerar la situación en materia de beneficios previsionales a que se refiere el artículo 62 de la Ley Nº 19.947, sobre Matrimonio Civil, y ello origine total o parcialmente un menoscabo económico del que resulte una compensación, el juez, cualquiera haya sido el régimen patrimonial del matrimonio, podrá ordenar el traspaso de fondos desde la cuenta de capitalización individual afecta al Decreto Ley Nº 3.500 de 1980, del cónyuge que deba compensar a la cuenta de capitalización del cónyuge compensado o de no existir ésta, a una cuenta de capitalización individual, que se abra para tal efecto; estableciéndose que dicho traspaso no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio”.

De conformidad a la norma precedentemente transcrita, los fondos previsionales que pueden ser objeto de división son los de la cuenta de capitalización obligatoria, no siendo aplicable esta división a los saldos constitutivos de ahorro previsional voluntario, que en lo que respecta a las Administradoras de Fondos de Pensiones corresponde a la cuenta de cotizaciones voluntarias.

FIS-404, 07.08.

Informa sobre irrenunciabilidad de pensión de sobrevivencia en el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. Nº 3.500, de 1980.

Se ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento respecto de la procedencia legal de que una beneficiaria de pensión de sobrevivencia, por tener la calidad de madre de hijo de filiación

no matrimonial, mayor de 24 años de edad, pueda renunciar a su pensión para que los fondos previsionales le sean pagados al hijo como herencia.

Sobre la materia informamos a usted lo siguiente:

Cabe señalar primeramente que el inciso primero del artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que serán beneficiarios de pensión de sobrevivencia los componentes del grupo familiar, entendiéndose por tal el o la cónyuge sobreviviente, los hijos de filiación matrimonial, de filiación no matrimonial y los hijos adoptivos, los padres y la madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante.

Por su parte, el artículo 9° del mismo texto señala que las madres de hijos de filiación no matrimonial del causante tendrán derecho a pensión de sobrevivencia si reúnen los requisitos de ser soltera o viuda y vivir a expensas del causante.

Conforme a las disposiciones precedentemente citadas una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos para tener derecho a pensión de sobrevivencia, la madre de hijo de filiación no matrimonial adquiere un derecho personalísimo que no es susceptible de renunciar.

Lo anterior por cuanto los derechos previsionales son personalísimos, irrenunciables, intransferibles e imprescriptibles, y sólo pueden ser percibidos por aquellas personas a quienes la ley les ha concedido la calidad de beneficiarios de los mismos, no pudiendo ser tal derecho objeto de renuncia.

De esta forma, no es posible que en virtud de una renuncia a la pensión puedan ser retirados los fondos previsionales como herencia.

FIS-513-S, 09.08.

Procedencia de pagar en un solo giro los fondos de cesantía de trabajador con contrato a plazo fijo.

Se ha sometido a conocimiento de esta Superintendencia la situación de un trabajador, quien presentó un reclamo por la forma en que se pagó su seguro de cesantía, ya que solicitó éste en un solo giro por tener la calidad de trabajador con contrato a plazo fijo, señalando que no obstante la Administradora de Fondos de Cesantía le pagó en forma diferida, accediendo sólo al primer y segundo giro, puesto que perdió la condición de cesante.

Agrega que si bien el último contrato con la empresa que individualiza es de plazo fijo, el empleador cotizó erróneamente enero y febrero de 2008 como si se tratara de un contrato indefinido y por marzo y abril del mismo año, como contrato a plazo fijo, considerando la AFC que para los efectos del pago de la prestación, el contrato era de carácter indefinido y procedió a determinar el pago en 4 giros.

A la fecha de presentación del reclamo el trabajador había cobrado dos giros, por julio y agosto y, por tanto, se ha solicitado determinar si procede instruir a la AFC que corrija la situación de este afiliado y proceda a reliquidar el pago del beneficio de forma que éste no se vea afectado por un error operativo.

Al respecto, cabe señalar que a esta fecha el trabajador ha recibido el pago del tercer giro y se encuentra en nómina para el pago del mes de octubre, puesto que no se han recibido cotizaciones con posterioridad a abril de 2008, por lo que resultaría innecesario instruir a la AFC reliquidar el pago del beneficio.

Sin perjuicio de lo anterior, se estima pertinente reiterar que al momento de analizar los antecedentes del trabajador para efectos de acceder a los beneficios según el tipo de contrato, debe considerarse que siempre prima la naturaleza del contrato suscrito entre las partes por sobre el tipo de cotización que efectuó el empleador.

FIS-526-S, 09.08.

Procedencia de considerar como deuda previsional el no pago de cotizaciones por protesto de cheques.

Esta Superintendencia ha detectado una presunta infracción a raíz de una fiscalización desarrollada al proceso de cobranza de cheques protestados de la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A., cuyas deudas de cotizaciones asociadas no han sido informadas por la AFC a la Dirección del Trabajo para que fueran incluidas en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, fundamentada en las instrucciones contenidas en los números 32 al 34 del Capítulo X de la Circular N° 1 y en las modificaciones introducidas por la Circular N° 1.413 de esta Superintendencia, que establecen el envío de información de los empleadores morosos al citado Boletín.

De acuerdo a la letra b), literal i, número 2, capítulo II de la Circular N° 2 de Cesantía de esta Superintendencia, los formularios de pago de cotizaciones son retirados desde el proceso de recaudación por encontrarse asociados a cheques protestados que no pudieron ser aclarados dentro de los plazos establecidos y deben ser incorporados a los procedimientos y sistemas de cobranza por ser en definitiva cotizaciones no pagadas.

La AFC informó que la deuda de cotizaciones impagas originada en formularios de pago que fueron retirados del proceso de recaudación por encontrarse asociados a cheques protestados no han sido incluidas en los archivos para publicación en el Boletín señalado, debido a que tales formularios no constituyen reconocimiento de deuda por parte de los empleadores, ya que los únicos documentos de reconocimiento de deuda son los formularios de Declaración y no Pago (DNP).

En virtud de lo anterior, es necesario pronunciarse sobre la procedencia de considerar o no como un reconocimiento de deuda los formularios de pago que son retirados del proceso de recaudación por encontrarse asociados a cheques protestados, cuyas respectivas cotizaciones impagas deben ser cobradas a través del Departamento de Cobranza; y si la mencionada deuda previsional debe ser informada a la Dirección del Trabajo para su publicación en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

Al respecto, se informa en primer término que conforme a las instrucciones contenidas en la Circular N° 2 de Cesantía, el tratamiento de cheques protestados es un procedimiento contable, por lo que no es posible asimilarlo a un reconocimiento de deuda o DNP, de modo que se entienda que estarían contemplados dentro de las situaciones que la Circular N° 1 de Cesantía contempla en los números 32 al 34 del Capítulo X para remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de empleadores morosos.

Ahora bien, cabe señalar que, no obstante lo anterior, el pago de las cotizaciones previsionales mediante un cheque que luego de girado es protestado no extingue la obligación del empleador de enterarlas y, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques, el cheque girado en pago de obligaciones no produce la novación de éstas cuando no es pagado.

En consecuencia, se debe entender que en el caso del pago de cotizaciones previsionales mediante cheques que luego son protestados, el empleador adquiere la condición de deudor, toda vez que existe un incumplimiento de una obligación previsional, por lo que la AFC debe gestionar su cobro a través del Departamento de Cobranza, siendo también procedente la inclusión de estos empleadores en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

FIS-550, 08.08.

Pensión de invalidez de un trabajador del sector privado y su compatibilidad con el trabajo, según lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha expuesto la situación de una afiliada que se encuentra pensionada por invalidez, de acuerdo a las normas del D.L. N° 3.500 de 1980, y mantiene su relación laboral vigente, informándole el empleador que para justificar su ausencia laboral debe presentar licencia médica. En virtud de lo anterior, se consulta si es obligación presentarse a trabajar siendo pensionada o es necesario presentar licencia médica, o bien, si se requiere poner término a la relación laboral.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

- 1.- El procedimiento de calificación de invalidez de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones se encuentra establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980 y en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento del citado cuerpo legal. De acuerdo a tal normativa, la invalidez es calificada en conformidad a las "Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones", por las Comisiones Médicas que funcionan en cada Región, designadas por esta Superintendencia. Según lo indicado y al procedimiento señalado en el inciso segundo del artículo 4º, del citado D.L. N° 3.500, la Comisión Médica Regional debe verificar el cumplimiento de los requisitos señalados y emitir un primer Dictamen que otorgará el derecho a pensión de invalidez total o parcial, o lo negará según corresponda.
- 2.- En la citada normativa no hay norma alguna que establezca la incompatibilidad legal entre una pensión de invalidez, total o parcial, y un trabajo remunerado, no existiendo inconveniente para que un afiliado declarado inválido pueda trabajar una vez pensionado.

Tal conclusión se ve confirmada con lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, que señala que el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y *continuar trabajando* como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17 del citado cuerpo legal.

Del mismo modo, el inciso segundo de la citada norma dispone que el afiliado acogido a pensión de invalidez parcial, y el que esté acogido a pensión de invalidez total originada por un primer dictamen, que *continuarle trabajando* como dependiente, deberá efectuar la cotización de salud que establece el artículo 84 y la cotización a que se refiere el artículo 17, esto es, para el Fondo de Pensiones y la cotización adicional diferenciada.

Cabe hacer presente que la referida compatibilidad entre el desempeño de un trabajo remunerado y la calidad de pensionado por invalidez se ve afectada por la obligación de cesar en funciones que tienen los trabajadores afectos a Estatutos Especiales (Administración Pública, Municipales, Docente, etc.) por el solo hecho de obtener una pensión.

- 3.- En consecuencia, el legislador previó expresamente que un afiliado declarado inválido *continuarle trabajando* y dispuso la forma en que debe efectuar cotizaciones. En efecto, aquel afiliado que se encuentre en la situación descrita en el segundo párrafo del número anterior, y que continúa trabajando, podrá quedar exento de cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imposables para el Fondo de Pensiones en su Cuenta de Capitalización Individual si así lo solicita, manteniendo sólo su obligación de efectuar, además de la correspondiente a salud, la cotización adicional diferenciada, en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será determinada por cada Administradora.
- 4.- En relación a la consulta respecto de la situación de estos pensionados en cuanto a su cobertura de salud y licencias médicas, cabe señalar que en la medida que continúen trabajando después de pensionados, también están afectos a las normas comunes aplicables a todo trabajador, en particular al D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento de autorización de licencias médicas, modificado por los D.S. N° 306, de 1989; D.S. N° 2.087, de 1993; y D.S. N° 168, de 2006, todos de Salud.

Con todo, cabe señalar que de acuerdo al artículo 85 del citado D.L. N° 3.500, todas las pensiones que establece dicho cuerpo legal están afectas a una cotización uniforme del 7% en la parte que no exceda de 60 Unidades de Fomento del día de su pago. Dicha cotización está destinada a financiar prestaciones de salud y es descontada por la entidad obligada al pago de la respectiva pensión.

A su vez, el inciso segundo del artículo 12 del citado cuerpo legal establece la incompatibilidad entre las pensiones de invalidez del D.L. N° 3.500 y los subsidios por incapacidad laboral. Tal disposición se encuentra reglamentada por el artículo 75 del citado D.S. N° 57, de 1990, y dispone que "Las pensiones de invalidez que establece la Ley serán *incompatibles con los subsidios por incapacidad laboral que el afiliado pudiese generar por las mismas causas* que produjeron la invalidez".

Por lo tanto, los pensionados por invalidez que continúan trabajando tienen derecho a licencia médica, la que tendrá como objetivo justificar su ausencia laboral, y sólo generará derecho a subsidio por incapacidad laboral si las patologías que originaron dicha licencia son distintas a las que produjeron la invalidez.

NOTA: Los artículos 4° y 69 del D.L. N° 3.500, de 1980, fueron modificados a contar del 1° de octubre de 2008, por la Ley N° 20.255.

FIS-568, 08.08.

Compatibilidad de las pensiones asistenciales con las pensiones de reparación de la Ley N° 19.992.

Concordancia: Oficio Ord. N° 29.646, de fecha 23 de junio de 2006, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Se ha remitido para su informe la presentación del Comité de Exonerados y Torturados Políticos de la Comuna de San Fabián de Alico, en la cual se expone que el artículo 4° de la Ley N° 19.992 establece la compatibilidad entre la pensión de reparación que dicho cuerpo legal contempla y la pensión asistencial que se establecía en el D.L. N° 869, de 1975, entre otros beneficios.

Agrega que el Comité efectuó las consultas respectivas en diversos organismos y se le informó que todos los que hubieren percibido una pensión asistencial y cumplieran el requisito de carencia de recursos, podían percibirla conjuntamente con la pensión de reparación.

Sin embargo, señala que a cuatro personas que pertenecen al Comité les suspendieron la pensión asistencial desde mayo de 2007, beneficios cuyo pago solicita en forma retroactiva. Expresa que la Superintendencia de Seguridad Social no ha reconocido el derecho que les asistiría a percibir este pago.

Al respecto, cabe señalar que el D.L. N° 869 establecía en su artículo 10 que la observancia de las normas de dicho decreto ley quedaba sometida a la tuición y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que dictaría las instrucciones para su aplicación.

En el ejercicio de estas atribuciones la citada Superintendencia emitió, entre otros, el Oficio N° 29.646, de fecha 23 de junio de 2005, mediante el cual concluyó que en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.992, la incompatibilidad establecida en el artículo 5° del D.L. N° 869 no se aplicaba a las pensiones obtenidas en virtud de la Ley N° 19.992.

Sin embargo, el citado Oficio agrega que si bien el artículo 4° de la Ley N° 19.992 elimina la incompatibilidad entre las pensiones asistenciales y las de reparación de dicho cuerpo legal, no eliminó los requisitos que debían concurrir para el otorgamiento de una pensión asistencial, entre los cuales se encontraba el de carencia de recursos.

La Superintendencia de Seguridad Social concluye señalando que el criterio aplicado es el mismo con el que se resolvió el tema respecto de las pensiones de reparación concedidas en virtud de la Ley N° 19.123, la cual contempla una norma de compatibilidad de similar naturaleza.

Por lo tanto, de acuerdo a lo resuelto por la citada Superintendencia, para percibir conjuntamente la pensión de reparación de la Ley N° 19.992 y la pensión asistencial, era indispensable dar cumplimiento a los requisitos de acceso a este último beneficio, entre los cuales se encontraba la carencia de recursos.

Ahora bien, cabe señalar que el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.255 derogó desde el 1° de julio de 2008, el D.L. N° 869, de 1975, que sólo mantiene su vigencia para los efectos del subsidio establecido en el artículo 35 del mismo cuerpo legal.

En cuanto a las pensiones asistenciales, las personas que las estaban percibiendo a la fecha indicada, por el solo ministerio de la ley comenzaron a percibir una pensión básica solidaria de vejez o invalidez, según corresponda. Por su parte, las solicitudes de pensión asistencial que se encontraban en trámite a la misma fecha son calificadas en conformidad a las normas del sistema de pensiones solidarias.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 25 de la Ley N° 20.255 dispone que corresponde a esta Superintendencia la supervigilancia y fiscalización del sistema solidario que administra el Instituto de Previsión Social, para lo cual dictará las normas que sean necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el sistema.

En la actualidad, la situación planteada por los recurrentes está regulada por el artículo 36 de la Ley N° 20.255 según el cual los titulares de pensiones otorgadas conforme a las Leyes N°s. 18.056; 19.123; 19.234; 19.980 y 19.992 podrán acceder a los beneficios del sistema solidario siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Título I de la ley, en lo que corresponda.

El inciso segundo del mismo artículo señala que las personas que sólo perciban las referidas pensiones pueden acceder a un porcentaje de la pensión básica solidaria de vejez o invalidez si esta última fuere de un monto superior al de la primera.

Cabe señalar que por disposición del inciso primero del artículo decimotercero transitorio de la Ley N° 20.255, a contar del 1° de julio de 2008, y hasta el 30 de junio de 2009, la pensión básica solidaria de vejez ascenderá a \$ 60.000.

Por otra parte, el citado artículo 36 dispone en su inciso tercero que las personas que perciban pensiones señaladas en el inciso primero podrán acceder al aporte previsional solidario de vejez, siempre que perciban pensión de vejez o sobrevivencia del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en cuyo caso, al monto del complemento solidario se le restará el valor de la o las pensiones señaladas en el inciso primero.

En consecuencia, los interesados podrán concurrir al Centro de Información Previsional del Instituto de Normalización Previsional que corresponda a su domicilio, o bien, a la Administradora de Fondos de Pensiones a la que se encuentran afiliados, con el objeto de consultar si cumplen con los requisitos de acceso a estos beneficios.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

44.764, 18.08.09.

Se refiere a la forma de cálculo del incremento previsional del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

Se han dirigido a esta Contraloría General las Municipalidades de Pudahuel, Buin, Recoleta, Palmilla, Peñalolén, Cerrillos, El Bosque, San Vicente de Tagua Tagua, Lo Espejo, La Unión, La Florida, Coinco, Codegua, Peumo, Lago Ranco, Tocopilla, Las Condes, Quinta Normal, Curicó, La Cisterna, Peñaflo, Independencia y Pelluhue, las Asociaciones de Funcionarios Municipales de La Cisterna, Las Condes, Lo Prado, El Bosque y Santiago, don Eduardo Molina Soto y otros, y la Asociación Chilena de Municipalidades, solicitando un pronunciamiento que aclare el Dictamen N° 8.466, de 2008, de esta Entidad de Control, relativo a la forma de cálculo del incremento previsional del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

Al respecto, es necesario señalar que en el citado pronunciamiento se manifestó que el aludido incremento no se calcula respecto a cada asignación en particular, sino que sobre el total de las remuneraciones que se perciben como retribución por el desempeño de un cargo público.

Sobre el particular, es menester tener presente que el artículo 1° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, establece las cotizaciones que, a partir de la entrada en vigencia de esa norma legal, esto es, desde el 1 de marzo de 1981, gravan las remuneraciones de los funcionarios dependientes afiliados a las entidades que indica.

Luego, el inciso primero del artículo 2° del referido decreto ley establece que los trabajadores dependientes afiliados a las instituciones de previsión mencionadas en el artículo 1° mantendrán el monto líquido de sus remuneraciones.

A su turno, el inciso segundo de la misma norma preceptúa que “sólo para este efecto y para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, increméntanse las remuneraciones de estos trabajadores, en la parte afecta a imposiciones al 28 de febrero de 1981, mediante la aplicación de los factores que se indican”.

A su vez, el artículo 4° de ese cuerpo legal expresa, en lo que interesa, que los incrementos de remuneraciones dispuestos por el artículo 2° sólo deberán producir como efecto mantener el monto total líquido de las remuneraciones, beneficios y prestaciones, sean legales, convencionales o dispuestas por fallos arbitrales de los trabajadores a que se refiere dicho artículo.

En igual sentido, el artículo 2° del Decreto N° 40, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento de los artículos 4° y 3° transitorio del Decreto Ley N° 3.501, de 1981, dispone, en lo pertinente, que los incrementos de remuneraciones dispuestos por el artículo 2° del decreto ley sólo deberán producir el efecto de mantener el monto líquido que al 28 de febrero

de 1981 tenían las remuneraciones, beneficios y prestaciones imponibles de los servidores a que se refiere dicho artículo.

De la preceptiva descrita, como puede apreciarse, se infiere que el denominado incremento previsional sólo tuvo como objeto evitar la disminución de las remuneraciones líquidas que los trabajadores tenían al 28 de febrero de 1981, al hacerse de su cargo la totalidad de las imposiciones previsionales.

De este modo, el referido incremento sólo favoreció a las remuneraciones imponibles vigentes al 28 de febrero de 1981, y por lo tanto ha debido determinarse únicamente sobre la base de esos estipendios.

Lo anterior guarda armonía, por lo demás, con lo sostenido por la reiterada jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador que, entre otros, en los Dictámenes N.ºs. 329, de 2006, 40.282, de 1997, y 27.108, de 1983, concluyó que el incremento de que se trata sólo ha podido beneficiar a aquellos estipendios, asignaciones y remuneraciones imponibles que existían en el régimen remuneratorio vigente a la data antes mencionada.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto es dable aclarar el Oficio N.º 8.466, de 2008, en cuanto a que el incremento contemplado en la normativa antes aludida, debe calcularse aplicando el factor que corresponde sólo sobre las remuneraciones que al 28 de febrero de 1981 se encontraran afectas a cotizaciones previsionales, y no a las creadas o establecidas con posterioridad, las que no gozan del beneficio establecido por el legislador.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

44.810, 18.08.09.

Sobre retención del total de las remuneraciones por rechazo de licencias médicas.

Se ha dirigido a esta Contraloría General don Esteban Alaniz Bruna, ex funcionario de la Universidad Tecnológica Metropolitana, para solicitar un pronunciamiento sobre la legalidad de la retención de sus remuneraciones del mes de diciembre de 2008, con ocasión del rechazo de licencias médicas presentadas.

Requerido su informe, la citada Casa de Estudios Superiores ha señalado, en síntesis, que el recurrente presentó diversas licencias médicas desde el 4 de septiembre al 31 de diciembre de 2008, siendo rechazadas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez aquéllas que van desde el 10 de octubre al 31 de diciembre de 2008, motivo por el cual se procedió a retener el pago de las remuneraciones correspondientes a este último mes.

Sobre el particular, cabe señalar que el inciso primero del artículo 72 de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone que por el tiempo durante el cual no se hubiese efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate, entre otros beneficios, de licencias médicas debidamente tramitadas.

A su turno, el inciso primero del artículo 63 del Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, dispone que la devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada es obligatorio.

De lo expuesto, aparece que el servidor que no ha desempeñado sus labores durante el período que comprende una licencia médica rechazada tiene el deber de reintegrar las remuneraciones percibidas indebidamente por ese lapso.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que el interesado presentó licencias médicas desde el 4 de septiembre al 31 de diciembre de 2008, encontrándose rechazadas las que van desde el 10 de octubre al 31 de diciembre del mismo año, por lo que la decisión de la Universidad Tecnológica Metropolitana en orden a no pagar las remuneraciones del ocurrence correspondientes a este último mes, debido al rechazo de la misma, se ajusta a derecho.

Al respecto, es importante hacer presente que la circunstancia de encontrarse pendiente el pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social sobre el rechazo de sus licencias médicas no obsta a la retención de sus remuneraciones, tal como lo ha expresado la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida, ente otros, en los Dictámenes N°s. 38.850, de 1995, y 49.261, de 2003.

En este contexto, es útil advertir que la jurisprudencia administrativa de este Organismo Fiscalizador, contenida en los Dictámenes N°s. 36.057, de 2003, y 17.134, de 2004, entre otros, ha manifestado que los organismos públicos –entre ellos, por cierto, la Universidad Tecnológica Metropolitana–, en el ejercicio de sus funciones, deben hacer efectivos, oportunamente, los créditos de que sean titulares y adoptar los resguardos pertinentes para obtener el resarcimiento de los perjuicios ocasionados.

De esta manera, entonces, en la situación en comento, corresponde que la aludida Corporación Universitaria adopte las medidas tendientes a obtener el reintegro de las remuneraciones que se le pagaron indebidamente al recurrente, por el lapso comprendido entre el 10 de octubre y el 30 de noviembre del año 2008, originadas en el rechazo de las licencias médicas presentadas, lo cual es sin perjuicio de que éste, si lo estima conveniente, pueda acogerse al beneficio previsto en el inciso final del artículo 67 de la Ley N° 10.336, que entrega al Contralor General la facultad de liberar total o parcialmente a los funcionarios o ex funcionarios de los Servicios sometidos a su fiscalización de la restitución de los valores que hubiesen percibido indebidamente.

En cuanto al no pago de las cotizaciones previsionales, aspecto que también reclama, se debe indicar, conforme con lo expuesto en los Dictámenes N°s. 29.648 y 37.112, ambos de 2009, que cualquier consulta o reclamo sobre cotizaciones previsionales debe efectuarse ante la Superintendencia de Pensiones.

Finalmente, tratándose de la no renovación de su contrata para el presente año, situación que también objeta, es menester informar que según lo previsto en el artículo 10 de la mencionada Ley N° 18.834, los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y quienes los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos, lo que no aconteció en la especie.

Pues bien, de los antecedentes existentes en poder de esta Contraloría General, consta que la desvinculación del peticionario tuvo lugar una vez cumplido el período establecido en la Resolución exenta N° 1.695, de 2008, de la Universidad Tecnológica Metropolitana, que lo contrató como

profesor, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, siendo útil agregar que compete a la autoridad administrativa determinar la procedencia de la prórroga de un contrato y su duración, sin que corresponda a este Órgano de Control ponderar las razones que tuvo en cuenta aquella para adoptar la decisión de no renovar una contratación, tal como se informó en los Dictámenes N°s. 28.173, de 2001, 15.162, de 2002, y 3.432, de 2007, entre otros, de esta Entidad Superior de Fiscalización.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

49.674, 8.09.09.

Sobre fijación de monto máximo para el pago de sala cuna de hijo menor de dos años en establecimiento externo.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Hospital Padre Alberto Hurtado, para solicitar un pronunciamiento que determine si se ajusta a derecho el establecer, mediante resolución, un monto máximo de pago por concepto del derecho a sala cuna, establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que la aludida disposición se encuentra inserta en el Título II del Libro II "De la Protección a la Maternidad", del referido Código Laboral, la que resulta aplicable a los servicios de la Administración Pública, en virtud de lo prescrito en los artículos 194 del citado cuerpo legal y 89 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Precisado lo anterior, corresponde indicar que dicha norma dispone que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo; agregando, en su inciso quinto, que se entenderá que el empleador cumple con dicha obligación cuando paga los respectivos gastos directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve dichos hijos, añadiendo, en su inciso sexto, que la designación de la sala cuna a que se refiere el inciso anterior debe efectuarse de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Como puede advertirse, en el evento que se opte por el financiamiento de un establecimiento externo, la elección de éste corresponde siempre al empleador, de entre aquellos que cuenten con la referida autorización, tal como se ha precisado por esta Entidad de Control, entre otros, en sus Dictámenes N°s. 35.076, de 1999, y 27.902, de 2003, como también compete al organismo de la Administración del Estado determinar el monto máximo que el presupuesto institucional le permite costear por cada hijo menor de dos años, atendido que la norma no fija suma alguna, estableciendo sólo la obligación del cumplimiento de dicho beneficio.

En consecuencia, resulta forzoso concluir que la autoridad está facultada para fijar el monto máximo a enterar por cada beneficiario de sala cuna, debiendo, para tal efecto, sujetarse a lo indicado precedentemente.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

52.025, 21.09.09.

Sobre derecho al pago de la práctica profesional.

Se ha dirigido a esta Contraloría General don Mario Gilberto Vicuña Oyarzún para reclamar por el no pago del tiempo servido en el Ministerio Secretaría General de Gobierno en calidad de alumno en práctica.

Requerido su informe, la Subsecretaría del ramo manifestó, en síntesis, que el interesado fue propuesto para ser contratado con el objeto de efectuar su práctica profesional, lo que no prosperó ya que sólo concurrió cuatro días a sus labores, expresando el interesado su voluntad de no continuar con ellas.

Sobre el particular, cabe anotar que el inciso primero del artículo 1° del D.L. N° 2.080, de 1977, faculta a los Ministerios, Instituciones, Servicios, Empresas y Corporaciones del Sector Público regidos por los artículos 1° y 2° del D.L. N° 249, de 1973, para contratar ad honorem o sobre la base de honorarios, a egresados o estudiantes de profesiones universitarias durante los lapsos en que éstos deben cumplir con la práctica exigida por la respectiva Facultad.

Agrega el inciso segundo y el final de la disposición en análisis, en lo que interesa, que los estudiantes y egresados podrán ser contratados asimilados a un grado, dentro de los rangos que precisa, y no se consideran empleados para ningún efecto legal, añadiendo que en los respectivos convenios sólo podrá estipularse un honorario proporcional a la jornada pactada y otros emolumentos que indica.

De la norma precitada se desprende que los organismos de la Administración del Estado pueden contratar a estudiantes y egresados de una carrera, para efectos de práctica profesional, ya sea ad honorem, esto es, sin retribución por dicha labor, o a honorarios, lo que debe constar en el instrumento contractual, aprobado por la correspondiente resolución o decreto, según corresponda.

En este contexto, es menester señalar que la jurisprudencia administrativa de este Ente de Control ha precisado, mediante el Dictamen N° 53.149, de 2007, entre otros, que el régimen de contrataciones a honorarios constituye una modalidad de prestación de servicios para la Administración, en virtud de la cual las personas tienen derecho a los beneficios que se hayan estipulado en el respectivo convenio, por lo que el desempeño efectivo de un contratado debe ser remunerado, toda vez que, de lo contrario, se originaría un enriquecimiento sin causa en favor del respectivo organismo, criterio que es aplicable igualmente a quienes efectúan su práctica profesional.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista consta que el interesado alcanzó a desempeñarse como alumno en práctica en el aludido Ministerio, no acreditándose, sin embargo, si fue en calidad de contratado ad honorem o a honorarios, por lo que resulta forzoso concluir que esa Secretaría de Estado deberá revisar la situación del recurrente y otorgar, por el lapso de desempeño efectivo, los beneficios y prestaciones acordadas, si correspondiere según la naturaleza del convenio.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

54.937, 5.10.09.

Sobre prescripción aplicable en caso de devolución de cotizaciones erróneamente descontadas para desahucio fiscal.

La Subdivisión de Seguridad Social ha remitido la solicitud de desahucio N° 1.170, de 2009, de doña Erna Aída Barría Díaz, cónyuge sobreviviente de don José Mario Oyarzo Andrade, ex funcionario del Servicio de Salud de Llanquihue, Chiloé-Palena, y la presentación de doña María Isabel Mettifogo Sepúlveda, funcionaria del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, para solicitar un pronunciamiento que determine si a los referidos funcionarios les asistiría, a la fecha de su retiro, el derecho al desahucio fiscal, o si, por el contrario, procede que se efectúe devolución de las imposiciones descontadas para estos efectos, sin aplicar el plazo de prescripción extintiva a que alude el artículo 2515 del Código Civil.

Sobre el particular, resulta necesario anotar, en primer término, que el artículo 102 del D.F.L. N° 338, de 1960, antiguo Estatuto Administrativo, dispone que el desahucio es un derecho patrimonial equivalente a una indemnización que, al expirar en sus funciones, se concede al empleado en relación con su tiempo servido en la Administración.

Por su parte, el artículo 107 del aludido estatuto preceptúa que el citado derecho se paga con los recursos provenientes del "Fondo de Seguro Social de los Empleados Públicos", agregando, en su artículo 108, que la Tesorería General de la República llevará una cuenta especial de dichos valores y con cargo a ella los girará en los casos que taxativamente señala.

De lo expuesto es dable observar que la facultad para solicitar el pago del desahucio nace para el funcionario público una vez que ha cesado en sus servicios, correspondiendo luego que, cuando proceda, la Tesorería General de la República lo pague con cargo al ítem que corresponda.

En este sentido, es útil recordar que tienen derecho a desahucio solamente los funcionarios que se encontraban en servicio activo al 23 septiembre de 1989, fecha de vigencia del nuevo Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.834, respecto de quienes este texto legal mantuvo vigente dicho beneficio, en virtud de lo previsto por su artículo 13 transitorio. Asimismo, es dable observar que también asiste este derecho a los afiliados al Sistema Previsional establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, que han podido optar por conservarlo al cambiarse a dicho régimen, expresando su voluntad en tal sentido, atendido lo que al respecto dispone el número 1 del artículo 13 del D.L. N° 3.501, de 1980.

Debe observarse, en este punto, que el señor Oyarzo Andrade y doña María Isabel Mettifogo Sepúlveda nunca tuvieron derecho a impetrar desahucio, toda vez que al momento de su ingreso o reingreso a la Administración Pública se encontraban afiliados a una administradora de fondos de pensiones y no les era aplicable la disposición contenida en el antes citado artículo 13 del D.L. N° 3.501, de 1980. Por consiguiente, sus remuneraciones no pudieron ser objeto de descuento alguno para este fin.

De este modo, dichos servidores tendrían que haber solicitado al servicio empleador la restitución de las sumas indebidamente deducidas de sus remuneraciones por el concepto indicado, petición que debieron efectuar dentro del plazo de prescripción de cinco años que prevé el artículo 2515 del Código Civil, tal como lo ha señalado de modo reiterado la jurisprudencia de esta Entidad de Control a través, entre otros, de los Dictámenes N°s. 26.845, de 1988, 11.749, de 2004, y 35.145, de 2009.

Sin embargo, considerando las especiales circunstancias que concurren en la especie y de acuerdo con los principios protectores que informan nuestro ordenamiento jurídico en materias ligadas a la seguridad social, es dable estimar que resulta procedente devolver a los interesados las sumas incorrectamente descontadas, no obstante haber transcurrido el aludido término de prescripción.

En efecto, ante el hecho de una deducción indebida, que ha sido realizada por una manifiesta equivocación de la respectiva autoridad, que indujo a los afectados a estimar que estaban en condiciones de ser titulares del mencionado derecho a desahucio, corresponde proceder a su resarcimiento, por cuanto, conforme a lo establecido por la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 19.096, de 2000, 5.116 y 42.649, ambos de 2008, todos de esta Entidad de Control, un error de la Administración no puede provocar un perjuicio –en este caso de alcance patrimonial– al funcionario que ha actuado de buena fe y con el convencimiento de haber procedido dentro de un ámbito de legitimidad, como ocurre en las situaciones de que se trata.

Lo contrario, por lo demás, representaría un enriquecimiento sin causa para aquélla, que no debe aprovecharse de sus propios errores, teniendo en consideración que las cotizaciones fueron descontadas de las remuneraciones de los funcionarios y no constituyeron aportes del servicio empleador.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, es necesario concluir que corresponde devolver todas las cotizaciones que se integraron erróneamente al Fondo de Seguro Social, respecto de los funcionarios en comento, sin aplicar la normativa de prescripción extintiva establecida en el artículo 2515 del Código Civil. La referida restitución de los montos erróneamente cotizados deberá hacerse en su valor nominal, sin reajustes ni intereses, ya que no existe normativa que autorice dichos incrementos.

Devuélvase las presentaciones y antecedentes en cuestión, a la Subdivisión de Seguridad Social, de la División Toma de Razón y Registro, de esta Contraloría General.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.749, 3.09.09.

Contrato de Renta Vitalicia – Concepto – Tratamiento tributario de las rentas o pensiones que se perciben en virtud del contrato de renta vitalicia – Las sumas percibidas por beneficiarios de rentas vitalicias están afectas a los impuestos generales establecidos en la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR).

Fuentes: Artículos 17, N° 8 y N° 10, y 18 de Ley sobre Impuesto a la Renta.
Artículos 2264; 2267 y 2268 del Código Civil.

1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente en la cual plantea que es padre de dos hijas mayores de edad, a quienes desea transferir, en bienes raíces, alrededor de \$ 500.000.000 a cada una. A la cesión de estos inmuebles se aplicará lo dispuesto en el inciso 2°, del artículo 17, de la Ley N° 16.271 sobre Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones, en el sentido que se consideran adquiridos por causa de muerte si el vendedor o cedente fallece dentro de los cinco años siguientes al acto o contrato respectivo. El precio de la cesión o transferencia de los inmuebles se pagará asumiendo las cesionarias la obligación de pagarle una renta vitalicia, tanto a él como a su cónyuge doña XXXX, de su mismo domicilio, cédula nacional de identidad N° x.xxx.xxx-x, contrato de renta vitalicia que se regirá por los artículos 2264 y siguientes del Código Civil.

La renta vitalicia pactada ascendería a la suma de 100 Unidades de Fomento mensuales, por cada una de sus hijas, la que también podría pagarse trimestral o semestralmente, en la proporción correspondiente.

En su opinión, las sumas periódicas que recibirá a título de renta vitalicia, que representan el precio de la cesión o transferencia de los inmuebles enajenados a sus hijas, no constituirán renta para quien las perciba, atendido que se desconoce cuál será el monto de dicho precio, asunto que entiende ha sido resuelto con anterioridad por esta Dirección. En atención a ello, desea conocer si su interpretación de la ley tributaria es compartida por este Servicio.

2.- Sobre el particular, en primer término procede señalar que el contrato de renta vitalicia está definido en el artículo 2264 del Código Civil en los siguientes términos: “La constitución de renta vitalicia es un contrato aleatorio en que una persona se obliga a título oneroso, a pagar a otra una renta o pensión periódica, durante la vida natural de cualquiera de estas dos personas o de un tercero”.

Seguidamente, de acuerdo al artículo 2267 del mismo texto legal, el precio de la renta vitalicia o lo que se paga por el derecho de percibirla puede consistir en dinero o en cosas raíces o muebles, y la pensión no puede consistir sino en dinero.

Asimismo, el artículo 2268 del Código citado dispone que los contratantes son libres para establecer la pensión que quieran a título de renta vitalicia, sin que la ley determine proporción alguna entre la pensión y el precio.

- 3.- Sin perjuicio de lo anterior, si bien jurídicamente la operación propuesta debe ser calificada como un contrato de constitución de renta vitalicia, no cabe duda que comprende la enajenación de bienes raíces, los que se transfieren desde el patrimonio del ocurrente al de sus dos hijas mayores de edad, entendiéndose por enajenación el acto jurídico en virtud del cual un bien pasa a formar parte de un patrimonio diverso, operación que para los efectos tributarios se rige por las normas contenidas en la letra b) y en el inciso 4°, del N° 8, del artículo 17 y en el artículo 18, ambos de la LIR.

En este sentido, cabe señalar que tales bienes raíces podrán ser enajenados al valor en que libremente acuerden las partes en el contrato, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 64 del Código Tributario, que faculta a este Servicio a tasar tales precios o valores en los casos que indica, y en el inciso 5°, del N° 8, del artículo 17, de la LIR, que faculta la aplicación de la norma de tasación citada, cuando el valor de enajenación de un bien raíz o de otros bienes o valores que se transfieran a un contribuyente obligado a llevar contabilidad, sea notoriamente superior al valor comercial de los inmuebles de características y ubicación similares en la localidad respectiva, o de los corrientes en plaza, considerando las circunstancias en que se realiza la operación.

Luego, de acuerdo a lo dispuesto por la letra b), del N° 8, del artículo 17, de la LIR, en concordancia con lo establecido por el artículo 18, del mismo texto legal, no constituye renta el mayor valor, incluido el reajuste del saldo de precio obtenido en la enajenación no habitual de bienes raíces, excepto respecto de aquellos que formen parte del activo de empresas que declaren su renta efectiva en la Primera Categoría.

Por su parte, el artículo 18, de la LIR, dispone en su inciso 3° que se presumirá de derecho que existe habitualidad en los casos de subdivisión de terrenos urbanos o rurales y en la venta de edificios por pisos o departamentos, siempre que la enajenación se produzca dentro de los cuatro años siguientes a la adquisición o construcción, en su caso. Agrega la referida norma legal, que en todos los demás casos se presumirá la habitualidad cuando entre la adquisición o construcción del bien raíz y su enajenación transcurra un plazo inferior a un año.

Finalmente, el inciso 4°, del N° 8, del artículo 17, de la LIR, establece que tratándose del mayor valor obtenido en las enajenaciones referidas en las letras a), b), c), d), h), i), j) y k), en las cuales se comprenden los bienes raíces, que hagan los socios de sociedades de personas o accionistas de sociedades anónimas cerradas, o accionistas de sociedades anónimas abiertas dueños del 10% o más de las acciones, con la empresa o sociedad respectiva o en las que tengan intereses, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° de este número, gravándose en todo caso el mayor valor que exceda del valor de adquisición, reajustado, con los impuestos de Primera Categoría, Global Complementario o Adicional, según corresponda.

- 4.- De lo establecido por las normas legales antes citadas, se desprende claramente que existen tres situaciones en las cuales el mayor valor obtenido en la enajenación de bienes raíces queda afecto a la tributación general que contempla la Ley sobre Impuesto a la Renta, a saber:
- a) cuando la operación represente el resultado de negociaciones o actividades realizadas habitualmente por el contribuyente, presumiéndose que existe habitualidad en los casos previstos por el inciso tercero del artículo 18 de la LIR;

- b) cuando se trate de la enajenación de bienes raíces que formen parte del activo de empresas que declaren su renta efectiva en la Primera Categoría, bastando para la aplicación de esta normativa que los citados bienes integren el activo de la empresa, sin entrar a precisar el ítem o cuenta a que corresponden dichos bienes, y que las mencionadas empresas declaren su renta efectiva en la Primera Categoría, ya sea que estén obligadas a dicha base de declaración o hayan optado por tal modalidad; y
 - c) cuando la enajenación de los citados bienes se efectúe a una empresa o sociedad con la cual el cedente se encuentre relacionado en los términos previstos en el inciso 4º, del N° 8, del artículo 17, de la Ley del ramo, comentado anteriormente.
- 5.- Preciado lo anterior, en base a los antecedentes aportados, el mayor valor que se obtenga al momento de la enajenación de los bienes raíces señalados podría quedar liberado de tributación a la renta, siempre y cuando no formen parte del activo de una empresa que declare su renta efectiva en la Primera Categoría, no se efectúe a contribuyentes con los cuales el enajenante esté relacionado y tampoco se trate de una operación habitual en los términos previstos en el artículo 18 de la LIR.

Sin embargo, lo anterior no obsta a la aplicación de la norma contenida en el inciso 2º, del artículo 17, de la Ley sobre Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones, que considera adquiridos por sucesión por causa de muerte los bienes dados en pago a título de renta vitalicia a personas que a la fecha de la delación de la herencia sean herederos del rentista, siempre que el instrumento constitutivo de la pensión se haya suscrito dentro de los cinco años anteriores al del fallecimiento del causante.

- 6.- Ahora bien, en cuanto al tratamiento tributario de las rentas o pensiones que se perciben en virtud del contrato de renta vitalicia, cabe señalar que de acuerdo al estatuto legal de dicho acto jurídico ellas no reflejan ni equivalen al precio de la renta vitalicia (Que en este caso se pagan mediante la enajenación de bienes raíces), criterio que ha sido sostenido por este Servicio a través del Ord. N° 192, de 21.01.2005, lo que se explica por el carácter de contrato oneroso aleatorio de este tipo de actos jurídicos, en términos de que si bien tienen por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno en beneficio de los otros, existe para ellos una contingencia incierta de ganancia o pérdida.

En este sentido, tales rentas o pensiones constituyen una renta clasificada en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, por así disponerlo expresamente la letra f), del N° 2, del artículo 20, de dicho texto legal, afectándose como consecuencia de ello con el citado impuesto de Categoría, y con los impuestos Global Complementario o Adicional, según corresponda.

Asimismo, no se cumplirían en este caso las condiciones para liberar de tributación tales rentas conforme a lo dispuesto por el N° 4, del artículo 17, de la LIR.

- 7.- Por su parte, si bien sus dos hijas recibirían bienes raíces a cambio de la obligación de pagar la renta vitalicia que emana del contrato que señala, es necesario tener nuevamente presente que por tratarse de un contrato oneroso aleatorio, sea que el precio del contrato se haya pagado en dinero o en cosas raíces o muebles, sólo existe a ese momento una contingencia incierta de ganancia o pérdida, la cual sólo se dilucidará al cumplirse la condición que ponga término a la referida obligación de pago de la renta o pensión periódica, tratamiento que se desprende de lo dispuesto por la norma legal liberatoria contenida en el N° 10, del artículo 17, de la LIR, que prescribe que no constituyen renta los beneficios que obtiene el deudor de una renta vitalicia por el mero hecho de cumplirse la condición que le pone término o disminuye su obligación de pago. Por ello, hasta antes de cumplirse la condición, no es posible determinar incremento

patrimonial alguno para los deudores de la renta vitalicia con motivo de la celebración del contrato, sea cual sea la forma en que se haya pagado el precio.

PABLO GONZÁLEZ SUAU
DIRECTOR SUBROGANTE

2.752, 3.09.09.

Tributación de retiros de Excedentes de Libre Disposición. Instrucciones Impartidas por el Servicio.

Fuentes: Artículos 42 y 42 TER de Ley sobre Impuesto a la Renta.
Artículo 71 del D. L. N° 3.500, de 1980.
Circular N° 23, de 2002.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, en la cual expone que ante las observaciones efectuadas por este Servicio a su Declaración de Impuesto a la Renta, Año Tributario 2009, y considerando su situación de jubilado e imponente del Sistema de Administración de Fondos Previsionales, según el D.L. N° 3.500 de 1980, desde sus inicios, solicita se confirme, considerando sus datos de nacimiento y de afiliación al sistema previsional antes indicado, si tiene derecho a tributar por el retiro anual de sus excedentes de libre disposición que mantiene en la Administradora de Fondos de Pensiones XXXX, de acuerdo al artículo 71 del D.L. N° 3.500 de 1980.

Lo anterior, debido a que su declaración de renta correspondiente al Año Tributario 2009 que realizara por Internet, recibida por este Servicio con fecha 17.04.09, fue observada, con fecha 5.05.09, como sigue: "Según la información registrada por el Servicio sus rentas percibidas por concepto de capitales mobiliarios (Art. 20, de la Ley sobre Impuesto a la Renta), seguros dotales (Art. 17, del N° 3 del mismo texto) y ganancias de capital (Art. 17 N° 8 de la Ley sobre Impuesto a la Renta) registradas en la línea 7 Código 155, se encontrarían subdeclaradas (observación G-36). Algunas de estas observaciones se originan debido a que los datos que entregó son diferentes a los informados al SII por los agentes retenedores. Para ver esta información ingrese a la opción de información de sus ingresos, agentes retenedores y otros. Si existen diferencias, solicite a sus informantes que corrijan a través de Internet la información entregada al SII".

Sin embargo, teniendo presente la información entregada por su retenedor, la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) XXXX, salta a la vista que a sus retiros de excedentes de libre disposición período 2009 no se aplicó el artículo 71 del D.L. N° 3.500 de 1980, considerando que debió haberse retenido el impuesto respectivo y enterado en Tesorería, lo que no se hizo al momento en que se efectuó el pago y que, por lo tanto, se habría aplicado el artículo 42 ter de la Ley N° 19.768, de noviembre de 2001, no considerando su solicitud obligatoria formulada en un formulario especial entregado por AFP XXXX, al momento de iniciar su jubilación, en que se expresa la elección del régimen tributario que se aplicará a los excedentes de libre disposición retirados por cada pensionado.

- 2.- Sobre el particular, en primer término cabe señalar que este Servicio a través de su Circular N° 23, del año 2002, impartió instrucciones sobre los regímenes tributarios que afectaban a los retiros de excedentes de libre disposición, precisando en qué casos tales retiros se afectaban con el

impuesto único establecido por el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, o bien con las normas del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, disposición esta última que fue incorporada a dicho texto legal por la Ley N° 19.768, publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre de 2001. Dicho tratamiento tributario ha sido reiterado mediante diversos pronunciamientos emitidos con motivo de consultas formuladas por contribuyentes.

- 3.- Ahora bien, dicho instructivo dispone que de conformidad con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768, los contribuyentes afiliados al sistema de pensiones establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980, que con anterioridad a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.768, esto es, con antelación al 7.11.2001, o mejor dicho hasta el 6.11.2001, mantenían recursos en sus cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias, podrán optar por mantener el régimen tributario que establecía el artículo 71 del D.L. N° 3.500, para los efectos de gravar con dicho régimen tributario los retiros de excedentes de libre disposición que se efectuaran con cargo a los fondos o recursos antes mencionados.

La opción precedente debe ser ejercida por el afiliado al momento de efectuar el primer retiro de excedente de libre disposición a contar de la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.768, esto es, a partir del 7.11.2001, ante la AFP respectiva, de acuerdo con los procedimientos, modalidades y formularios establecidos para tales efectos por la Superintendencia del ramo. La AFP respectiva deberá informar de este hecho al Servicio de Impuestos Internos, por los medios, forma y oportunidad que este organismo determine.

Cuando los contribuyentes que hayan optado por mantenerse en el régimen tributario indicado anteriormente efectúen retiros de excedente de libre disposición, para la aplicación de dicho sistema tributario, se considerará que retiran, en primer término, los recursos mantenidos en cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias existentes con anterioridad a la publicación de la ley mencionada anteriormente.

Por el contrario, los retiros de excedentes de libre disposición que realicen los afiliados o contribuyentes acogidos al régimen tributario indicado precedentemente, con cargo a recursos originados en cotizaciones voluntarias, en depósitos de ahorro previsional voluntario y en depósitos convenidos, efectuados estos ahorros a contar de la fecha de publicación de la citada Ley, esto es, a partir del 7.11.2001, quedarán afectos a lo dispuesto en el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin que tengan derecho a efectuar el retiro de tales fondos libre de impuestos en la forma que lo establece dicha disposición legal, quedando, por lo tanto, el retiro de los referidos recursos afectos íntegramente al Impuesto Global Complementario.

- 4.- Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes que dispone este Servicio, los retiros de excedentes de libre disposición realizados por el ocurrente en el año 2008, que motivaron que su declaración sobre Impuesto a la Renta Año Tributario 2009 fuere observada, están originados en cotizaciones obligatorias enteradas antes y después del 7 de noviembre de 2001, y siendo así, en principio, no resulta aplicable el régimen excepcional indicado precedentemente, sino las normas del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, al no tratarse de cotizaciones voluntarias, teniendo presente que no corresponde a esta Dirección emitir un pronunciamiento en tal sentido, al ser esa una materia propia de fiscalización, que deberá ser resuelta en esa instancia con las pruebas que el contribuyente aporte, y que en rigor no versa sobre la interpretación de una norma tributaria.

PABLO GONZÁLEZ SUAU

DIRECTOR SUBROGANTE

2.765, 8.09.09.

Situación tributaria de sumas pagadas a profesionales contratados a honorarios por la Administración Pública por concepto de traslación y viáticos – En el caso de los profesionales a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, y siempre que las sumas pagadas por dicho concepto cumplan con los requisitos indicados en el Oficio N° 5.631 de 1975, no constituirán renta en conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 N° 15 de la LIR – En el caso de los profesionales contratados por la Administración Pública que no cumplan con los requisitos a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, las sumas pagadas por dicho concepto deberán tributar de acuerdo con las disposiciones de los artículos 42, N° 2, y 43, N° 2, y demás normas pertinentes de la LIR, es decir, con el Impuesto Global Complementario por tales rentas, debiendo emitir una boleta de honorarios por las sumas percibidas, esto último de conformidad a lo dispuesto en la Resolución N° 1.414 Ex., de 1978.

Fuentes: Artículos 17, N° 15; 42, N° 2, y 43, N° 2 de Ley sobre Impuesto a la Renta.
Circular N° 21, de 1991.

1.- Se ha recibido en este Servicio su Oficio Ord. del antecedente, mediante el cual indica que en preinforme de la Contraloría General de la República por investigación llevada a cabo al interior de esa Subsecretaría, se observó que el pago de viáticos al personal contratado a base de honorarios debe considerarse renta, afecta a los impuestos de la Ley del ramo.

Luego de un extenso análisis sobre la materia, solicita se emita un pronunciamiento respecto de la situación del personal contratado a base de honorarios y el pago de viáticos, específicamente en cuanto si constituye o no, dicho concepto, renta respecto de la cual se deba tributar de conformidad a la Ley sobre Impuesto a la Renta, con el objeto de obtener un criterio definitivo y uniforme que permita a esa Secretaría de Estado cumplir a cabalidad la Ley correspondiente, y comunicarlo a todos sus Servicios, dependientes y relacionados, con el fin de que la cumplan del mismo modo.

2.- Sobre el particular, cabe indicar en primer término que el artículo 17 N° 15 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) dispone que no constituyen renta las asignaciones de traslación y viáticos, a juicio del Director Regional. El N° 27 de esta misma disposición señala que no constituyen renta las gratificaciones de zona establecidas o pagadas en virtud de una ley.

Por otra parte, cabe indicar que el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, establece que las personas contratadas a honorarios, que presten servicios sujetos a jornada diaria de trabajo, cuyos emolumentos se fijen de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley N° 249, de 1973, y los perciban en cuotas mensuales, se regirán, en materia de impuesto a la renta, por las normas del impuesto único a los trabajadores establecido en el N° 1 del artículo 42 de la LIR, respecto de dichos honorarios.

3.- Respecto de la materia en consulta, vale decir, en relación con los viáticos pagados por la Administración Pública a prestadores de servicios contratados por ésta sobre la base de honorarios es conveniente señalar que la jurisprudencia reiterada de la Contraloría General de la República ha sostenido que atendido que en la especie se trata de un contrato a honorarios, el prestador de los servicios acordados no tiene la calidad de funcionario del organismo que lo contrata y, como consecuencia de ello, no le asisten los derechos que son propios de un empleado público, de modo que la alusión que en el indicado acuerdo de voluntades se hace a “viáticos y pasajes” no puede sino ser interpretada en el sentido que la persona contratada tendrá derecho al pago de un “honorario adicional”, en el caso que con motivo del cumplimiento

de un cometido relacionado con sus labores tenga excepcionalmente que desplazarse fuera del territorio de la región en que se ha comprometido desempeñarse.

- 4.- En relación con esta misma materia esta Dirección recientemente por medio del Oficio N° 1.266 de 21.04.09 concluyó que en el caso en que con motivo del cumplimiento de un cometido relacionado con sus labores la persona que tiene que desplazarse fuera del lugar en que se desempeña normalmente percibe un pago que el contrato respectivo denomina "viático", dicho pago no es un viático estipulado por ley, ni puede dársele ese tratamiento, sino que constituye tributariamente el pago de un "honorario adicional", ello conforme a la doctrina que emana de los pronunciamientos de la Contraloría General de la República, respecto de los pagos de viáticos que perciben los profesionales independientes en cumplimiento al contrato de honorarios que suscriben.

En consecuencia, agrega el referido dictamen, a tales sumas corresponde el tratamiento tributario de ingresos brutos para los efectos de la aplicación de los impuestos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, clasificándose en la Segunda Categoría conforme al N° 2 del artículo 42 de dicha Ley, por cuanto provienen del ejercicio de su profesión u ocupación lucrativa, quedando afectos al Impuesto Global Complementario. Además, tales ingresos están afectos en cuanto fuere pertinente a la rebaja de los gastos efectivos en que se hubiere incurrido, o bien de los gastos presuntos por un monto equivalente a un 30% del total de los ingresos brutos, con tope de 15 Unidades Tributarias Anuales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 de la LIR y Circular N° 21 de 1991 de este Servicio.

Por otra parte, dicho pronunciamiento establece que respecto de tales rentas, el N° 2 del artículo 74 de la LIR obliga a las entidades fiscales, semifiscales y otras, que según la ley estén obligadas a llevar contabilidad, a retener un 10% al tiempo de hacer el pago de las mismas, suma que se abona a los impuestos anuales que en definitiva correspondan al contribuyente. Asimismo, la Resolución N° 1.414 de 1978 hace exigible a los prestadores de servicios que perciben honorarios la obligación de otorgar, al momento del pago respectivo, una "boleta de honorarios" por los montos percibidos por dicho concepto.

- 5.- Al respecto, cabe aclarar que dicho pronunciamiento se refiere a la situación de los profesionales que en general son contratados por la Administración Pública en base a honorarios, dados los términos de la consulta que motivó su emisión. Por consiguiente, con el objeto de complementar dicho análisis, corresponde analizar la situación especial de los profesionales contratados en base a honorarios a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824 de 1974. Respecto de este último caso, este Servicio ha señalado que de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, el personal del Sector Público contratado a honorarios queda afecto al Impuesto Único a los Trabajadores establecido en el N° 1, del artículo 42, concordado con el N° 1, del artículo 43, ambos de la LIR, respecto de las citadas remuneraciones, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que sus emolumentos se fijen de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley N° 249, de 1973;
- b) Que presten sus servicios sujetos a jornada diaria de trabajo, y
- c) Que las remuneraciones sean percibidas en cuotas mensuales.

Del análisis de la referida jurisprudencia procede además indicar que para el caso de tales contribuyentes, el Servicio por medio del Oficio N° 5.631 de 26.09.1975, refiriéndose a las asignaciones de traslación y viáticos expresó que dichas asignaciones podrán calificarse como ingresos no constitutivos de renta, cuando se cumplieran los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se compruebe efectivamente que el funcionario o empleado se ausentó del lugar de su residencia y que su ausencia fue para cumplir con las funciones que le encomendó su empleador en otra ciudad;
- b) Que la cantidad pagada guarde relación con el rango del empleado o funcionario;
- c) Que el pago de estas asignaciones guarde relación con el lugar donde viajó el empleado o funcionario;
- d) Que no se trate de asignaciones por un tiempo indeterminado, con el solo propósito de pagar una mayor renta al empleado o funcionario.

Siendo así, concluye el mencionado Oficio, cabe distinguir dentro del total de ingresos que perciba el citado profesional, aquellos que por disposición del artículo 17 de la LIR no son constitutivos de renta, como en el caso de las sumas que se paguen por concepto de traslación y viáticos, que reúnan los requisitos enumerados.

De igual forma, a través del Oficio N° 1.263 de 20.04.1989, este Servicio, refiriéndose al tratamiento tributario de las sumas pagadas por concepto de Asignación de Zona a los profesionales que cumplan con las condiciones indicadas en el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, estableció que la referida asignación pagada al personal contratado a honorarios, cuyos emolumentos se fijen de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33, del Decreto Ley N° 249, de 1973, o de acuerdo con los estatutos especiales que regulan las remuneraciones de las entidades del Sector Público que por expresa disposición legal han sido separadas de dicho decreto ley, no constituye renta, y por tanto, no debe ser considerada dentro de la base imponible afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría.

6.- En consecuencia, respecto de su consulta cabe expresar que las sumas pagadas por la Administración Pública a su personal contratado a honorarios, por concepto de traslación y viáticos, deben sujetarse al siguiente tratamiento tributario:

- a) En el caso de los profesionales a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, y siempre que las sumas pagadas por dicho concepto cumplan con los requisitos indicados en el Oficio N° 5.631 de 1975, no constituirán renta en conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 N° 15 de la LIR. En el caso de los profesionales a que se refiere el citado artículo 16 no existe, para fines tributarios, obligación de emitir boletas de honorarios por sus emolumentos;

En el caso en que tales sumas no cumplan los requisitos indicados en el citado Oficio, se afectan con el Impuesto Unico de Segunda Categoría en los términos dispuestos por el comentado artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974.

- b) En el caso de los profesionales contratados por la Administración Pública que no cumplan con los requisitos a que se refiere el artículo 16 del Decreto Ley N° 824, de 1974, las sumas pagadas por dicho concepto deberán tributar de acuerdo con las disposiciones de los artículos 42, N° 2, y 43, N° 2, y demás normas pertinentes de la LIR, es decir, con el Impuesto Global Complementario por tales rentas, debiendo emitir una boleta de honorarios por las sumas percibidas, esto último de conformidad a lo dispuesto en la Resolución N° 1.414 Ex., de 1978.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

2.808, 15.09.09.

Concepto de Asesorías técnicas – Servicios profesionales o técnicos que una persona o entidad conocedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano. – La expresión “asesorías técnicas”, utilizada por el artículo 41 A, letra C, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad conocedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano – La expresión “otras prestaciones similares”, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad conocedora de una ciencia o técnica presta directamente, sin que exista un consejo, informe o plano – Un trabajo técnico consistente en la mantención y/o reparación de maquinarias prestado en el extranjero, configura una prestación de aquellas que deben entenderse como similar a una asesoría técnica – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Artículo 41 A, letra C), N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta.
Circular N° 25, de 2008.
Oficio N° 4.587, de 2000.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio la presentación indicada en el antecedente, mediante la cual señala que conforme lo dispone el artículo 41 A, letra C de la Ley sobre Impuesto a la Renta, esta norma otorga el derecho a un crédito, imputable al impuesto de Primera Categoría, a los contribuyentes que perciban del exterior rentas por, entre otros conceptos, asesorías técnicas y otras prestaciones similares.

Cabe considerar en este sentido, agrega, que el propio Servicio de Impuestos Internos, mediante diversos pronunciamientos, ha definido que la expresión asesoría técnica debe entenderse como aquellos servicios profesionales o técnicos que una persona o entidad conocedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano.

Queda en la duda, por lo tanto, cuál ha de ser el alcance correcto que debe otorgarse a la expresión “y otras prestaciones similares”.

En este sentido la expresión prestación similar debiera entenderse en el sentido de que debe tratarse de una prestación distinta a una asesoría, pero similar en lo que respecta a su naturaleza profesional o técnica. En efecto, si conforme a la jurisprudencia administrativa del Servicio de Impuestos Internos una asesoría técnica corresponde a una prestación de tipo profesional o técnica, que se otorga a través de un consejo, informe o plano, una prestación similar debiera entenderse como todo otro servicio que implique una prestación, sin la existencia de un consejo, informe o plano, pero que necesariamente tenga una naturaleza de profesional o técnica.

Conforme a lo precedentemente expuesto solicita confirmar lo siguiente:

1. Confirmar que la expresión “asesorías técnicas”, utilizada por el artículo 41 A, letra C, de la Ley de la Renta, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad conocedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano.
2. Confirmar que la expresión “otras prestaciones similares”, utilizada por el artículo 41 A, letra C, de la Ley de la Renta, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad conocedora de una ciencia o técnica presta directamente, sin que exista un consejo, informe o plano.

3. Confirmar que, conforme a lo señalado en los números precedentes, un trabajo técnico consistente en la mantención y/o reparación de maquinarias prestado en el extranjero, configura una prestación de aquellas que deben entenderse como similar a una asesoría técnica de conformidad al artículo 41 A, letra C, de la Ley de la Renta.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que el artículo 41 A de la Ley sobre Impuesto a la Renta, establece en su letra C), lo siguiente:

“Artículo 41 A.- Los contribuyentes domiciliados o residentes en Chile que obtengan rentas del exterior que hayan sido gravadas en el extranjero, en la aplicación de los impuestos de esta ley se regirán, respecto de dichas rentas, además, por las normas de este artículo, en los casos que se indican a continuación:”

“C.- Rentas del exterior por el uso de marcas, patentes, fórmulas, asesorías técnicas y otras prestaciones similares.

Los contribuyentes que perciban del exterior rentas por el uso de marcas, patentes, fórmulas, asesorías técnicas y otras prestaciones similares, deberán considerar las siguientes normas para los efectos de aplicar a dichas rentas el impuesto de primera categoría:

- 1.- Agregarán a la renta líquida imponible del impuesto de primera categoría una cantidad determinada en la forma señalada en el número 2.- siguiente, equivalente a los impuestos que hayan debido pagar o que se les hubiera retenido en el extranjero por las rentas percibidas por concepto de uso de marcas, patentes, fórmulas, asesorías técnicas y otras prestaciones similares a que se refiere esta letra, convertidos a su equivalente en pesos y reajustados de la forma prevista en el número 1.- de la letra D.- siguiente. Para estos efectos, se considerará el tipo de cambio correspondiente a la fecha de la percepción de la renta.

La cantidad señalada en el inciso anterior no podrá ser superior al crédito que se establece en el número siguiente.

- 2.- Los contribuyentes a que se refiere esta letra tendrán derecho a un crédito igual al que resulte de aplicar la tasa del impuesto de primera categoría sobre una cantidad tal que, al deducir dicho crédito de esa cantidad, el resultado arroje un monto equivalente a la suma líquida de las rentas por concepto de uso de marcas, patentes, fórmulas, asesorías técnicas y otras prestaciones similares percibidas desde el exterior, convertidas a su equivalente en pesos y reajustadas de la forma prevista en el número 1.- de la letra D.- siguiente. En todo caso, el crédito no podrá ser superior al impuesto efectivamente pagado o retenido en el extranjero, debidamente reajustado.
- 3.- El crédito determinado de acuerdo con las normas precedentes, se deducirá del impuesto de primera categoría que el contribuyente deba pagar por el ejercicio correspondiente. Este crédito se aplicará a continuación de aquellos créditos o deducciones que no dan derecho a reembolso y antes de aquellos que lo permiten.
- 4.- El excedente del crédito definido en los números anteriores, se imputará en la misma forma al impuesto de primera categoría del ejercicio siguiente y posteriores. Para este efecto, el remanente de crédito deberá reajustarse según la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del término del ejercicio en que se produzca dicho remanente, y el último día del mes anterior al del cierre del ejercicio siguiente o subsiguientes. El remanente de crédito no podrá imputarse a ningún otro impuesto ni se tendrá derecho a su devolución”.

3.- Sobre la materia en consulta, cabe señalar en primer lugar que la letra C) del artículo 41 A de la Ley sobre Impuesto a la Renta antes transcrito dispone que los contribuyentes que perciban del exterior rentas por, entre otros conceptos señalados por esta norma legal, asesorías técnicas y otras prestaciones similares, deberán considerar las normas que se indican en dicha disposición para los efectos de la aplicación del impuesto de primera categoría, y la correspondiente imputación del crédito por los impuestos pagados o retenidos en el extranjero.

Al respecto, cabe indicar que en anteriores pronunciamientos de este Servicio, así por ejemplo en Oficio N° 4.587 de 2000, se ha entendido por “asesorías técnicas” aquellos servicios profesionales o técnicos que una persona o entidad concedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano.

Por otro lado, del sentido y contexto de la norma contenida en el N° 1 de la letra C) del artículo 41 A, antes citado, se desprende que las “asesorías técnicas” y “otras prestaciones similares” deben compartir como elemento esencial la circunstancia de tratarse de servicios profesionales o técnicos, vale decir, de servicios relativos a los conocimientos de una ciencia o una técnica, en atención a la utilización del vocablo “similares” que emplea dicha disposición legal.

De esta forma, respondiendo la consulta específica formulada, sólo cabe confirmar los criterios indicados en su escrito, por consiguiente:

- a.- La expresión “asesorías técnicas”, utilizada por el artículo 41 A, letra C, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad concedora de una ciencia o técnica presta a través de un consejo, informe o plano.
 - b.- La expresión “otras prestaciones similares”, utilizada por el artículo 41 A, letra C, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, debe ser entendida como una referencia a una prestación profesional o técnica que una persona o entidad concedora de una ciencia o técnica presta directamente, sin que exista un consejo, informe o plano.
 - c.- Conforme a lo señalado precedentemente, un trabajo técnico consistente en la mantención y/o reparación de maquinarias prestado en el extranjero, configura una prestación de aquellas que deben entenderse como similar a una asesoría técnica de conformidad al artículo 41 A, letra C, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en el entendido que su ejecución requiere de un conocimiento técnico especializado que permite calificar tal prestación como similar a los servicios de asesoría técnica.
- 4.- Sin perjuicio de lo antes señalado se debe aclarar que, conforme lo dispone la Circular N° 25 de 2008, las asesorías técnicas y otras prestaciones similares a que se refiere la letra C) del artículo 41 A de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que quedan amparadas en el beneficio del crédito por impuestos externos que esta última norma establece, son aquellas que se encuentren afectas al Impuesto de Primera Categoría, excluyéndose, por lo tanto, las rentas provenientes de estas prestaciones que, ya sea por la naturaleza del servicio prestado como por la calidad del prestador del servicio, deben clasificarse en la Segunda Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Lo anterior en atención a que la citada disposición legal no permite la utilización del crédito resultante contra impuestos finales, lo que se desprende particularmente de lo establecido en los N°s. 3 y 4. de la letra C) del artículo 41 A antes mencionado, que disponen que el crédito

determinado de acuerdo con las normas precedentes de este artículo por concepto de impuestos retenidos o pagados en el exterior por concepto de asesorías técnicas y otras prestaciones similares, se deducirá del impuesto de primera categoría que el contribuyente deba pagar por el ejercicio correspondiente y posteriores, no pudiendo el remanente que quedare imputarse a ningún otro impuesto ni solicitarse su devolución.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

2.826, 15.09.09.

Tratamiento tributario de asignación de zona del personal de la Superintendencia de Servicios sanitarios – Las asignaciones o gratificaciones de zona de los funcionarios de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, al encontrarse establecidas por ley, son ingresos no constitutivos de renta, por lo que no se encuentran afectas a ninguno de los impuestos establecidos por la Ley del ramo – No debe ser considerada para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que se establece en el artículo 43 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Fuentes: Artículo 17, N° 27 de Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 126 del Código Tributario.

Artículo 6° de Ley N° 18.902.

Artículo 13 del D.L. N° 910, de 1975.

1.- Se ha recibido en este Servicio Oficio Ord. del antecedente, mediante el cual indica que la Superintendencia de Servicios Sanitarios es un Servicio Público Fiscalizador, regido por el Decreto Ley N° 3.551, el cual, entre otras materias, fija las rentas de su personal, dentro de las que se fija una "Asignación de Zona", conforme al "Decreto de Hacienda N° 450", y que establece los porcentajes para cada una de las zonas del territorio nacional.

Agrega que a esta Institución le surge la duda respecto del carácter tributable que tiene la asignación de zona, por lo que solicita se informe respecto a la forma en que se debe proceder en este ámbito, considerando o no la asignación de zona dentro de la base de tributación para impuesto único de sus funcionarios, así como también indicar la forma a través de la cual correspondería regularizar dicha situación si corresponde.

2.- Sobre el particular, en primer lugar cabe señalar que, conforme lo establece el inciso 2° del artículo 6° de la Ley N° 18.902, de 1990, que creó la Superintendencia de Servicios Sanitarios, en relación con el artículo 7° del Título I del Decreto Ley N° 3.551, de 1981, que establece las normas sobre el sistema de remuneraciones de las instituciones fiscalizadoras que se señalan, la asignación de zona del personal de la indicada Superintendencia se fijará de acuerdo con las normas que rijan para el personal de la administración civil del Estado.

Al respecto, el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, publicado en el Diario Oficial de 5 de enero de 1974, estableció respecto de los trabajadores del sector público, que para el desempeño de un empleo se vean obligados a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida, recibirán la asignación de zona que se indica en la citada disposición legal.

En cuanto al tratamiento tributario de las asignaciones de zona, el N° 27° del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta dispone que no constituyen renta “las gratificaciones de zona establecidas o pagadas en virtud de una ley”.

El artículo 13 del Decreto Ley N° 910, publicado en el Diario Oficial de 1° de marzo de 1975, interpretando los efectos o consecuencias tributarias de las gratificaciones o asignaciones de zona establecidas en el Decreto Ley N° 249 antes citado, dispuso que han estado exentas del impuesto único a la renta de Segunda Categoría, agregando además que dichas gratificaciones no se computarán para los fines del Impuesto Global Complementario, ni aún en calidad de rentas exentas.

- 3.- Conforme a las normas legales citadas en el acápite anterior se señala, respondiendo la consulta formulada, que las asignaciones o gratificaciones de zona de los funcionarios de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, al encontrarse establecidas por ley, son ingresos no constitutivos de renta, por lo que no se encuentran afectas a ninguno de los impuestos establecidos por la Ley del ramo.

En su calidad de ingresos no constitutivos de renta, dichas cantidades no se considerarán para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que se establece en el artículo 43 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

En todo caso, las indicadas sumas deberán ser informadas a este Servicio por la institución pagadora, en el Formulario N° 1887 sobre Declaración Jurada Anual sobre Rentas del artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en el recuadro “renta total exenta y/o no gravada”.

- 4.- Ahora bien, en caso que dichas cantidades hubieran sido computadas para efectos del cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría, debe considerarse como un error que acarrea un pago indebido susceptible de ser devuelto con arreglo a las normas del N° 2 del artículo 126 del Código Tributario, sin que sea aplicable en esta situación lo señalado en el artículo 128 del mismo cuerpo legal, puesto que esta última norma se aplica sólo en los casos de impuestos de traslación o recargo, y no a los impuestos de retención, naturaleza que tiene el Impuesto Unico de Segunda Categoría que grava las rentas de los funcionarios públicos provenientes del ejercicio de sus funciones.

En dicha situación, el propio interesado que sufrió el eventual detrimento patrimonial experimentado por haberse enterado al Fisco el impuesto indebido deberá presentar la respectiva solicitud de devolución en la Dirección Regional correspondiente a su domicilio, la cual se acogerá en la medida que se cumpla con los supuestos básicos que exige el artículo 126 del Código Tributario.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

2.828, 15.09.09.

Las pensiones mensuales a que se refiere la Ley N° 19.234 se encuentran afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría, contenido en el artículo 43 N° 1 de la Ley de la Renta, tributo que debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por la Institución pagadora de dichas pensiones, conforme a lo dispuesto por los artículos 74 N° 1 y 78 de la ley antes mencionada – Tratamiento tributario de bono extraordinario a que se refiere la Ley N° 20.134 de 2006, otorgado a exonerados por motivos políticos – En conformidad a lo establecido en la parte final del inciso segundo del artículo 45, en concordancia con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 46, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, dicho bono al tratarse de una renta accesoria o complementaria a la pensión devengada en más de un período habitual de pago, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, este bono se debe computar, en la proporción que corresponda, en cada uno de los períodos en que se devengaron o se percibieron las pensiones a las cuales accede.

Fuentes: Artículos 17 y 42, N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 6° de Ley N° 19.234, de 1993.

Oficio N° 2.595, de 2007.

1.- Se ha recibido en este Servicio Oficio Ord. del antecedente, mediante el cual remite presentación de don XXXX, quien solicita un pronunciamiento acerca de la devolución del impuesto único de un bono extraordinario, el cual según indica no corresponde, ya que está libre de impuesto, al tratarse de una pensión no contributiva, agregando enseguida que un bono es un premio y nunca un premio ha pagado impuesto.

En atención a que la consulta efectuada no señala la o las disposiciones legales en virtud de las cuales se le otorgó el o los beneficios a que alude, se efectuó consulta telefónica al departamento legal del Instituto de Normalización Previsional (INP), donde se señaló que el ocurrente percibe una pensión no contributiva de vejez en virtud de las disposiciones de la Ley N° 19.234.

En razón de lo antes señalado, a continuación se analiza la situación tributaria del contribuyente a la luz de las normas que otorgan beneficios a los exonerados por motivos políticos, contenidos en las Leyes N°s. 19.234 y 20.134.

2.- En primer lugar, la Ley N° 19.234, publicada en el Diario Oficial de 12 de agosto de 1993, estableció que los ex funcionarios que en ella se señalan que hubieran sido exonerados por motivos políticos en el lapso que indica tendrán derecho a solicitar, por intermedio del Ministerio del Interior, los abonos de años de afiliación y los beneficios de pensiones no contributivas, por gracia, que se autorizan en los artículos siguientes de la misma ley.

El inciso 1° del artículo 6° de esta norma legal establece que los exonerados políticos a que se refiere el artículo 3°, que a la fecha de su exoneración o despido tenían los períodos de afiliación computable que más adelante se señalan en la respectiva institución previsional del sistema antiguo de pensiones, y que al momento de su cesación en funciones no hubieran causado pensión, podrán solicitar al Presidente de la República, por intermedio del Ministerio del Interior, que se declare su derecho a obtener pensión, no contributiva, de invalidez o de vejez, según corresponda, si con posterioridad a su cesación en funciones, sea antes o después de la vigencia de la presente ley, alcancen la edad de 60 ó 65 años, según si se tratare de mujeres u hombres, respectivamente.

Sobre esta última disposición se debe aclarar previamente que al utilizar la ley la expresión "pensión no contributiva" no significa que ella se encuentra exenta de impuesto, ya que tal expresión se refiere a que el beneficiario de tales pensiones no ha contribuido con las imposiciones respectivas para su financiamiento, y por lo tanto, se otorgan por gracia del Estado.

- 3.- Aclarado lo anterior, y en atención a que la Ley N° 19.234 de 1993 no precisa la situación tributaria de las pensiones a que ella se refiere, su tratamiento tributario debe dilucidarse a la luz de lo que disponen las normas de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

A este respecto, el artículo 42 N° 1 de este cuerpo legal expresamente grava con impuesto, en forma genérica, a las rentas que se otorguen en calidad de una pensión, al disponer que estarán afectas al impuesto único de Segunda Categoría las remuneraciones consistentes en "montepíos y pensiones", sin hacer ninguna distinción acerca de la naturaleza de los beneficios que se concedan por estos conceptos.

Por otro lado, el artículo 17 de este texto legal al establecer los ingresos que no constituyen renta, dispone que las únicas pensiones que no constituyen renta, es decir, que no se encuentran gravadas con el impuesto único ni con ningún otro impuesto de la citada ley, son las pensiones o jubilaciones de fuente extranjera, conforme lo expresa el N° 17 de este artículo.

- 4.- En consecuencia, al quedar comprendidos los beneficios establecidos por la Ley N° 19.234 en análisis dentro del concepto de "renta" que establece la ley del ramo en su artículo 2° N° 1 para la aplicación de los impuestos que ella contempla, y en virtud del principio de legalidad según el cual las exenciones de impuesto deben estar establecidas expresamente por ley, lo que en la especie no ocurre, al no haber en el texto legal comentado ni en la Ley de la Renta norma alguna que disponga que las pensiones no contributivas de invalidez o de vejez están exentas de impuesto, sólo cabe concluir que las pensiones mensuales a que se refiere la Ley N° 19.234, comentada en el N° 2 precedente, se encuentran afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, contenido en el artículo 43 N° 1 de la Ley de la Renta, tributo que debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por la Institución pagadora de dichas pensiones, conforme a lo dispuesto por los artículos 74 N° 1 y 78 de la ley antes mencionada.

En razón de lo anterior, se estima que el ocurrente carece de fundamento para solicitar la devolución del impuesto único que hubiere sido retenido por concepto de las pensiones a que se refiere la Ley N° 19.234 en referencia.

- 5.- Por otra parte, a los exonerados por motivos políticos que sean ex trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, a los que se refiere el inciso 1° de la Ley N° 20.134 de 2006, esta norma les concedió un bono extraordinario cuyo objeto fue compensar el cálculo de las pensiones establecidas a su favor por la Ley N° 19.234.

Este bono extraordinario, al tratarse de una renta accesoria a las pensiones de los exonerados políticos a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 20.134, se encuentra también sujeto al Impuesto Único de Segunda Categoría que afecta a las pensiones, por lo que el impuesto que hubiera sido retenido por este concepto tampoco puede ser objeto de devolución o restitución.

Ahora bien, respecto del cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría que afecte a este bono extraordinario, este Servicio expresó en Oficio N° 2.595 de 2007 que debía efectuarse en conformidad a la primera parte del inciso segundo del artículo 45 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, vale decir, tal beneficio debía sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se percibía, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

Posteriormente, el Instituto de Normalización Previsional (INP) solicitó reconsideración de lo dictaminado en el señalado Oficio. Para mejor resolver, este Servicio solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de Seguridad Social, la que expresó sobre el punto, mediante Oficio N° 10.518 de 11.02.2008, 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 a dichas pensiones.

De esta forma, y en base a lo informado en Oficio N° 10.518 de 2008, este Servicio reconsideró lo señalado en Oficio N° 2.595 de 2007, expresando que, en conformidad a lo establecido en la parte final del inciso segundo del artículo 45, en concordancia con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 46, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, dicho bono al tratarse de una renta accesorio o complementaria a la pensión devengada en más de un período habitual de pago, para el cálculo del impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, este bono se debe computar, en la proporción que corresponda, en cada uno de los períodos en que se devengaron o se percibieron las pensiones a las cuales accede.

Ahora bien, en caso que se determinen eventuales diferencias de impuesto a favor del pensionado producto de esta nueva modalidad de cálculo del tributo que afecta al bono en comento, el afectado tiene derecho a solicitar su devolución, petición que deberá ser presentada por dicho contribuyente, en la Dirección Regional o Unidad de este Servicio correspondiente a su domicilio, y sujetarse a la normativa y plazo de tres años establecido en el artículo 126 del Código Tributario. Para estos efectos, el contribuyente deberá solicitar al INP los antecedentes necesarios que demuestren en forma fehaciente las diferencias de Impuesto Unico de Segunda Categoría que hubiere sido retenido en exceso y que sirvan de sustento a la devolución de impuesto solicitada, de ser procedente.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

NOMINA CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

Diciembre de 2009

XV REGION DE ARICA - PARINACOTA

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
15.00	D.R.T. ARICA - PARINACOTA (Arica)	Toda la Región	Todas	Mario Benigno Poblete Pérez	Arturo Prat Nº 305, Casilla 255, Arica. Fono: 584737	
15.01	I.P.T. ARICA	Arica	Arica, Camarones, Putre y General Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat Nº 305, Zócalo, Casilla 255, Arica. Fonos: 584714, 584717 584712 (U. Fisc.), 584722 (U. RR. LL.); Fono fax 58-584714.	

I REGION DE TARAPACA

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACA (Iquique)	Toda la Región	Todas	Luis Astudillo Ardiles	Serrano Nº 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos: 57-541345-541349.	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Huara, Camiña, Pica, Colchane y Alto Hospicio	Horacio Ara Martínez	Patricio Lynch Nº 1334 1332, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-575394, 575393 y 575386 (U. Fisc.), 575376 (Un. RR. LL.), y Fono fax 57-575393.	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Tamarugal	Pozo Almonte	Juan Castillo Rojas	Marcelo Dragoni 209, Pozo Almonte. Fono 57-541512 (sec.), Fono fax 57-541515.	

II REGION DE ANTOFAGASTA

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNAS(S)			
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA (Antofagasta)	Toda la Región	Todas	Viviana Ramírez Páez	14 de Febrero Nº 2431, piso 5º, Casilla 494, Antofagasta. Fonos 55-563219; Fono fax 55-282709.	5 Sector Oriente.
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Talal, Mejillones y Sierra Gorda	María Cecilia González Gordoy	14 de Febrero Nº 2431, pisos 1º, 2º y 3º, 4 Antofagasta. Fonos 55-563230 y 563242 y Fono fax 222425.	2 Sector Oriente.
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Kenny Alberto Carreño Chancig	Santa María Nº 1657, Calama. Fonos 55-563268 y 563262 y Fono fax 340187.	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Sergio Vergara Rivas	Unidad de Conciliación y Mediación, calle El Roble 1763, loteo Abaroa, sector centro. Teléfono 564659.	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta (parte)	Tal-Tal	Luis Canales Gajardo	Arturo Prat Nº 1372, Tocopilla. Fonos 55-563280 y 563284 y Fono fax 812173.	Se atiende de lunes a viernes.
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla (parte)	María Elena		Arturo Prat Nº 515, Tal -Tal. Fono 55-569730.	Atendida desde I.P.T. Tocopilla, todos los jueves y viernes, semanal.
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta (parte)	Mejillones	Enrique Hidalgo Rojas	Aconcagua 02027, María Elena. Fono 55-639140, 42, 43. Borgoño S/Nº, Biblioteca Municipal Mejillones. Fono 55-621760.	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, desde lunes a jueves

III REGION DE ATACAMA

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNAS(S)			
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región	Todas	José Ordóñez Espinoza	Atacama Nº 443, 2º piso, Casilla 559, Copiapó. Fonos 52-230610, 230652.	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Cristián Pícon Miranda	Atacama Nº 443, 2º piso, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, Fono fax 52-236716.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Angélica Aguilera Vallejo	Pje. Punta Negra 067, Chañaral. Fono fax 52-481265.	
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Alfredo Joel Heredia	Santiago Nº 565, Vallenar. Fono 51-611246 y Fono fax 52-612335.	
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallón Atacama Nº 305, Caldera.	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal.
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	El Salvador		Delegación Municipal S/No. El Salvador. Fono 052-475440.	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes, semanal.
03.08	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO	Chañaral	D. de Almagro		Municipalidad de D. de Almagro. Calle Juan Martínez Nº 1403 Fono: 441027.	Atendida desde I.P.T. Chañaral; jueves, semana por medio.

IV REGION DE COQUIMBO

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región	Todas	María Cecilia Gómez Bahamondes	Regidor Muñoz Nº 392, La Serena. Fonos 51-215076, 51-210697, 51-216099, 51-219187, 51-224604, 51-215517, 51-2149714. Fax 51-226593.	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui	La Serena y La Higuera	Guido Cortés Canvajal	Manuel A. Matta Nº 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211564, 51-216624, 51-211238, 51-218820, 51-219156, 51-220017, 51-212261.	
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Guillermo Zuleta Torrejón	Edificio Servicios Públicos, Piso 3, Ovalle. Fono 53-620036, y Fono fax 53-625042.	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	Carretera Nº 135, Illapel. Fonos 53-521316, 53-524954, 53-524938, 53-524236, 53-524961 y Fono fax 53-523524.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Osvaldo Véliz Rojas	Melgarejo Nº 980, Coquimbo. Fonos 51-317796, 51-320579, 51-323026, 51-326745, 51-321130 (fono-fax) y 321157.	
04.06	I.C.T. VICUÑA	Elqui (parte)	Vicuña y Pailhuano	Jimmy Estuardo Miranda	O'Higgins 573, Vicuña Fono-Fax 51-412509.	
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limaquí (parte)	Combarbalá		Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá.	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limaquí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		José Joaquín Pérez Nº 461, Salamanca.	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, viernes de 9:00 a 14:30 hrs.
04.11	I.C.T. LOS VILLOS (i)	Choapa (parte)	Los Villos		Longomonal Nº 251, Los Villos.	Se atiende desde I.P.T. Choapa; los jueves de 9:30 a 14:00 hrs.

V REGION DE VALPARAISO

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región	Todas	Pedro Melo Lagos	Von Schroeders Nº 493, Viña del Mar. Casilla G-17 Viña, Fonos 32-2668453; 2668452, 2660740, y Fono fax 2662883.	
05.15	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION V REGION	Valparaíso	Valparaíso, Viña del Mar y Con-Cón	Carmen Gloria Vegas Amador	Bianco Nº 1791, 3º piso, Valparaíso. Fonos fax 32-2256138; 2253807 y 2232258.	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Bianco Sur Nº 1281, Valparaíso. Casilla 3030. Fonos Fax 32-2212296; 2257716 y Fono 2212767.	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Nancy Quinchén Quelin	Merced Nº 219, 6º piso, San Felipe. Casilla 153. Fonos 34-510018 y 511477.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales e Hijuelas	Carlos Montero Saavedra	Maipú: Nº 185, Casilla 299. Fono-fax 33-312241, fax 313678.	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Juan Carlos Galdames Lanas	Avenida Barros Luco Nº 2662, San Antonio. Casilla 36. Fonos 35-283563 y 283562 y Fono fax 288480.	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Hugo León Cañas	Santa Rosa Nº 252, Los Andes. Casilla 98. Fonos 34-421137, 404051.	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Con-Cón y Puchuncaví	Yasna Piñones Rivera	3 Norte 858, Viña del Mar. Casilla 8082. Fonos 32-2681704, 2682284, 2681230, 2684860, y 2681456.	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Raúl Lavín Muñiz	Portales Nº 367, La Ligua. Casilla 20. Fonos 33- 711033 y 715222	
05.08	I.C.T. QUILPUE	Valparaíso (parte)	Quilpue, Villa Alemana, Limache y Ollmué	María Ester Varas López	Los Carrera 465, Quilpue, Casilla 31. Fonos: 32-918525; 912415; 923403, y Fono fax 32- 916758.	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Constitución Nº 69, Casablanca. Fono: 32-740187.	Atendida desde Centro de Conciliación y Mediación; jueves, semanal.
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota (parte)	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez Nº 1665, Hijuelas, Fono 32-2727271.	Atendida mensualmente desde I.P.T. Quillota.
05.13	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso (parte)	Puchuncaví y Quintero		Don Orione Nº 225, Quintero.	Atendida desde Centro de Conciliación y Mediación; los martes, quincenalmente.
05.16	I.C.T. LIMACHE (i)	Quilpue (parte)	Limache y Ollmué		República Nº 345, Limache, Fono: 32- 412246.	Atendida desde I.C.T. Quilpue, semanalmente los días jueves.

VI REGION DE O'HIGGINS

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNAS(S)			
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS (Rancagua)	Toda la Región	Todas	Luis Alberto Sepúlveda Maldonado	Plaza de Los Héroes Nº 389, Rancagua. Fonos fax 72-223951 y 244989.	
06.01	I.P.T. RANCAGUA	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Codegua, Machali, Oliver, Coltauco, Coihuco y Doñihue	Rodrigo Eduardo Zamorano Saavedra	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins Nº 347, Rancagua. Fono 72-237000. Fono fax 72-221153. Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565.	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Juan Carlos González Gaete	Argomedo Nº 634, San Fernando. Fonos 72-711162 y 710492.	
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilico y Requinoa	Carlos Meneses Allende	Manuel Rodríguez Nº 389, Rengo. Fonos 72-512317 y 514345.	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua y Peumo	Francisco Javier Lizana Daza	Carmen Gallegos 303, 2º piso, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839.	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte)	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Daniel Donoso Cancino	Calle 21 de Mayo 085, Santa Cruz. Fonos fax 72-822814 y 824888.	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	José Manuel Álvarez Díaz	Av. Agustín Ross Nº 200, Pichilemu. Fono 72-841737.	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras		Kennedy Nº 378, Las Cabras.	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal.
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Barros Borgoño Nº 112, Graneros. Fono 72-330566.	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); jueves, semanal.

VII REGION DEL MAULE

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región	Todas	Joaquín Torres González	Seis Oriente Nº 1318, Casilla 756, Talca. Fonos Fax 71-224758 y 227100.	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Rafael, Penco, Maule y Curepto	Alicia Maldonado Nilo	Dos Norte Nº 1303, Talca. Fono fax 71-233541 y 71-231426.	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Rauco, Hualahé, Licantén y Vichuquén	María Victoria Inostroza Figueroa	Argomado Nº 350, Casilla 350, Curicó. Fono: 075-317115 (Jefa de oficina), 075-326971 (central telefónica), 075-315814.	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún y Longaví	Fernando Hidalgo Rojas	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496, y Fono fax 73-210066.	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Juan Carlos Muñoz Pino	Yungay Nº 464, Cauquenes. 073-512679.	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Drago Lillo Quintana	O'Higgins 660. Constitución. Fono fax 71-671167.	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre	Orlando Domínguez Berrios	Esmeralda Nº 1233, San Javier, Teléfono: 73-324686.	
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Victor Henríquez Muñoz	Balmaceda Nº 216 Casilla 242, Parral. Fono fax 73-462904.	
07.06	I.C.T. MOLINA	Curicó (parte)	Molina y Sagrada Familia	Mauricio Hernández Morán	Independencia Nº 1964, Molina. Fono: 075-493473.	
07.15	I.C.T. SAN CLEMENTE (I)	Talca (parte)	San Clemente	Carlos Silva esq. Clodomiro Silva 180, San Clemente.		Atendida desde I.P.T. Talca, días lunes y miércoles de 9 a 14 horas.

VIII REGION DEL BIO BIO

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región	Todas	Mario Soto Vergara	Castellón Nº 435, 7º piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y Fono fax 41-230171.	
08.22	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION VIII REGION	Toda la región	Todas	Rosa Parra Sepúlveda	San Martín Nº 1337, Concepción. Fonos 41-2791314, 2791324, 2791336, 2747890.	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui, Penco y Florida	Sergio Alvarez Gebauer	Castellón Nº 435, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y Fono fax 41-233511.	
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quilón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás	Ildefonso Galaz Pradenas	Libertad Nº 878, Chillán. Fonos 42-221429, 243383, 211356, y Fono fax 42-222471.	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bio-Bio	Los Angeles, Gabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	N. Liliana Parra Fuentealba	Mendoza Nº 276, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077, y Fono fax 43-311602.	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tiria	Héctor Ramírez Alvear	Freire Nº 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596, y Fono fax 41-511937.	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano y Hualpén	Carlos Domínguez Morales	Antibal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-2541128, 41-2544087 y 41-2544195.	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé, Coelemu,	Medeg del Pilar Jara Rojas	Ignacio Serrano Nº 1055, Tomé. Fono 41-2656293, y Fono fax 41-2650252.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota San Fabián	Narciso Cortés Pastén	Manuel Montt N° 187, Coronel. Fonos 41-770019, 714234, y Fono fax 711169.	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco (parte)	Arauco		Condell N° 676, Arauco. Fono fax 41 25 512 71.	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; miércoles y viernes, semanal.
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Niquén y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú N° 743, San Carlos. Fonos fax 42-411869; 413055 (At. de público), y 414874 (Jefe).	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes.	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal.
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto S/N°, Nacimiento.	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal.
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo, Tirúa		7° de Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad).	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal.
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad).	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal.
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	Jorge Bernardo González Campos	Los Leones N° 750, 2° piso, Curanilahue. Fono 41-693289, y Fono fax 691343.	
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu.	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal.
08.21	I.C.T. QUIRHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Balmaceda S/N°, Quirihue.	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal.

IX REGION DE LA ARAUCANIA

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.00	D.R.T. ARAUCANIA (Temuco)	Toda la Región	Todas	Héctor Antonio Salinas Abarzúa	Balmaceda Nº 802, Temuco. Fonos fax 45-232162, 45-212173, 45-238897.	
09.18	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION IX REGION	Temuco	Todas	Germán Octavio Cabrera Cuevas	Andrés Bello Nº 1116, Temuco. Fonos 45-213180 y 45-230235.	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Cautín	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro, Padre Las Casas y Carahue	Victor Marcelo García Guíñez	Arturo Prat Nº 892, esquina San Martín, Temuco. Fonos Fax 45-212459, 45-211347.	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Saucos, Puren, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Juan Eduardo Mora Castro	Ilabaca Nº 343, Angol. Fono 45-715019, y Fono fax 45-711489.	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Héctor Alfonso Gavilán Zurita	Confederación Suiza 1010, Victoria. Fono Fax 45-841221.	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche	Susana Verónica Fuentes Saavedra	Bulnes Nº 200, Loncoche. Fono fax 45-471336.	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Cecilia Fabiola González Escobar	C. Henríquez Nº 499, 2º piso, Villarrica. Fonos Fax 45-410020 y 45-411616.	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín	Yungay Nº 265, 2º piso, Curacautín.		Atendida desde I.C.T. Victoria.
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla	Alcázar S/Nº, Collipulli.		Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.08	I.C.T. TRAIGUEN (I)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos Nº 822, Traiguén.	Atendida desde I.C.T. Malleco (Ango).
09.09	I.C.T. PITRUFUQUEN	Cautín (parte)	Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Tolten, Gorbea y Pitrufuquén	Nelson Armando Sandoval Vásquez	Bilbao Nº 699 esquina 5 de Abril, Pitrufuquén. Fonos 45-392915, 45-392873.	

XIV REGION DE LOS RIOS

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
14.00	D.R.T. LOS RIOS (Valdivia)	Toda la Región	Todas	Patricio Muñoz Navarrete Director Regional del Trabajo, Región de Los Ríos	Yungay Nº 550, 3º piso, Valdivia. Fono 63-239820.	
14.01	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia - Corral Los Lagos Máfil Paillaco Futroneo	Kantuff León Rojas Inspector Prov. del Trabajo de Valdivia	San Carlos Nº 147 - Valdivia. Fonos 63-212737, 231619 y 203589.	
14.02	I.C.T. LA UNION	Ranco	La Unión Río Bueno Lago Ranco	Juan Castellblanco Asencio Inspector Comunal del Trabajo de La Unión	Letelier S/Nº, La Unión. Fono 64-322693.	
14.03	I.P.T. LANCO	Valdivia (parte)	Lanco San José de la Mariquina Panguipulli	Yerthy Arancibia Soldán Inspectora Provincial del Trabajo	Cóndor, esquina Dieciocho, 2º piso, Lanco. Fono 63-442870.	Creada en diciembre de 2008.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
14.04	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillico	*	Arturo Prat 908, 2º piso, Paillaco. Fono 63-422564.	Atendida desde la I.P.T. Valdivia. Días miércoles semanal. Desde las 09:00 a 14:00 hrs.
14.05	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli	*	Edificio de Servicios Públicos de Panguipulli.	Atendida desde I.P.T. Lanco; Días jueves semanal. Desde las 09:00 a 14:00 hrs.

X REGION DE LOS LAGOS

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región	Todas	Guillermo Vicente Oliveros López	Urmeneta 509, 3º piso, Casilla 312, Puerto Montt. Fonos-Fax 65-272326 / 253630 / 250159.	Fax es anexo.
10.01	I.P.T. PTO. MONTT	Llanquihue	Puerto Montt, Calbuco, Maullin y Hualaihue	Victor Inostroza Flores	Benavente 485, Puerto Montt. Casilla 312. Fono 65-383065 y Fono fax 253604.	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Henny Fuentes Grunewald	Av. Vicuña Mackenna Nº 930, 2º piso, Osorno. Fono 64-249223 y Fono fax 233687.	
10.04	I.C.T. ANCLUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Manuel Muñoz Andrade	Arturo Prat esq. Blanco Encañada Nº 509, Ancud. Casilla 492. Fono fax 65-622044.	
10.05	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Quellón		Ramirez Nº 233-A, Casilla 192, Castro. Fono 65-634048 y Fono fax 635103.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.08	I.C.T. PUERTO VARIAS	Llanquihue (parte)	Pro. Varas, Los Muermos, Fresa, Llanquihue, Frutillar, Cochamó	Alejandro Cárdenas Alette	Pío Nono Nº 424, 2º piso, Pto. Varas. Casilla 1160. Fonos 65-231030 / 231029.	
10.16	I.C.T. QUELLON	Chiloé (parte)	Quellón	Alejandra Rifo Navarrete	Avda. La Paz 303, Quellón. Fono (065) 680057.	
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufú y Palena	Myriam Velásquez Aguilera	Esmeralda Nº 621, Alto Palena. Fono: (065) 741210.	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco	*	Galvarino Riveros Nº 109, Calbuco.	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt, jueves, semanal.
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque	*	Pedro Montt Nº 249, Edificio Municipal, Purranque.	Atendida desde I.P.T. Osorno; lunes, mensual.
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno (parte)	Río Negro	*	Vicuña Mackenna Nº 277, Ed. Municipal, Río Negro.	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal.

XI REGION DE AYSEN

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.00	D.R.T. AYSEN DEL GRAL. C. IBÁÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región	Todas	María Angélica Campos Oñate	12 de Octubre Nº 382, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-237865; 233860 y 211447.	Horario de atención: 9:00 a 17:00 horas.
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique, General Carrera y Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochane, O'Higgins y Tortel	Jorge Moreira González	Balmaceda Nº 41, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467; 238115 y 231385.	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNAS(S)			
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén (parte)	Aysén	Luis Godoy Mardones	Circunvalación Nº 190, Puerto Aysén. Fonos 67-332534 y 335113.	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas.
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) Chile Chico	General Carrera	Chile Chico y Río Ibañez		Freire Nº 80, Chile Chico (Of. INP). Fono 67-411038.	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes.
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) Cochrane	Capitán Prat (parte)	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Dr. Steffens Nº 100 Cochrane. (Gobernación Prov.) Fono 67-522198.	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes.
11.05	I.C.T. PTO. CISNES	Aysén (parte) Coyhaique (parte)	Puerto Cisnes, Guaitecas y Lago Verde	Betilde Coñue Nahuelquín	Díaz de Julio Nº 331 Puerto Cisnes Fono Fax 67-346746. Fono Directo Jefa Of. 67-346171.	Horario de Atención: 09:00 a 14:00 horas.
11.06	I.C.T. LAS GUAITECAS (i)	Aysén (parte)	Guaitecas		Costanera S/º Nº Puerto Melinka. Fono 67-431527.	Atendida una vez al mes desde la I.C.T. Cisnes.

XII REGION DE MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNAS(S)			
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Última Esperanza y Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Primavera, Timaukel, y Cabo de Hornos	Ernesto Sepúlveda Tomero	Independencia Nº 608, Punta Arenas. Fonos 61-229019; 229039 y Fono fax 61-227543.	
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Magallanes	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio	María Eugenia Burgos Barra (T). Sonia Norambuena Álvarez (S)	Pedro Montt Nº 895, 2º piso, Punta Arenas. Fonos 61-242158; 222581; 227282 y Fono fax 241456.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Rodrigo Trullén Jara	Eberhard Nº 298, 2º piso, Puerto Natales. Fono 61-411439. Fax 61-413955.	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel	José Manuel del Solar Achondo	Bernardo Phillipi Nº 175, 2º piso, Porvenir. Fono 61-580493.	

REGION METROPOLITANA DE SANTIAGO-PONIENTE

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.00	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE	Santiago (parte), Provincia Melipilla y Talagante		Victor Hugo Ponce Salazar	Moneda Nº 723, Santiago. Fono 7317180 Fono fax 7317235.	
13.18	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION	Santiago (parte)	I.P.T. Santiago, I.C.T. Santiago Poniente, I.C.T. Santiago Norte, I.C.T. Norte Chacabuco excepto intermitentes	Jorge Bahamondes Parrao	General Mackenna Nº 1335, piso 5º, Santiago. Fonos: 02-5691570, 02-5691514, 02-5691516, 02-5691517.	Atiende los comparendos de las comunas indicadas.
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda Nº 723, 2º piso Santiago. Fono Inspector: 7317120, Fono Secretaría: 7317121 Fono fax: 02-6397102.	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflor, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Maria T. Valenzuela	Lucas Pacheco Nº 887, Talagante. Fono: 8151586 Fono fax 02-815-4860.	
13.04	I.P.T. MELIPIILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Juan Francisco Rojas Leon	Ortúzar Nº 492, 2º piso, oficina 207, Melipilla. Fonos 8323978 - 8311407. Fono fax 8311456.	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte)	Independencia, Conchalí, Recoleta, Renca y Huechuraba	Nancy Olivares Monares	San Antonio Nº 427, 6º piso, Santiago. Fonos: 7317440 - 7317441 - 7317470. Fono Fax: 7317469.	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	Manuel Jacas Morales	Hermanos Carrera Nº 2036, Maipú. Fonos 7669435, 02-7669228. fax: 7669248.	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví	Nibaldo Sánchez Paredes	Av. Ambrosio O'Higgins Nº 1249, of. 27, Edificio de la Municipalidad de Curacaví. Fonos: 02-7763294 - 02-8351013, anexo 249.	Atendida todos los martes y viernes de 09:00 a 14:00 hrs.
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Piaililla Nº 45. Fono: 02-7763294. Fono Fax: 02-7781237.	
s/c	I.C.T. ISLA DE MAIPO (i)	Santiago (parte)		María I. Valenzuela Fuica	Manuel Rodríguez 1226. Centro de Desarrollo Económico, Municipalidad de Isla de Maipo Fono: 02-8151586.	Atención viernes de 09:00 a 14:00 hrs.
s/c	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto	Juan Francisco Rojas León	Enrique Gómez Nº 55, María Pinto. (Juzgado Policía Local). Fonos: 02-8314107-8354185	Atendida desde I.P.T. Melipilla; primer y tercer jueves de cada mes.
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco	Colina, Lampa y Til-Til		Carretera Gral. San Martín Nº 253, Colina, (gobernación de Chacabuco) Fonos: 02-6274164, 02-8443511	Atendida desde I.C.T. Norte Chacabuco lunes, miércoles y viernes.
13.19	I.C.T. SAN PEDRO (i)	Melipilla (parte)	San Pedro		Av. Hermostilla Nº 11, San Pedro. (Interior Municipalidad de San Pedro) Fonos: 02-8314107, 02-8323997.	Atendida desde I.P.T. Melipilla; primer y tercer miércoles de cada mes.
13.23	I.C.T. SANTIAGO NORTE CHACABUCO	Santiago (parte) Provincia de Chacabuco	Quilicura, Colina, Lampa, Til-Til y Batauco	Guillermo Vera Rojas	Manuel Antonio Matta Nº 1231 (ex-Senador Guzmán), Quilicura. Fono: 02-6274164. Fono Fax: 02-6070402.	

REGION METROPOLITANA DE SANTIAGO-ORIENTE

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNAS(S)			
13.60	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE	Santiago (parte)	La Cisterna, San Ramón, Lo Espejo, San Miguel, San Joaquín, La Granja, Pedro Aguirre Cerda, Puente Alto, Pirque, San José de Maipo, Buin, Paine, San Bernardo, El Bosque, Calera de Tango, La Pintana, Las Condes, Vitacura, Lo Bamechea, La Florida, Providencia, Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina	Rafael Merino Mercado	Avenida Providencia Nº 729, Providencia. Teléfono: 02-9157501.	
13.24	CENTRO DE CONCILIACION Y MEDIACION LABORAL	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Bamechea, La Florida, Providencia, Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina	María Gallardo Figueroa	Manuel de Salas Nº 529, Ñuñoa. Teléfono: 02-9157581.	El Centro atiende conciliaciones de las comunas indicadas, sin embargo los reclamos que originan dichas conciliaciones se ingresan directamente en cada una de las Inspecciones. El Centro también realiza las labores de Mediación.
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Revenco Leyer	Prásmide Nº 1044, San Miguel. Teléfono: 02-5233345.	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (PUENTE ALTO)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Aliste González	Irarrazaval Nº 180, 2º piso, Puente Alto. Teléfono: 02- 8507647.	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buín y Paine	Ernesto González Gárate	Condell Nº 203, Buín. Teléfono: 02- 8211105.	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	Campos de Deportes Nº 787, Ñuñoa. Teléfono: 02-7317238.	
13.12	I.C.T. PROVIDENCIA	Santiago (parte)	Providencia	Juan Díaz Aburto	Avenida Providencia Nº 1275, Providencia. Teléfono: 02-2364756.	
13.13	I.P.T. MAIPO (San Bernardo)	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Güler	Freire Nº 473, 2º piso, San Bernardo. Teléfonos: 02- 8592416-8592439.	
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Walker Martínez Nº 368, La Florida. Teléfono: 02-5131991.	
13.22	I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Bamechea	Sandra Ortiz Silva	Vitacura 3900, Vitacura. Teléfono: 02-2071947.	

