



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Febrero 2010



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN 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 Grützmacher	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 Órdenes 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. Gral. Bernardo O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Patricio Muñoz Navarrete	XIV Región de los Ríos (Valdivia)
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota (Arica)

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



**Principales
contenidos**

ENTREVISTA

- Patricia Silva Meléndez. Directora del Trabajo. "El nuevo Gobierno recibe un servicio público de primer nivel".

CARTILLA

- Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas de Temporada.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 164. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el convenio de seguridad social entre la república de Chile y la república Argentina y el acuerdo modificatorio al mismo.
- Decreto N° 44. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 71, de 1996, que fijó el Reglamento para la aplicación de la ley N° 19.404 que modificó al D.L. N° 3.500, de 1980, y dictó normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados.
- Resolución N° 22 (exenta). Superintendencia de Pensiones. Establece que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 97,1 unidades de fomento.
- Resolución N° 23 (exenta). Superintendencia de Pensiones. Establece que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 64,7 unidades de fomento.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Intencionalidad o mala fe en el actuar del empleador.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULARES, RESOLUCIONES Y ORDEN DE SERVICIO 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.*

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
SEGUNDO SEMESTRE 2009.

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogada
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITÉ DE REDACCIÓN

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
Abogado
División Jurídica

DIEGO LÓPEZ FERNÁNDEZ
ABOGADO
División Estudios

INGRID OHLSSON ORTIZ
ABOGADA
Centro de Mediación y Conciliación
D.R. Metropolitana

VÍCTOR VERDUGO PÉREZ
ABOGADO
División Inspección

INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
División Jurídica

CARLOS RAMÍREZ GUERRA
ADMINISTRADOR PÚBLICO
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En la sección Entrevista, Patricia Silva Meléndez, abogada, Directora del Trabajo, realiza un positivo balance de su quehacer, el cual califica como “una gestión comprometida con la defensa de la ley y con el sentido que ésta tiene”.

En el apartado sobre normativa, incluimos el Decreto N° 44, que modifica al Decreto N° 71, de 1996, que fijó el Reglamento para la aplicación de la ley N° 19.404 que modificó al D.L. N° 3.500, de 1980, y dictó normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados.

En la sección sobre jurisprudencia institucional, destacamos la publicación del dictamen N° 058/01, de 2010, que concluye que el trabajo gratuito es aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo, en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc.; y el dictamen N° 059/02, de 2010, que atiende consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

Del apartado sobre normativa emitida por la Dirección del Trabajo, destacamos la publicación de la resolución 46 (exenta), de 2010, que deja sin efecto la resolución exenta N° 224, de 7.02.1994, y delega facultades en el Jefe(a) del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores (as) Provinciales y Comunes del Trabajo, para autorizar la centralización de documentación que deriva de las relaciones de trabajo.

La cartilla de este mes informa sobre Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas de Temporada.

Por último, se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre Prácticas antisindicales. Intencionalidad o mala fe en el actuar del empleador.

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 ZUÑIGA

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 artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

ÍNDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Patricia Silva Meléndez. Directora del Trabajo. "El nuevo Gobierno recibe un servicio público de primer nivel"..... 11

CARTILLA

- Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas de Temporada..... 16

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 164. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el convenio de seguridad social entre la república de Chile y la república Argentina y el acuerdo modificatorio al mismo. 19
- Decreto N° 44. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 71, de 1996, que fijó el Reglamento para la aplicación de la ley N° 19.404 que modificó al D.L. N° 3.500, de 1980, y dictó normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados..... 30
- Resolución N° 22 (exenta). Superintendencia de Pensiones. Establece que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 97,1 unidades de fomento..... 33
- Resolución N° 23 (exenta). Superintendencia de Pensiones. Establece que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 64,7 unidades de fomento..... 34

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Intencionalidad o mala fe en el actuar del empleador..... 34

DEL DIARIO OFICIAL

38

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- Índice Temático..... 41

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

- 4.022/057, 09.09.09..... 42
Rechaza reconsideración del dictamen N° 2764/43, de 13.07.09, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.
- 5.224/068, 29.12.09..... 43
Resulta jurídicamente procedente pagar el bono especial que contempla el artículo 25 de la ley 20.313, a trabajador de la Corporación Municipal, de Cerro Navia que ya había percibido el mismo pago como funcionario de la Municipalidad homónima.
- 5.225/069, 29.12.09..... 45
Debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la ley 19.378, el tiempo servido efectivamente en hospitales y consultorios por matrones, enfermeros y paramédicos, en los planes de empleo del PEM y en el POJH, respectivamente.
- 5.226/070, 29.12.09..... 47
No tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva que contempla el artículo 27 de la ley 19.378, la funcionaria de salud primaria municipal que actualmente cumple funciones de matrona en un centro de salud de la entidad administradora respectiva, y que no tiene cargo de director de establecimiento o consultorio, o de responsabilidad que refiere el artículo 56 del mismo cuerpo legal, en su caso.

5.227/071, 29.12.09.....	48
Reconsiderase el dictamen N° 3871/054, de 29.09.2009 y, en su lugar, se establece que tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la ley 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias.	
5.244/072, 30.12.09.....	49
Atiende presentación del Director Regional del Trabajo, V Región, de 23.07.2009.	
058/01, 07.01.2010.....	51
El trabajo gratuito es aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo, en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc.	
0059/002, 07.01.2010.....	54
Atiende consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.	
0060/003, 07.01.2010.....	60
1.- Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular.	
2.- De acuerdo a la doctrina vigente contenida en el dictamen N°461/11, de 28.01.2009, "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.	

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

1.- Circulares

124 (extracto), 17.12.09.....	64
<i>División de Relaciones Laborales.</i> Establece procedimientos asociados a indicadores del área de Relaciones Laborales.	
05, 12.01.10.....	64
<i>Departamento Inspección.</i> Instruye cumplimiento de lo ordenado por el Sr. Ministro del Interior, que se relaciona con lo dispuesto en el artículo 17, letra c) de la Ley N° 19.880, Bases de los Procedimientos Administrativos.	
07, 18.01.10.....	64
<i>Departamento Jurídico.</i> Imparte instrucciones sobre posibilidad de grabar las audiencias de conciliación.	

2.- Resoluciones

1.737 (exenta), 31.12.09.....	66
<i>Dirección del Trabajo</i> Aprueba Reglamento de Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo.	

46 (exenta), 20.01.10.....	75
<i>Departamento de Inspección</i>	
Deja sin efecto resolución exenta N° 224, de 7.02.1994, y delega facultades en el Jefe(a) del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores (as) Provinciales y Comunales del Trabajo, para autorizar la centralización de documentación que deriva de las relaciones de trabajo.	
3.- Orden de servicio	
06, 29.12.09.....	76
<i>División de Recursos Humanos.</i>	
Complementa Ordenes de Servicio y Protocolos señalados en el ANT., en el sentido de precisar las tareas y responsabilidades de la Unidad de Administración del Personal, en la Administración de dichos convenios y protocolos.	
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	
	77
2.582 (extracto), 18.11.09.....	
Sistema de información de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744 (SIATEP) y nuevos formularios de denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) y denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP). Imparte instrucciones.	
2.586 (extracto), 10.12.09.	
<i>Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</i>	
Cambio en el formato de entrega de la información relacionada con la administración del riesgo de liquidez. Modifica circular N° 2.502, de 2008.	
2.587 (extracto), 10.12.09.	
Plan de inversiones de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.	
2.588 (extracto), 11.12.09.	
<i>Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</i>	
Norma de provisiones y gestión del riesgo de crédito.	
2.589 (extracto), 11.12.09.	
<i>Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</i>	
Norma riesgo de mercado y de tasa de interés.	
2.590 (extracto), 11.12.09.	
<i>Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</i>	
Norma complementaria de solvencia de la Circular N° 2.530, de 2009.	
2.591 (extracto), 11.12.09.	
<i>Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</i>	
Instruye sobre procedimientos a seguir en caso de pagos en exceso de crédito social. Complementa Circular N° 2.052, de 2003.	
2.592 (extracto), 11.12.09.	
Refunde y complementa instrucciones contenidas en las circulares N°s. 2.473 y 2.478, de 2008, sobre desafiliación de pensionados al sistema de Cajas de Compensación de asignación familiar.	
2.593 (extracto), 11.12.09.	
Personal encargado de la afiliación de pensionados. Imparte instrucciones a las C.C.A.F. Complementa circular N° 2.226, de 2005.	
2.598 (extracto), 29.12.09.	
Modifica y complementa circulares N°s. 2.052 y 2.463, de 2003 y 2008, respectivamente, sobre régimen de prestaciones de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de asignación familiar.	
2.602 (extracto), 31.12.09.	
Cajas de Compensación de asignación familiar. Imparte instrucciones para castigo extraordinario de deudas de crédito social.	

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES *Selección de Dictámenes*

FIS Nº 695, 10.2008.	78
Emisión por la Inspección del Trabajo de Certificado de Obra que acredita pago de leyes sociales de trabajadores, para efectos de lo dispuesto en la Ley Nº 20.123, de Subcontratación.	
FIS Nº 712, 10.2008.	79
Cobro de comisión por pago de pensión bajo modalidad de retiro programado.	

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. *Selección de Dictámenes*

64.580, 19.11.09	81
Sobre el plazo en que la Dirección del Trabajo debe resolver en el proceso de reclamación de multas dispuestas por inspectores o funcionarios de esa entidad	
64.975, 20.11.09	83
Sobre vigencia de la relación laboral por incumplimiento del pago de las cotizaciones del seguro de desempleo.	
65.534, 24.11.09	84
Sobre pago de remuneraciones y otros beneficios cuando permisos de la ley 19296 exceden la jornada laboral.	

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes*

3.251, 09.11.09.	86
Incompetencia del Servicio de Impuestos Internos para establecer si empresas de transportes de pasajeros están obligadas al pago de gratificaciones.	
3.250, 09.11.09.	87
Decreto Ley, Nº 3.500, de 1980 – excedentes de libre disposición – tributación de los retiros efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias – instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos en Circular Nº 23, de 2002.	
3.174, 30.10.09.	88
Ley Nº 19.518, sobre Capacitación y empleo - Resuelve consultas sobre la implementación tributaria de las medidas contempladas en la Ley Nº 20.351, de 2009 – Precontrato de capacitación – Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos.	

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES. SEGUNDO SEMESTRE 2009.

95

Directora del Trabajo:

“El nuevo Gobierno recibe un servicio público de primer nivel”

Tras cuatro años a cargo de la Institución, la Directora del Trabajo Patricia Silva realiza un positivo balance de su gestión, calificándola como “comprometida con la defensa de la ley y con el sentido que ésta tiene”.

Además destacó que la relación con las organizaciones sindicales y el empresariado fue de confianza y respeto, como también la capacidad de entrega de los funcionarios y funcionarias de la institución.

Patricia Silva enfatizó que quién llegue a hacerse cargo de la Dirección del Trabajo, debe “conocer la grandeza y el potencial de esta institución, de su historia y de quienes en ella trabajan”.



No me corresponde a mí señalar lo que debiese hacer la nueva administración ni expresarle otra cosa que mis buenos deseos de éxito en las tareas que asumirá.

¿Qué balance hace de su gestión al frente de la Dirección del Trabajo?

La gestión que me correspondió encabezar se hizo cargo, en lo principal, de cuatro desafíos de distinta índole pero que convergían en lo que uno puede entender como una necesidad de transformación institucional.

El primero decía relación con recomponer las relaciones y climas laborales internos severamente dañados en los conflictos que culminaron en 2004. En este sentido, el abrir espacios de diálogo, el generar espacios en el correo

para que las asociaciones pudiesen dirigirse a los funcionarios, así como el establecer mecanismos transparentes para los nombramientos de jefaturas de oficina y para el tratamiento de las solicitudes de mejoramiento y la instalación de la Escuela Técnica de Formación, creo que contribuyeron enormemente.

El segundo era el poder dar cuenta de la enorme emergencia y demanda que en la sociedad chilena tuvo el tema laboral entre 2006 y 2008. El que se pusieran con fuerza en los debates las preocupaciones respecto de los derechos de los trabajadores nos puso también en el centro de las miradas de esta forma, tuvimos una gestión comprometida con la defensa de la ley y con el sentido que ésta tiene. Esto implicó muchas veces conflictos con los sectores afectados y hasta con el propio Ejecutivo en algunos casos, pero pienso que defendimos adecuadamente el rol que a la institución le cabe.

El tercero tenía que ver con modernizar los procedimientos y fortalecer la institución de cara a las dos grandes reformas al Código del Trabajo que desarrolló esta Administración: La nueva Ley de Subcontratación y la Reforma al Procedimiento de Justicia Laboral. Esta gran tarea se pudo llevar a cabo gracias al trabajo de los equipos directivos, al enorme compromiso de los funcionarios, al apoyo gubernamental en materia de recursos, pero especialmente a que se inscribió en una dinámica de permanente modernización institucional que me antecedió y que creo contribuimos a reforzar.

Finalmente, y como una obsesión un poco más personal, asumimos tempranamente la tarea de mejorar las condiciones de infraestructura en las cuales nuestros funcionarios y funcionarias trabajan. Los enormes cambios en nuestras oficinas, nuestros vehículos y en los implementos de trabajo son para mí un motivo de orgullo.



Los éxitos de esta gestión los hemos construido juntos a los funcionarios y funcionarias que aquí trabajan.

¿Qué aspecto de la modernización del Servicio relevaría?

La tentación es grande, en el sentido de destacar lo que hicimos en control de gestión, en nuevos procedimientos inspectivos, en el seguimiento de causas o especialmente en la Inspección del Trabajo en Línea, pero prefiero resistir las ganas de destacar algo en particular y relevar la enorme capacidad que tiene la institución de modernizarse, innovar y ponerse al día con los desafíos que asume.

En ello, no sólo cabe destacar a las unidades territoriales y a las Divisiones Operativas, sino que cumple un rol fundamental el Departamento de Tecnologías de la Información, que va mucho más allá del soporte y los equipos sino que tiene la capacidad de pensar la institución en su conjunto y poner los procesos al servicio de las necesidades de la gestión.

En materia legislativa y en lo que concierne a la Dirección del Trabajo, ¿considera suficiente lo realizado hasta ahora?

Para ser justos, la Dirección del Trabajo no tiene un rol legislativo, el que está en manos del Ministerio; sin embargo la experiencia indica que cuando se consultó a la DT pudimos aportar claramente a la calidad de las leyes generadas. Este Servicio, a partir de su conocimiento de la realidad, de los efectos de la norma y especialmente de la forma en que las distintas normas interactúan en los casos concretos, tiene una perspectiva que es fundamental para poder entender las reformas legales, no sólo desde el ámbito declarativo o enunciativo sino que especialmente desde su eficiencia y aplicación práctica.



La Dirección del Trabajo es ante todo una institución moderna, cercana y eficiente.

¿Cuál es, en su opinión, el hito más importante de los últimos cuatro años al interior del Servicio?

Si tuviera que mencionar un hito, creo que la controversia en torno a la fiscalización de simulación laboral en la Corporación del Cobre mostró con toda su crudeza los distintos aspectos que se entrecruzan en la gestión cotidiana del Servicio.

Una fiscalización extremadamente compleja en lo técnico y que, sin embargo, nunca fue rebatida a ese nivel. Un debate judicial que evidencia las carencias de la articulación entre los niveles administrativos y jurisdiccionales del sistema de justicia laboral. Un debate político en el cual se traslucía la acción de algunos que fueron capaces de promover una ley pero que no tuvieron el mismo empeño en su aplicación.

Especialmente paradójico y relevante en ese episodio fue la crítica pública a la supuesta politización y falta de criterio técnico del Servicio, cuando justamente lo que hicimos fue aplicar la ley con criterio técnico y no apabullarnos ante las dificultades y presiones políticas.

Y junto a ello, y claramente lo más importante, la esperanza de los trabajadores contratistas que vieron en la ley el camino que la sociedad les abrió para la solución de sus demandas y en el fallo judicial la negación abrupta de

dicha opción. Porque con los fallos de Codelco la derrotada no fue la Institución. Los derrotados fueron los que golpearon nuestras puertas esperando que tuviéramos el coraje de aplicar la norma y se encontraron con un sistema que no estuvo a la altura de esa expectativa.

¿Cómo calificaría las relaciones de la Dirección del Trabajo con empresarios y trabajadores? ¿Qué diferencias hay con lo que ocurría antes de asumir su mandato?

Estimo que la experiencia indica que, más allá de los ruidos mediáticos que muchas veces se producen, la relación con el empresariado y sus gremios, así como con las organizaciones sindicales, ha sido siempre una relación de confianza y respeto. Es inevitable, por cierto, en el primer caso que el fiscalizado tenga aprensiones y reparos frente a la acción del fiscalizador, pero pienso que éstas se plantearon siempre en espacios de respeto y de conversación donde se entendían los roles de cada cual. Los episodios puntuales que hayan ido en otra dirección no son significativos.

En el caso puntual de las organizaciones sindicales, éstas han encontrado en la Dirección y las Inspecciones un espacio para resolver dudas, capacitarse y poder plantear sus requerimientos. Sin perjuicio de las diferencias que pudieran haberse planteado en hechos específicos.

No creo, finalmente, que en este sentido, la presente gestión haya significado un gran cambio, sino que más bien fortalecimos una tradición de diálogo del Servicio con los actores que forma parte de su historia y de su misión.



El nuevo gobierno recibe un servicio público de primer nivel, en el cual a la capacidad y entrega que caracteriza a los funcionarios y funcionarias, le podemos sumar la red más grande de oficinas, una infraestructura moderna.

¿Existe alguna meta, o deseo autoimpuesto al asumir, que no haya podido realizar?

Creo que seguimos teniendo dificultades en algunos casos con la calidad y la oportunidad de nuestra respuesta. Muchas veces, después de largos procesos, nos encontramos con resultados que no son satisfactorios en tanto no lograron echar luces sobre la situación planteada ni generar una respuesta adecuada. Tengo certeza de que es un desafío largo, en el cual la capacitación juega un rol fundamental, y por eso la creación de la ETF. Pero también creo que pasa porque las jefaturas ejerzan de forma más decidida su rol, especialmente en lo relativo a control funcional y al desarrollo de coordinaciones adecuadas entre las líneas. La calidad sigue siendo un aspecto en el cual podemos mejorar.

En otro ámbito de cosas, en un nivel más bien de relaciones laborales en el país, creo que se hace evidente la necesidad de avanzar en una nueva regulación para la negociación colectiva y la sindicalización. Los mecanismos de

diálogo social en Chile son extremadamente precarios y fortalecerlos, pasa por contar con un sindicalismo fuerte, serio y con capacidad de propuesta, tarea que es más bien propia de los mismos trabajadores y trabajadoras; pero también contar con un marco legal que permita que tengamos una negociación colectiva que efectivamente dé cuenta de las necesidades del país y que sea un marco que favorezca el diálogo entre las partes y no una camisa de fuerza que lo amarre.

¿En qué condiciones de infraestructura y de recursos humanos recibe el nuevo gobierno la Dirección del Trabajo?

El nuevo gobierno recibe un servicio público de primer nivel, en el cual a la capacidad y entrega que caracteriza a los funcionarios y funcionarias, le podemos sumar la red más grande de oficinas, una infraestructura moderna, sistemas informáticos de gestión de última generación, entrega de servicios en línea a nuestros usuarios y procedimientos internos regulados y diseñados en función de las necesidades que el país ha señalado.

La Dirección del Trabajo es ante todo una institución moderna, cercana y eficiente, que conoce sus carencias, porque también conoce sus fortalezas y que innova constantemente para poder cumplir la tarea que se le encomendara hace 85 años, hacer cumplir la ley laboral para generar relaciones laborales más justas y equitativas y fortalecer así la cohesión y la paz social.

Con el acabado conocimiento que tiene de esta Institución, ¿qué espera de la Dirección del Trabajo para los próximos años? ¿Qué medida o decisión de la nueva administración significaría, en su opinión, un retroceso?

No me corresponde a mí señalar lo que debiese hacer la nueva administración ni expresarle otra cosa que mis buenos deseos de éxito en las tareas que asumirá.

Sólo quiero señalar, eso sí, que espero que sea quién sea el próximo Director o Directora, se permita conocer adecuadamente el Servicio y enamorarse del trabajo que aquí se realiza. Quien llegue no puede quedarse con el prejuicio externo ni con la imagen burda que el Cuerpo B proyecta de tanto en tanto. Si quiere hacer una buena gestión, tiene que conocer la grandeza y el potencial de esta institución, de su historia y de quienes en ella trabajan.

Por lo menos, en lo que a mí corresponde, me voy con un tremendo afecto, cariño y compromiso con la institución, con su misión y especialmente con un agradecimiento con todos y cada uno de los funcionarios y funcionarias que en ella trabajan. Los éxitos de esta gestión los hemos construido juntos.

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA

El trabajador(a) agrícola de temporada es aquel que desempeña faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y en aserraderos y plantas de explotación de maderas y otras afines.

• CONTRATO DE TRABAJO

Sin importar en qué trabajo, cómo le paguen o cuánto dure la faena, el trabajador(a) de temporada deberá contar **siempre** con un contrato de trabajo escrito, en el que se estipulen sus funciones, la jornada laboral, su remuneración y el tiempo que prestará sus servicios.

Este contrato sólo puede ser modificado por acuerdo de las partes.

Deberá escriturarse en cuatro ejemplares, quedando uno en poder del trabajador(a), dentro de los cinco días siguientes a su incorporación. Cuando la duración del contrato sea superior a 28 días, el empleador(a) deberá enviar una copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

El contrato de trabajo garantiza:

- Previsión y atención de salud en caso de enfermedad, embarazo, accidente del trabajo –incluyendo los que ocurran en el trayecto de ida y regreso entre el lugar de trabajo y el de habitación– y enfermedades profesionales. Para ello, el empleador(a) descontará de la remuneración del trabajador(a) la cotización para salud, y pagará de su cargo las cotizaciones de accidentes y enfermedades laborales, sin perjuicio de las demás cotizaciones que haya descontado para ingresar a la AFP o INP (actual IPS).
- Incorporación automática al Seguro de Cesantía, que beneficia a todos los trabajadores(as) con contrato de plazo fijo o de faena transitoria o de temporada. Para estos efectos, el empleador(a) tiene la obligación de cotizar, de su cargo, un 3% de la remuneración imponible.

• JORNADA DE TRABAJO

Los temporeros(as) sólo pueden laborar un máximo de 45 horas en la semana, como jornada ordinaria. Estarán distribuidas en un mínimo de cinco y un máximo de seis días, pudiendo laborar un máximo de 10 horas ordinarias por día. Se puede trabajar menos de 45 horas semanales, pero no más.

Si el contrato es por jornada ordinaria a tiempo parcial, no podrá exceder de 30 horas semanales.

Si por razones climáticas no se pueden realizar labores, el temporero(a) tendrá derecho al total de la remuneración en dinero y regalías, siempre que no haya faltado injustificadamente el día anterior.

En estos casos, el trabajador(a) realizará las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que le encomiende el empleador(a), aunque no sean las convenidas en el contrato.

• HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo puede pactarse un máximo de dos horas extraordinarias por día, acordadas para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Esto debe quedar por escrito y no podrá exceder de tres meses, pudiendo renovarse por las partes.

Las horas extraordinarias se pagan a quienes tienen sueldo fijo por hora, día, semana o mes, con un 50% de recargo mínimo.

Para efectos del pago de horas extraordinarias de quienes tienen un sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual (actualmente de \$ 165.000), el cálculo del valor de esas horas será el que tenga por base justamente este Ingreso Mínimo, el que servirá para determinar el recargo de a lo menos el 50% de esas horas. Por ejemplo, si un trabajador o trabajadora tuviere pactado un sueldo base de \$ 80.000 y ha trabajado en el periodo 10 horas extraordinarias, el cálculo de esas 10 horas debe hacerse considerando el valor del Ingreso Mínimo Mensual, actualmente de \$ 165.000, y no los \$ 80.000 de su sueldo base.

• DESCANSOS Y FESTIVOS

- Los trabajadores(as) tendrán un tiempo para su colación no inferior a media hora diaria, el que no se considerará trabajado.
- Los domingos y festivos serán de descanso. Sin embargo, las labores agrícolas de riego y las de siembra o cosecha pueden distribuir la jornada de trabajo en un máximo de seis días, incluyendo los domingos o festivos.
- Quienes participen en dichas actividades tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por cada domingo, y otro por cada festivo trabajado. No obstante, al menos dos de estos días de descanso compensatorio, en el respectivo mes calendario, deberán otorgarse en día domingo.

Esto último no se aplica a contratados por 30 días o menos, y a aquellos(as) cuya jornada no sea superior a 20 horas semanales o que hayan sido contratados exclusivamente para trabajar los días sábados, domingos y festivos.

• REMUNERACIONES

El empleador(a) no puede pactar una suma inferior al Ingreso Mínimo Mensual, a excepción de los menores entre 15 y 18 años que tengan autorización de su representante legal, o de aquellas personas con contratos de aprendizaje.

La remuneración debe pagarse de acuerdo a lo pactado: día, semana, quincena o mes. Jamás podrá pasar de un mes.

Quienes acordaron sueldo por día o trabajan a trato, tienen derecho al pago de semana corrida por los días domingos y festivos de descanso o los días compensatorios de estos.

Se pagarán dividiendo la totalidad de lo ganado en la semana por el número de días que legalmente les correspondía trabajar.

Si existen saldos de remuneraciones no pagadas, el empleador(a) deberá depositarlos, dentro de 60 días contados desde el término de los servicios, en la AFP para la cuenta del Seguro de Desempleo del trabajador(a), salvo que éste disponga otra forma de pago, por escrito.

Estas cantidades depositadas serán de libre disposición del trabajador(a). El dueño(a) de la obra o faena responderá por estos depósitos subsidiariamente por el contratista que no los efectúe.

El empleador(a) no puede descontar del sueldo del trabajador(a) herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

• DERECHOS DE LOS TEMPOREROS(AS)

- **ALOJAMIENTO:** De acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de que se trate, si el trabajador(a), atendida la distancia y medios de comunicación, no puede acceder

a su residencia o un lugar de alojamiento adecuado e higiénico, el empleador(a) estará obligado a proporcionárselo.

- **COMEDOR:** El empleador(a) debe tener un lugar higiénico y de fácil acceso donde los trabajadores(as) puedan mantener, preparar y consumir su comida. Si por la distancia o dificultades de transporte no es posible que el temporero(a) compre sus alimentos, el empleador(a) debe proporcionárselos.
- **MOVILIZACIÓN SEGURA:** Si entre el lugar de trabajo y el de alojamiento hay tres o más kilómetros y no existe locomoción colectiva, el empleador(a) proporcionará la movilización necesaria. Sólo se puede transportar pasajeros sentados.
- Estos derechos no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.
- **FUERO MATERNAL:** Rige durante el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal posnatal. Durante ese tiempo la temporera no puede ser despedida. Si el contrato es por obra o faena determinada o de temporada, o a plazo fijo, el empleador(a) puede solicitar el desafuero al Tribunal competente, antes de la fecha de término del contrato.
- **SALA CUNA:** Las temporeras tienen derecho a sala cuna para sus hijos menores de dos años, cuando trabajen en un mismo lugar 20 o más mujeres. Para cumplir con esta obligación, el empleador(a) tiene la opción de elegir una sala cuna y pagar los gastos o proporcionar el servicio en instalaciones propias. Los empleadores(as) cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar servicios de sala cuna comunes durante la temporada.
- **HIGIENE Y SEGURIDAD:** El empleador(a) deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo –entre otros, vestimenta adecuada a la labor y protectores solares–, y también está obligado a mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores(as). Asimismo, deberá afiliarse a los trabajadores(as) a una mutual o INP.

**Cada uno de estos derechos no podrán cobrarse ni descontarse a los trabajadores(as).
Son de costo del empleador(a).**

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

600 450 4000

WWW.DIRECCIONDELTRABAJO.CL

PODER EJECUTIVO
Ministerio de Relaciones Exteriores
SUBSECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPÚBLICA DE CHILE Y LA REPÚBLICA ARGENTINA Y EL ACUERDO MODIFICATORIO AL MISMO^(*)

Decreto N° 164

Núm. 164.- Santiago, 6 de noviembre de 2009.- Vistos: Los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1), inciso primero, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 26 de abril de 1996 se suscribió, en Buenos Aires, el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Argentina. A su vez, entre las mismas Repúblicas, se suscribió el Acuerdo Modificadorio de dicho Convenio de Seguridad Social, en Buenos Aires, el 25 de septiembre de 2008.

Que el Convenio de Seguridad Social antes referido fue aprobado por el H. Congreso Nacional, según consta en el oficio N° 1.701, de 15 de septiembre de 1997, de la Honorable Cámara de Diputados, y el Acuerdo Modificadorio del mismo fue aprobado por el H. Congreso Nacional, según consta en el oficio N° 8.116, de 20 de mayo de 2009.

Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26º, numeral 1, del mencionado Convenio de Seguridad Social, y el artículo 2 del Acuerdo Modificadorio de éste, ambos tratados entrarán en vigor internacional el 1º de enero de 2010.

Decreto:

Artículo único: Promúlganse el Convenio de Seguridad Social y el Acuerdo Modificadorio del mismo, suscritos entre la República de Chile y la República Argentina, en Buenos Aires, el 26 de abril de 1996 y el 25 de septiembre de 2008, respectivamente; cúmplanse y publíquese copia autorizada de sus textos en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Albert Van Klaveren Stork, Ministro de Relaciones Exteriores (S).

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Roberto Araos Sánchez, Consejero Director General Administrativo (S).

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.12.09.

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPÚBLICA DE CHILE Y LA REPÚBLICA ARGENTINA

Los Gobiernos de la República de Chile y de la República Argentina; Animados por el deseo de regular sus relaciones en el área de la Seguridad Social, han convenido lo siguiente:

TÍTULO I Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º

DEFINICIONES

1. Las expresiones y términos que se indican a continuación tienen, para los efectos de la aplicación del presente Convenio, el siguiente significado:
 - a) "Autoridad Competente", respecto de la República de Chile, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y respecto de la República Argentina, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - b) "Institución Competente", designa la institución u organismo responsable de la aplicación de la legislación a que alude el artículo 2 de este Convenio, en cada caso.
 - c) "Organismo de Enlace", oficina o dependencia que en cada Parte Contratante será designada por la Autoridad Competente respectiva para efectos de coordinar la aplicación del presente Convenio entre las Instituciones Competentes.
 - d) "Período de Seguro", todo período reconocido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier período considerado por dicha legislación como equivalente a un período de seguro.
 - e) "Prestación", toda jubilación o pensión, incluyendo suplementos, asignaciones y aumentos.
 - f) "Trabajador Dependiente", toda persona que ejerce una actividad remunerada bajo un vínculo de subordinación y dependencia.
 - g) "Trabajador Independiente o Autónomo", todo aquel que ejerce una actividad por cuenta propia.
 - h) "Causahabiente o Beneficiario", toda persona que tenga dicha calidad de acuerdo a la legislación aplicable.
 - i) "Legislación", las leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones relativas a los sistemas o regímenes de Seguridad Social mencionados en el artículo 2º, vigentes en el territorio de cada una de las Partes Contratantes.
2. Los demás términos o expresiones utilizados en el Convenio tienen el significado que les atribuye la legislación que se aplica.

ARTÍCULO 2º

ÁMBITO DE APLICACIÓN MATERIAL

1. El presente Convenio se aplicará:
 - A) Respecto de la República de Chile, a la legislación sobre:
 - a) El Nuevo Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual.
 - b) Los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional.
 - c) Los regímenes de prestaciones de salud, sólo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4º, párrafo 2.
 - B) Respecto de la República Argentina, a la legislación sobre:
 - a) El Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, así como cualquier otro régimen que ampare las contingencias de vejez, invalidez y muerte, basado en la capitalización individual o en el sistema de reparto.

- b) Régimen de asignaciones familiares para jubilados y pensionados que residan en la República Argentina.
 - c) Regímenes de prestaciones médico-asistenciales, para jubilados y pensionados.
- 2) El presente Convenio se aplicará igualmente a la legislación que en el futuro complemente o modifique las enumeradas en el párrafo 1 de este artículo.

ARTÍCULO 3º

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio se aplicará a los trabajadores que estén o hayan estado sometidos a la legislación de Seguridad Social de una o ambas Partes Contratantes independientemente de su nacionalidad, así como a sus causahabientes o beneficiarios.

ARTÍCULO 4º

IGUALDAD DE TRATO

1. Los trabajadores de una de las Partes Contratantes a quienes se apliquen las disposiciones de este Convenio, quedarán sujetos a las mismas obligaciones y tendrán iguales derechos que los trabajadores de la otra Parte, cuando residan en el territorio de esta última.
2. Asimismo, los nacionales de una de las Partes Contratantes que residan en el territorio de la otra Parte Contratante y perciban prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, de conformidad con la legislación de esta última Parte, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los nacionales de la mencionada última Parte, en lo que se refiere a las prestaciones médico-asistenciales.

ARTÍCULO 5º

PAGO DE PRESTACIONES EN EL EXTRANJERO

1. Las prestaciones acordadas en virtud de la legislación de una de las Partes Contratantes, comprendidos sus aumentos y mejoras, no podrán ser objeto de reducción, suspensión o extinción por el hecho que el pensionado o jubilado resida en el territorio de la otra Parte Contratante.
2. Las prestaciones mencionadas en el párrafo 1 a cargo de una de las Partes Contratantes se pagarán a los jubilados o pensionados de la otra Parte que residan en el territorio de un tercer Estado, en las mismas condiciones e igual cuantía que a los nacionales de la primera Parte que tuvieran su residencia en este tercer Estado.

TÍTULO II

Disposiciones sobre la Legislación Aplicable

ARTÍCULO 6º

NORMA GENERAL

El trabajador estará sometido a la legislación de la Parte Contratante en que ejerza la actividad laboral, independientemente de la Parte en que tenga su domicilio o de la Parte en que el empleador tenga su sede, salvo lo dispuesto en el artículo 7º.

ARTÍCULO 7º

REGLAS ESPECIALES

1. Las personas que conforme con las disposiciones del Derecho Diplomático y Consular o en virtud de acuerdos especiales, estén exentas del régimen de Seguridad Social de la Parte que recibe, se regirán por las normas que les resulten aplicables.
2. El trabajador de una de las Partes Contratantes enviado por una empresa con sede en ella a desempeñarse en el territorio de la otra Parte, continuará regido por la legislación de la primera, siempre que la permanencia en el país receptor no fuere superior a veinticuatro meses. Si por circunstancias imprevisibles la duración del trabajo excediera dicho plazo, el trabajador podrá continuar regido por esa legislación siempre que la Autoridad Competente del país receptor preste su conformidad.
Las mismas normas se aplicarán a los trabajadores que habitualmente ejerzan una actividad autónoma en el territorio de una de las Partes Contratantes y que se trasladen para ejercer tal actividad en el territorio de la otra Parte.
3. El personal de vuelo de las empresas de transporte aéreo y el personal de tránsito de las empresas de transporte terrestre, continuará sujeto a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio tenga su sede la empresa respectiva.
4. Los miembros de la tripulación de un buque que navegue bajo pabellón de una de las Partes Contratantes, estarán regidos por la legislación de dicha Parte. Toda otra persona que el buque ocupe en operaciones de carga, descarga, reparaciones y vigilancia en el puerto, estará sujeta a la legislación de la Parte en cuya jurisdicción se encuentre dicho buque.
5. El funcionario público que sea enviado por una de las Partes Contratantes al territorio de la otra Parte, continuará sometido a la legislación de la primera Parte, sin límite de tiempo.

ARTÍCULO 8º

EXCEPCIONES

A petición del trabajador y del empleador o del trabajador independiente o autónomo, las Autoridades Competentes de ambas Partes Contratantes podrán, de común acuerdo, establecer excepciones a las disposiciones contenidas en los artículos 6º y 7º para determinadas personas o categorías de personas.

TÍTULO III

Disposiciones Relativas a Prestaciones

CAPÍTULO I

Disposiciones Comunes

ARTÍCULO 9º

TOTALIZACIÓN DE PERÍODOS DE SEGURO

1. Los períodos de seguro cumplidos según la legislación de una de las Partes Contratantes se totalizarán cuando fuese necesario para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones, con los períodos cumplidos bajo la legislación de la otra Parte, siempre que no sean simultáneos. El cómputo de los períodos correspondientes se regirá por la legislación de la Parte que deba practicarlo.
2. Cuando los períodos de seguro cumplidos por una persona bajo la legislación de una Parte, fueren inferiores a un año y si conforme a la legislación de esa Parte no existe derecho a beneficios, considerando sólo esos períodos, la Institución Competente de esa Parte no estará obligada a otorgar beneficios a esa persona respecto a dichos períodos, en conformidad con este Convenio.

ARTÍCULO 10º

CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES EN CASOS DE TOTALIZACIÓN

1. Cada Institución Competente determinará con arreglo a su propia legislación y teniendo en cuenta la totalización de períodos, cuando fuere necesario, si el interesado cumple las condiciones requeridas para obtener las prestaciones.
2. En caso afirmativo, determinará el importe o haber de las prestaciones a que el interesado tendría derecho como si todos los períodos totalizados se hubieran cumplido bajo su propia legislación y, para los efectos del pago del beneficio, calculará el importe a su cargo sobre la base de la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos en la Parte que hace el cálculo y el total de aquellos cumplidos en ambas Partes Contratantes.

ARTÍCULO 11º

ASIMILACIÓN DE LOS PERÍODOS DE SEGURO

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

ARTÍCULO 12º

CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

1. Para la determinación de la disminución de la capacidad de trabajo a efectos del otorgamiento de las correspondientes pensiones de invalidez, la Institución Competente de cada una de las Partes Contratantes efectuará su evaluación de acuerdo con la legislación a la que está sometida. Los reconocimientos médicos necesarios serán efectuados por la Institución del lugar de residencia a petición de la Institución Competente.
2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Institución de la Parte Contratante en que reside el interesado, pondrá a disposición de la Institución de la otra Parte, a petición de ésta y gratuitamente, los informes y documentos médicos que obren en su poder.

CAPÍTULO II

Disposiciones Aplicables a la Legislación de la República de Chile

ARTÍCULO 13º

PRESTACIONES CONFORME A LA LEGISLACIÓN CHILENA

1. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones financiarán sus pensiones en la República de 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 9º 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 exige la legislación chilena para pensionarse anticipadamente en el Nuevo Sistema de Pensiones, se considerarán como pensionados de los regímenes previsionales indicados en el párrafo 4, los afiliados que hayan obtenido pensión conforme a la legislación argentina.
3. Los trabajadores que se encuentren afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones en la República de Chile, podrán integrar voluntariamente en dicho sistema cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en la República Argentina, 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 integrar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud.
- Los afiliados a los regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional, también tendrán derecho al cómputo de períodos en los términos de los artículos 9° y 10° para acceder a los beneficios de pensión establecidos en la legislación que les sea aplicable.
 - En las situaciones contempladas en los párrafos 1 y 4 anteriores, la Institución Competente determinará el valor de la prestación conforme a lo dispuesto en el artículo 10°, párrafo 2. No obstante, cuando la suma de períodos de seguro computables en ambas Partes Contratantes, exceda el período establecido en la legislación chilena para tener derecho a una pensión completa, los años en excesos se desestimarán para efectos de este cálculo.
 - Si en la determinación de la base de cálculo de la pensión la Institución Competente chilena debe computar períodos de seguro cubiertos en la República Argentina, se aplicará en sustitución del sueldo base de pensión el ingreso mínimo vigente en la República de Chile correspondiente al período que se deba sustituir, para los afiliados a los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional.
 - Los exámenes médicos previstos en el párrafo 5 del artículo 17°, serán realizados por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

ARTÍCULO 14°

PRESTACIONES DE SALUD PARA PENSIONADOS

Las personas que perciban prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia conforme a la legislación argentina y residan en Chile, tendrán derecho a incorporarse a los regímenes de salud chilenos bajo las mismas condiciones que aquellos que tienen el carácter de pensionados conforme a la legislación chilena.

CAPÍTULO III

Disposiciones Aplicables a la Legislación de la República Argentina

ARTÍCULO 15°

PRESTACIONES CONFORME A LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

- Los afiliados a una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones financiarán en la República Argentina sus prestaciones con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual.
- A las prestaciones otorgadas por el Sistema de Capitalización Argentino se adicionarán las que se encuentren a cargo del Régimen Previsional Público, cuando reúnan los requisitos establecidos por la legislación vigente, aplicándose, en su caso, el artículo 9°, y para el cálculo de tales prestaciones, el procedimiento indicado en el artículo 10° de este Convenio.
- En caso de agotamiento de los fondos de la cuenta individual, los afiliados tendrán derecho a las prestaciones del Régimen Previsional Público, en las condiciones señaladas anteriormente.
- Los trabajadores que se encuentran afiliados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones podrán integrar voluntariamente en dicho sistema cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores autónomos durante el tiempo que residan en la República de Chile, 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 integrar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones médico-asistenciales en la República Argentina.
- El pago de las asignaciones familiares sólo procederá a los jubilados y pensionados de la República Argentina que tengan su residencia permanente en el citado país.

TÍTULO IV

Disposiciones Diversas

ARTÍCULO 16º

PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, COMUNICACIONES O RECURSOS DENTRO DE PLAZO

Las solicitudes, declaraciones, recursos y otros documentos que, a efectos de la aplicación de la legislación de una Parte Contratante, deban ser presentados en un plazo determinado ante las Autoridades o Instituciones correspondientes de esa Parte, se considerarán como presentados ante ella si lo hubieran sido dentro del mismo plazo ante la Autoridad o Institución correspondiente de la otra Parte Contratante.

ARTÍCULO 17º

ASISTENCIA RECÍPROCA

1. Para la aplicación de este Convenio las Autoridades Competentes, los Organismos de Enlace y las Instituciones Competentes de las Partes Contratantes se prestarán asistencia recíproca tal como si se tratara de la aplicación de su propia legislación. Dicha asistencia será gratuita.
2. Las Autoridades e Instituciones de las dos Partes Contratantes podrán comunicarse directamente entre sí y con las personas interesadas. También podrán, si fuere necesario, comunicarse a través de canales diplomáticos y consulares.
3. Las Misiones Diplomáticas y las Oficinas Consulares de una Parte Contratante podrán dirigirse a las Autoridades e Instituciones de la otra Parte Contratante con el fin de obtener la información necesaria para velar por los intereses de las personas a las que se le aplique el presente Convenio, quedando facultadas para representar a las personas mencionadas sin necesidad de poderes especiales.
4. Conforme con las disposiciones del Derecho Diplomático y Consular, los agentes diplomáticos o funcionarios consulares podrán, en ejercicio de sus facultades de protección de las personas e intereses de sus nacionales, concurrir en auxilio de las personas mencionadas en el párrafo anterior, sin más requisito que su calidad de tales.
5. La Institución Competente de una de las Partes Contratantes deberá realizar a solicitud de la Institución Competente de la otra Parte, los exámenes médico-legales concernientes a los interesados que se encuentren en su propio territorio. Los gastos por concepto de exámenes médicos, incluso los especializados, necesarios para el otorgamiento de prestaciones, así como los conexos con ellos, estarán a cargo de la Institución que los haya realizado.

ARTÍCULO 18º

EXENCIÓN DE IMPUESTOS, DERECHOS Y EXIGENCIAS DE LEGALIZACIÓN

1. El beneficio de las exenciones [sic] de derecho de registro, de escritura, de timbre y de tasas consulares u otros análogos, previstos en la legislación de una Parte Contratante, se extenderá a los certificados y documentos que se expidan por las Instituciones de la otra Parte para la aplicación del presente Convenio.
2. Todos los actos administrativos y documentos que se expidan por una Institución de una Parte Contratante para la aplicación del presente Convenio serán dispensados de los requisitos de legalización u otras formalidades similares para su utilización por Instituciones de la otra Parte.

ARTÍCULO 19º

FORMA DE PAGO Y DISPOSICIONES RELATIVAS A DIVISAS

1. Los pagos que correspondan en virtud de este Convenio se podrán efectuar en la moneda de la Parte Contratante que efectúe el pago o en dólares de los Estados Unidos de América.
2. En caso de que una de las Partes Contratantes imponga restricciones sobre divisas, ambas Partes Contratantes acordarán, sin dilación, las medidas que sean necesarias para asegurar las transferencias entre los territorios de ambas Partes Contratantes respecto de cualquier suma que deba pagarse de conformidad con el presente Convenio.

ARTÍCULO 20º

RETENCIÓN POR PAGOS EN EXCESO

Cuando la Institución Competente de una de las Partes Contratantes haya abonado una prestación por un importe que exceda al que tenía derecho el pensionado o jubilado, dicha Institución en las condiciones y límites de su propia legislación podrá solicitar a la Institución Competente de la otra Parte la retención del importe pagado en exceso, sobre los atrasos de los haberes debidos por ésta al pensionado o jubilado o, de resultar ello insuficiente, sobre las sumas que abona a dicho pensionado o jubilado. Esta última Institución efectuará la retención en las condiciones y en los límites de su propia legislación y transferirá el importe a la Institución acreedora.

ARTÍCULO 21º

ATRIBUCIONES DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES

Las Autoridades Competentes de las Partes Contratantes deberán:

- a) Establecer los Acuerdos Administrativos necesarios para la aplicación del presente Convenio.
- b) Designar los respectivos Organismos de Enlace.
- c) Comunicarse las medidas adoptadas en el plano interno para la aplicación del presente Convenio.
- d) Prestarse sus buenos oficios y la más amplia colaboración técnica y administrativa posible para la aplicación de este Convenio.
- e) Constituir una Comisión Mixta de Expertos integrada por representantes de cada Parte Contratante.

ARTÍCULO 22º

COMISIÓN MIXTA DE EXPERTOS

La Comisión Mixta de Expertos tendrá las siguientes funciones:

- a) Verificar la aplicación del Convenio, de los Acuerdos Administrativos para su aplicación y demás documentos adicionales.
- b) Asesorar a las Autoridades Competentes cuando éstas lo requieran o por propia iniciativa, en lo concerniente a la aplicación del presente Convenio, de los Acuerdos Administrativos y demás documentos adicionales que se establezcan.
- c) Proponer a los respectivos gobiernos, a través de las Autoridades Competentes, las eventuales modificaciones, ampliaciones y normas complementarias a los citados documentos, con el objeto de alcanzar su constante actualización y perfeccionamiento.
- d) Toda otra función atinente a la interpretación y aplicación de dichos documentos, que de común acuerdo resuelvan asignarle las Autoridades Competentes.

La Comisión Mixta de Expertos se reunirá periódicamente en la República de Chile y en la República Argentina.

ARTÍCULO 23º

REGULACIÓN DE CONTROVERSIAS

1. Las Autoridades Competentes resolverán en un plazo no mayor de seis meses mediante negociaciones, las diferencias de interpretación del presente Convenio y de sus Acuerdos Administrativos, previo informe de la Comisión Mixta de Expertos.
2. Vencido el término anterior, sin que se hayan resuelto las diferencias, cualquiera de las Partes podrá solicitar la constitución de un Panel de Expertos, integrado por tres miembros calificados en materias de Seguridad Social.

Los expertos serán designados por las Partes dentro de treinta días desde que se solicite la constitución del Panel, debiendo cada una de ellas nominar a uno de sus miembros. El tercero, quien lo presidirá, será elegido por ambas Partes, no pudiendo ser nacional de ninguna de ellas.

El Panel elaborará las reglas de procedimiento por las cuales se regirá.

Dentro del plazo de sesenta días, contado desde su constitución, el Panel deberá elaborar un informe emitiendo sus conclusiones, las que serán obligatorias y definitivas para las Partes.

TÍTULO V

Disposiciones Transitorias

ARTÍCULO 24º

CÓMPUTO DE PERÍODOS ANTERIORES A LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Los períodos de seguro cumplidos según la legislación de una de las Partes Contratantes antes de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, serán tomados en consideración para la determinación del derecho a las prestaciones que se reconozcan en virtud del mismo.

TÍTULO VI

Disposiciones Finales

ARTÍCULO 25º

SUSTITUCIÓN DEL CONVENIO DE 1971

El presente Convenio sustituirá en todas sus Partes al Convenio sobre Seguridad Social suscrito entre la República de Chile y la República Argentina el 17 de octubre de 1971.

ARTÍCULO 26º

VIGENCIA

1. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente al de la fecha de la última notificación por la cual las Partes se hayan comunicado el cumplimiento de sus requisitos constitucionales y legales internos de aprobación.
2. Los derechos en vía de adquisición al momento de entrar en vigencia el presente Convenio, se regirán por las disposiciones de éste o por las contenidas en el Convenio de 1971 según resulten más favorables.

ARTÍCULO 27º

DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración indeterminada y podrá ser denunciado en cualquier momento por cualquiera de las Partes, mediante notificación escrita, con una antelación de doce meses, al término de los cuales cesará su vigencia.

ARTÍCULO 28º

GARANTÍA DE DERECHOS ADQUIRIDOS O EN VÍAS DE ADQUISICIÓN

En caso de denuncia, las disposiciones de este Convenio seguirán rigiendo con respecto a los derechos adquiridos. Los derechos en vías de adquisición, al momento de la extinción del Convenio, serán regulados de común acuerdo por las Partes Contratantes.

Hecho, en la ciudad de Buenos Aires, a los veintiséis días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis, en dos ejemplares igualmente auténticos.

Por la República de Chile.- Por la República Argentina.

ACUERDO MODIFICATORIO DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPÚBLICA DE CHILE Y LA REPÚBLICA ARGENTINA SUSCRITO EN BUENOS AIRES EL 26 DE ABRIL DE 1996

La República de Chile y la República Argentina, en adelante "las Partes",

Acuerdan:

Artículo 1º: Modificar el texto del Artículo 7º, párrafo 2 del Convenio de Seguridad Social suscrito entre ambos países en Buenos Aires, Argentina, el 26 de abril de 1996, al tenor siguiente:

"2. El trabajador de una de las Partes Contratantes que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas o de dirección y que sea enviado por una empresa con sede en ella a desempeñarse en el territorio de la otra Parte, continuará regido por la legislación de la primera, siempre que la permanencia en el país receptor no fuere superior a veinticuatro meses. Si por circunstancias imprevisibles la duración del trabajo excediera dicho plazo, el trabajador podrá continuar regido por esa legislación siempre que la Autoridad Competente del país receptor prestare su conformidad.

Las mismas normas se aplicarán a los trabajadores que habitualmente ejerzan una actividad autónoma en el territorio de una de las Partes Contratantes y que se encuentren asegurados en dicho territorio y se trasladen para ejercer tal actividad en el territorio de la otra Parte".

Artículo 2º: Las Partes acuerdan que las modificaciones entrarán en vigor conjuntamente con el Convenio de Seguridad Social, suscrito en 1996.

Suscrito en Buenos Aires, a los veinticinco días de septiembre de dos mil ocho, en dos ejemplares originales, igualmente auténticos.

Por la República de Chile.- Por la República Argentina.

PODER EJECUTIVO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

MODIFICA DECRETO N° 71, DE 1996^(*)

Decreto N° 44

Núm. 44.- Santiago, 31 de agosto de 2009.- Vistos: Lo dispuesto por la ley N° 19.404, de 1995 y sus modificaciones posteriores; la ley N° 20.255; y la facultad que me confiere el N° 6 del artículo 32° de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Modifícase el decreto supremo N° 71 de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de la ley N° 19.404 de la siguiente forma:

1. Modifícase el artículo 4°, de acuerdo a lo siguiente:

a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión "es una entidad autónoma, que se relaciona con el Ejecutivo a través de la Subsecretaría de Previsión Social", por la siguiente frase: "gozará de autonomía para calificar una labor como trabajo pesado".

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"La Superintendencia de Pensiones ejercerá la supervigilancia y fiscalización de la Comisión Ergonómica Nacional. Asimismo, impartirá las normas operativas que se requieran para calificar labores como trabajos pesados y controlará que dicha Comisión dé debido cumplimiento a las funciones que le correspondan. La asistencia administrativa de la Comisión Ergonómica Nacional será de cargo de la Superintendencia de Pensiones."

2. Modifícase el artículo 6°, de acuerdo a lo siguiente:

a) Sustitúyese la primera oración del inciso primero por la siguiente: "Los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional señalados en las letras b) a e) inclusive del artículo anterior, serán designados, mediante resolución, por el Superintendente de Pensiones. Tratándose del miembro señalado en la letra a) y su respectivo suplente, su designación será efectuada, por decreto, por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, a proposición del Superintendente de Pensiones."

b) Reemplázanse los incisos segundo y tercero por los siguientes:

"Los miembros titulares y suplentes de la Comisión Ergonómica Nacional designados por el Superintendente, serán seleccionados a partir de un Registro Público que administrará la Superintendencia, según lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 3° de la Ley N° 19.404. Para ser incluido en el Registro Público a que se refiere el inciso anterior, los interesados deberán presentar una solicitud en tal sentido ante la Superintendencia, a

(*) Publicado en el Diario Oficial de 5.01.10. El decreto 71, de 1996, fijó el Reglamento para la aplicación de la ley N° 19.404 que modificó al D.L. N° 3.500, de 1980, y dictó normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados.

la que deberán proporcionar toda la documentación que permita certificar la calidad de profesional habilitado.”

3. Reemplázase en el artículo 8º la expresión “el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, mediante un decreto” por “la Superintendencia de Pensiones, mediante resolución”.
4. Modifícase el artículo 14, de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Reemplázase el punto y coma (;) al final de la letra k) por la expresión “, y”.
 - b) Reemplázase al final de la letra l), la expresión “, y” por un punto final (.)
 - c) Elimínase la letra m).
5. Modifícase el artículo 16º, de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Reemplázase en el inciso primero la expresión “es una entidad autónoma, que se relaciona con el Ejecutivo a través de la Subsecretaría de Previsión Social y que”, por la siguiente frase: “conocerá las reclamaciones respecto de las que deba pronunciarse y”.
 - b) Agrégase el siguiente inciso final:

“La Superintendencia de Pensiones ejercerá la supervigilancia y fiscalización de la Comisión de Apelaciones. Asimismo, controlará que dicha Comisión dé debido cumplimiento a las funciones que le correspondan. La asistencia administrativa de la Comisión de Apelaciones será de cargo de la Superintendencia de Pensiones.”
6. Modifícase el artículo 18º, de acuerdo a lo siguiente:
 - a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión “Ministro del Trabajo y Previsión Social, a proposición del Superintendente de Seguridad Social”, por la siguiente expresión: “Superintendente de Pensiones”.
 - b) Sustitúyese en el inciso segundo la expresión “Ministro del Trabajo y Previsión Social”, por la siguiente: “Superintendente de Pensiones”.
7. Reemplázase en el artículo 19º la expresión “el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, mediante un decreto”, por “la Superintendencia de Pensiones, mediante resolución”.
8. Modifícase el artículo 22º de la siguiente forma:
 - a) Agrégase en la segunda oración del inciso primero, a continuación de la palabra “presentarse”, la frase “en la Superintendencia de Pensiones o”.
 - b) Agrégase al final del inciso segundo antes del punto aparte lo siguiente: “, los que podrán presentarse en medios físicos o electrónicos”.
9. Agrégase en el artículo 23º, a continuación de la palabra “Social”, la siguiente expresión: “o la Superintendencia de Pensiones”. A su vez, sustitúyese la palabra “deberá” por “deberán”.
10. Agrégase en el inciso primero el artículo 26º, a continuación del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración final: “La suscripción de los referidos contratos corresponderá efectuarla a la Superintendencia de Pensiones.”
11. Modifícase el artículo 27º de la siguiente forma:
 - a) Reemplázase en la primera oración del inciso primero la expresión “Comisión Ergonómica Nacional” por “Superintendencia de Pensiones”.
 - b) Reemplázase en la segunda oración del inciso primero la expresión “Comisión” por “Superintendencia”.
 - c) Agrégase al final del inciso primero, entre la palabra “cumplir” y el punto a parte (.), la siguiente frase: “, consultando previamente a la Comisión Ergonómica Nacional”.
 - d) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “Comisión” por “Superintendencia”.

- e) Agrégase al final del inciso cuarto, antes del punto aparte lo siguiente “, financiados con cargo al presupuesto de la Superintendencia de Pensiones”.
12. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 28º la frase: “5º día siguiente a su franqueo postal” por “3º día siguiente a la recepción de la carta certificada en la oficina de correos que corresponda”. A su vez, agrégase a continuación del punto aparte que pasa a ser seguido la siguiente oración: “Adicionalmente podrá efectuarse la notificación por medios electrónicos”.
13. Modifícase el artículo 29º, de acuerdo a lo siguiente:
- a) Agrégase en la segunda oración del inciso primero, a continuación de la expresión “interponerse ante” la siguiente: “el Superintendente de Pensiones o”.
 - b) Reemplázase en el inciso segundo la palabra “deberá”, por la siguiente expresión: “o Superintendencia deberán”.

Tómese razón, comuníquese 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 Ud., para su conocimiento.- Saluda Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

PODER EJECUTIVO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
Superintendencia de Pensiones

ESTABLECE QUE DESDE EL 1° DE ENERO DE 2010, EL LÍMITE MÁXIMO IMPONIBLE REAJUSTADO SERÁ DE 97,1 UNIDADES DE FOMENTO^(*)

Resolución N° 22

Núm. 22 exenta.- Santiago, 8 de enero de 2010.- Vistos: a) El artículo 6° de la ley N° 19.728; b) Las facultades que me confiere el artículo 49 de la ley N° 20.255, y c) El artículo 48 letra a) de la ley N° 19.880 y el artículo 7° letra g) de la ley N° 20.285.

Considerando:

1.- Que el artículo 6° de la ley N° 19.728, modificado por las letras a) y b) del N° 3, del artículo 1° de la ley N° 20.328, establece el tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones del seguro de cesantía señaladas en el artículo 5° de la ley N° 19.728.

2.- Que el tope imponible señalado en el considerando anterior será reajustado anualmente según la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Índice que lo sustituya, entre noviembre del año anteprecendente y noviembre del año precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.

3.- Que el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice de Remuneraciones Reales sea positiva. En el caso de que dicha variación fuese negativa, el tope imponible mantendrá su valor vigente en unidades de fomento.

4.- Que la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre de 2008 y noviembre de 2009 alcanzó a 7,9%,

Resuelvo:

1.- Establécese que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 97,1 Unidades de Fomento.

2.- Publíquese la presente resolución en el Diario Oficial y en el Sitio Web de la Superintendencia de Pensiones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48, letra a) de la ley N° 19.880 y en el artículo 7° letra g) de la ley N° 20.285, respectivamente.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Solange Berstein Jáuregui, Superintendente de Pensiones.

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 9.01.2010.

PODER EJECUTIVO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
Superintendencia de Pensiones

ESTABLECE QUE DESDE EL 1° DE ENERO DE 2010, EL LÍMITE MÁXIMO IMPONIBLE REAJUSTADO SERÁ DE 64,7 UNIDADES DE FOMENTO^(*)

Resolución N° 23

Núm. 23 exenta.- Santiago, 8 de enero de 2010.- Vistos: a) Los artículos 16 y 84 del D.L. N° 3.500, de 1980; b) Los artículos 137 y 17 del D.F.L. N° 1/2005, del Ministerio de Salud y el artículo 17 de la ley N° 16.744; c) El artículo 48, letra a) de la ley N° 19.880 y el artículo 7° letra g) de la ley N° 20.285, y d) Las facultades que se me confieren por el artículo 49 de la ley N° 20.255.

Considerando:

1.- Que el inciso primero del artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, sustituido por la letra a) del N° 8, del artículo 91 de la ley N° 20.255, dispone que la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento reajustadas considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.

2.- Que la Superintendencia de Pensiones deberá determinar a través de una resolución, el tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el Título III y el artículo 84 del decreto ley N° 3.500, de 1980;

3.- Que el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice de Remuneraciones Reales sea positiva. En el caso de que dicha variación fuese negativa, el tope imponible que se aplicará, será igual al valor vigente que éste tenía el año anterior.

4.- Que la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre de 2008 y noviembre de 2009 alcanzó a 7,9%.

Resuelvo:

1.- Establécese que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado según lo expuesto en los considerandos anteriores, será de 64,7 Unidades de Fomento.

2.- Publíquese la presente resolución en el Diario Oficial y en el Sitio Web de la Superintendencia de Pensiones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48, letra a) de la Ley N° 19.880 y en el artículo 7° letra g) de la Ley N° 20.285, respectivamente.

Anótese, comuníquese y publíquese, Solange Berstein Jáuregui, Superintendente de Pensiones.

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 9.01.2010.

PRÁCTICAS ANTISINDICALES. INTENCIONALIDAD O MALA FE EN EL ACTUAR DEL EMPLEADOR

DOCTRINA

El 6º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, acogió la denuncia interpuesta por la Dirección del Trabajo, en contra de la empresa Industrial y Comercial Adhesit Ltda., al considerar que esta última había incurrido en una actitud nociva al interés sindical, toda vez que puso a disposición de los trabajadores sindicalizados una carta de renuncia tipo, desprestigió a la directiva sindical y su actuar, lo que provocó la renuncia efectiva de socios al sindicato, a lo que se suma el hecho que otros fueron despedidos. Así, de 63 miembros que tenía el sindicato, a la fecha de la fiscalización sólo quedaban 27.

La denunciada apela del fallo, y la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago lo confirma sin nuevos argumentos.

En contra del fallo de segunda instancia, la denunciada deduce recurso de casación en el fondo, fundando el error de derecho en la errada interpretación que hicieron los jueces del grado del concepto de práctica antisindical, pues a su juicio, para que una conducta sea constitutiva de práctica antisindical se requiere que sea ejecutada con el deliberado objeto de atentar contra la libertad sindical, vale decir, se requiere que exista intencionalidad o mala fe.

La Excma. Corte Suprema, conociendo del recurso de casación en el fondo, lo rechaza argumentando que el requisito de la intencionalidad o mala fe que alega la denunciada, no se encuentra contemplado dentro de la conducta genérica que describe el encabezado del artículo 289 del Código del Trabajo.

La Excma. Corte entiende que cuando el legislador ha querido que la mala fe o la intencionalidad sea un requisito para tipificar una conducta constitutiva de práctica antisindical, lo ha señalado expresamente como ocurre en el caso de las prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva, en particular en los artículos 387 letra c) y 388 letra a).

Con este fallo se confirma el criterio permanente que ha tenido el Servicio sobre la materia, en cuanto a que las conductas constitutivas de prácticas antisindicales deben analizarse con criterios objetivos, más allá de la intención que tenga o haya tenido el empleador al momento de ejecutarlas, importando el resultado o las consecuencias negativas que esas conductas hayan tenido en la organización sindical, como ocurrió en la especie que producto de las renuncias y despidos de los socios del sindicato, se vio notoriamente disminuido el número de sus afiliados (de 63 a 27), lo que ha atentado gravemente la Libertad Sindical.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema

Recurso 8174/2009 - Resolución: 44338 - Secretaría: ÚNICA

Santiago, diecisiete de diciembre de dos mil nueve.

Vistos:

En autos rol Nº 195-08 del Sexto Juzgado de Letras de Santiago, en autos caratulados Inspección Comunal del Trabajo Santiago NorOriente con Industrial y Comercial Adhesit Ltda., sobre denuncia por práctica antisindical, el tribunal de primera instancia, en sentencia de treinta de junio del año dos mil ocho, escrita a fojas 178, acogió la denuncia y condenó a la demandada al pago de una multa de 50 UTM como autora de las prácticas antisindicales descritas en el motivo quinto del fallo; se dispuso también que debía abstenerse de reiterarlos y suspender de forma inmediata aquellos mantenidos en el tiempo. Por último, se ordenó remitir copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo, sin costas.

Se alzó la denunciada y la Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo de veintisiete de agosto del año en curso, escrita a fojas 254, lo confirmó sin nuevos argumentos.

En contra de esta última decisión, la denunciada deduce recurso de casación en el fondo, por haberse incurrido en infracciones de ley que han influido, a su juicio, sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pidiendo que este tribunal la invalide y dicte una de reemplazo que rechace la denuncia.

Se trajeron estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento de los artículos 289 y 292 del Código del Trabajo. En cuanto al primer error de derecho indica que éste se ha producido por la errada interpretación del concepto de práctica antisindical otorgado por el legislador. **En efecto, indica que para que una conducta sea constitutiva de práctica antisindical se requiere que ésta se ejecutada con el deliberado objeto de atentar contra la libertad sindical; en consecuencia, se requiere que exista una intencionalidad de la conducta para que pueda calificarse el hecho como constitutiva de una práctica de tal naturaleza, situación que no ha ocurrido en autos. Hace presente que el artículo 289 del Código del Trabajo, regula situaciones de excepción, ya que tipifica y sanciona conductas determinadas como prácticas antisindicales, de manera que la norma debe ser aplicada con criterio de derecho estricto y para que pueda cobrar aplicación, se deben configurar rigurosamente los presupuestos fácticos que el legislador señaló.** Por lo anterior, el sentenciador calificó hechos como constitutivos de prácticas antisindicales pero tal calificación, se ha apartado del sentido y espíritu de la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, toda vez que no indagó en la sentencia ni durante el curso de proceso, respecto de la necesaria y deliberada mala fe del empleador que tuviese como finalidad primaria afectar la libertad sindical ni en ninguno de los hechos establecidos en el proceso. El segundo error de derecho se produjo porque la sentencia no da razón a su veredicto, por el contrario, no ofrece fundamentación alguna por la cual da por establecidos los hechos que señala lesivos de la libertad sindical.

Indica, por último, la influencia que han tenido los errores de derecho en lo dispositivo del fallo y solicita se acoja el recurso, se anule la sentencia y se dicte la de reemplazo que corresponde de conformidad a la ley.

Segundo: Que en la sentencia en estudio, se fijaron como hechos, los que siguen:

- a) La empresa puso a disposición de los trabajadores sindicalizados una carta de renuncia tipo.
- b) Se probó una persistente intervención de parte de los representantes de la empresa a objeto de incentivar la desafiliación de trabajadores del sindicato.
- c) Pese a su contextualización en el total de trabajadores de la empresa hay un evidente perjuicio en contra de la integridad del sindicato porque de 63 miembros que tenía sólo restan veintisiete, pues muchos renunciaron y el resto fueron despedidos.
- d) La empresa implementó un incentivo económico para que miembros del sindicato, renuncien a éste, mediante el pago de un “bono de actitud”, el que se inició en febrero de 2007, prontamente fue entregado

a los demás trabajadores de ésta pero decidió terminarlo en agosto del mismo año, por lo que sus efectos nocivos a la libertad sindical se vieron disminuidos en el tiempo.

Tercero: Que sobre la base de los hechos descritos en las letra a), b) y c) del motivo anterior, los jueces del grado, considerando que si bien todos estos actos podrían ser en sí circunstanciales, pero reiterados en el tiempo y correlacionados entre sí, manifiestan una actitud de la empresa nociva al interés sindical, desprestigiando a la directiva y su actuar, lo que provocó la renuncia de sus miembros, si es que no fueron despedidos. Por lo anterior, estimaron que éstos significaban un claro atentado a la libertad sindical en los que la empresa denunciada incurrió, garantizada en la Constitución Política de la República, Pactos y Convenios Internacionales, motivo por el cual, se acogió la denuncia condenándose a la denunciada, como se dejó dicho en la parte expositiva de esta resolución.

Cuarto: Que, en primer término, como ya se ha sostenido anteriormente, el derecho a la sindicalización está consagrado como garantía en la Constitución Política de la República. Este derecho importa desde su ejercicio, entre otros que, los trabajadores constituyan la organización sindical que estimen conveniente, sancionándose cualquier acto que perturbe o amenace al trabajador si persiste en su derecho de sindicalización. **En este caso, la tutela efectiva de la libertad sindical en el ámbito legal, se encuentran en las acciones contempladas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo y que persiguen sancionar a aquellos que atenten en contra de la libertad sindical.**

Quinto: Que esta Corte ya ha resuelto anteriormente que las conductas que se señalan en los artículos 289 y siguientes del Estatuto Laboral no tienen el carácter de taxativas, de manera que los tribunales pueden determinar dentro de la esfera de su competencia, que también otros actos pueden llegar a constituir atentados en contra de la libertad sindical.

Sexto: Que en el caso en estudio, se han establecido en el motivo quinto del fallo de primer grado, confirmado por el de segundo, hechos que a juicio de los sentenciadores del fondo, constituyeron actos atentatorios en contra de la libertad sindical, motivo por el cual, se sancionó a la recurrente por prácticas antisindicales.

Séptimo: Que respecto del primer error de derecho que se denuncia, cabe destacar que la recurrente estima que no se ha configurado la conducta imputada, en la medida que no se ha demostrado ninguno de los hechos configurativos de la práctica antisindical, la intencionalidad o mala fe en el actuar del empleador, sin embargo, este requisito no se encuentra contemplado dentro de la conducta genérica que describe el encabezado del artículo 289 del Código del Trabajo.

Octavo: Que la referida intencionalidad o mala fe que echa de menos la recurrente se ha exigido para la tipificación de aquellas conductas descritas por el legislador como prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva, como es el caso de la letra c) del artículo 387 y a) del artículo 388, ambos del Código del Trabajo, situación que es distinta de aquella denunciada y determinada en autos.

Noveno: Que en cuanto a la forma de ponderar la prueba en este tipo de procedimientos, se aprecia en conciencia, de acuerdo con lo estatuido en el antiguo inciso octavo del artículo 292 del Código del Trabajo, que es aquella que corresponde a la íntima convicción de los sentenciadores del grado, quienes para concluir que se daban los supuestos legales para acoger la denuncia, sustentaron su decisión a través de una serie de razonamientos ajustados a los antecedentes del proceso y contruidos sobre la base de la interpretación y calificación que le son propias.

Décimo: Que, en consecuencia, al pretenderse mediante el recurso intentado alterar los presupuestos y conclusiones establecidas por los jueces del fondo, en uso de sus facultades privativas, éste resulta improcedente. Por lo demás, la decisión a la que éstos han arribado, conforme a la apreciación que los mismos han hecho de los antecedentes allegados al juicio, no resulta contraria a la interpretación jurídica de las normas sustantivas denunciadas como infringidas, decidiéndose que aquella ha sido correcta y ajustada a derecho.

Undécimo: Que conforme a lo razonado, no habiéndose producido los hechos denunciados, el recurso intentado será desestimado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto, además, en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 766, 767, 768, 771, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se rechaza, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido por la denunciada a fojas 255, contra la sentencia de veintisiete de agosto de dos mil nueve, que se lee a fojas 254.

Redacción a cargo del abogado integrante don Nelson Pozo Silva.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

N° 8.174-09

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Patricio Valdés A., Guillermo Silva G., señora Rosa María Maggi D., y los Abogados Integrantes señor Nelson Pozo S., y señora Maricruz Gómez de la Torre V. No firma la Abogada Integrante señora Gómez de la Torre, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, 17 de diciembre de 2009.

Autoriza la Secretaria Subrogante de la Corte Suprema, señora Carola Herrera Brümmer.

En Santiago, a diecisiete de diciembre de dos mil nueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

MARTA DONAIRE MATAMOROS
ABOGADO
UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

DEL DIARIO OFICIAL

28 diciembre

- Extracto de resolución N° 193 exenta, de 22.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración jurada sobre trabajadores, según casa matriz o sucursales.
- Extracto de resolución N° 194 exenta, de 22.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración jurada a las sociedades de personas, las sociedades de hecho, comunidades y sociedades en comandita por acciones, respecto de la participación de sus socios.
- Extracto de resolución N° 195 exenta, de 22.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica resoluciones N°s. 64 y 65 exentas, de 1993, y sus modificaciones posteriores, e incorpora cambios en las declaraciones juradas 1884 y 1885.
- Extracto de resolución N° 199 exenta, de 22.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece una nueva declaración jurada anual, Formulario N° 1807, denominada "Declaración Jurada Anual sobre Antecedentes de las Reorganizaciones Empresariales", que deberán presentar los contribuyentes respecto de las modificaciones efectuadas a los datos y antecedentes contenidos en el formulario de inicio de actividades, en los casos de: transformación de sociedades, conversión de empresa individual en sociedad, aporte de todo el activo y pasivo a otra sociedad, fusión de sociedades, absorción de sociedades, y división de sociedades.
- Extracto de resolución N° 200 exenta, de 22.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Autoriza uso de documentos tributarios, timbrados o por timbrar, en los casos y en los plazos que indica.

29 diciembre

- Ley N° 20.411. Impide la constitución de derechos de aprovechamiento de aguas en virtud del artículo 4° transitorio de la ley 20.017, de 2005, en determinadas zonas o áreas.
- Superintendencia de Salud. Intendencia de Prestadores de Salud. RECTIFICACIÓN. Salva error de circular núm. 5, que Dicta Instrucciones a los Prestadores de Salud para la Fiscalización de la ley N° 20.394, que Prohíbe Condicionar la Atención de Salud al Otorgamiento de Cheques o Dinero en Efectivo, publicada en la edición del Diario Oficial N° 39.533 de 11 de diciembre del 2009.

30 diciembre

- Extracto de resolución N° 203 exenta, de 24.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece declaración jurada que deberán presentar las sociedades administradoras sobre información de los fondos de inversión privados.
- Extracto de resolución N° 204 exenta, de 24.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nuevo formato de declaración jurada número 1828, sobre estado de ingresos y uso de donaciones recibidas, y modifica sus instrucciones de llenado. Deroga resolución Ex. SII N° 120, de fecha 07.10.2008.
- Decreto N° 88, 13.07.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 59 de 2007, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del programa de reinserción laboral para adultos que hayan perdido su empleo.

31 diciembre

- Decreto N° 164, de 6.11.09, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Argentina y el acuerdo modificatorio al mismo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 73 afecta, de 16.12.09, de la Subsecretaría de Pesca. Aprueba programa de empleabilidad, reconversión laboral real y fortalecimiento para trabajadores desplazados del sector pesquero industrial bajo la vigencia de la ley 19.713 año 2009, manual de procedimiento, evaluación y selección de beneficiarios

4 enero

- Ley N° 20.414. Reforma Constitucional en materia de transparencia, modernización del Estado y calidad de la política.
- Extracto de circular N° 69, de 29.12.09, del Servicio de Impuestos Internos. Fija fecha de exigibilidad por parte del SII del "Registro de Créditos Provisionados o Castigados para fines Tributarios", y posterga exigencia de detalle solicitado en nota a los estados financieros, ambas obligaciones establecidas en circular conjunta 47/SII y 3.478/SBIF, de 18.08.2009, sobre tratamiento tributario de las provisiones, castigos, renegociaciones y remisiones de créditos otorgados por los bancos.

5 enero

- Decreto N° 44, de 31.08.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica decreto N° 71, de 1996. Reglamento para la aplicación de la ley N° 19.404 que modificó al D.L. N° 3.500, de 1980, y dictó normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados (*publicado en esta edición del Boletín*).

8 enero

- Resolución N° 4.443 exenta, de 31.12.09, de la Subsecretaría de Pesca. Aprueba programa de apoyo social consistente en aporte para gastos de educación de hijos/as de trabajadores desplazados del sector pesquero industrial bajo la vigencia de la ley 19.713, Manual de Procedimiento, evaluación y selección de beneficiarios.

9 enero

- 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 enero de 2010 y 9 de febrero de 2010.
- Superintendencia de Pensiones. Resolución N° 22 exenta, de 8.01.2010. Establece que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 97,1 unidades de fomento (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Superintendencia de Pensiones. Resolución N° 23 exenta, de 8.01.2010. Establece que desde el 1° de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado será de 64,7 unidades de fomento (*publicada en esta edición del Boletín*).

11 enero

- Ministerio de Justicia. Defensoría Penal Pública. Resolución N° 3.559 exenta, de 29.12.09. Fija nuevo Arancel y el procedimiento para su definición de los servicios de Defensa Penal Pública.

14 enero

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 1/2010. Determina interés corriente por el lapso que indica.

15 enero

- Ley N° 20.413. Modifica la ley N° 19.451, con el fin de determinar quiénes pueden ser considerados donantes de órganos y la forma en que pueden manifestar su voluntad.

16 enero

- Decreto N° 138, de 27.04.09, del Ministerio de Educación. Modifica decreto N° 261 de 2007, que reglamenta programa de perfeccionamiento para docentes que ejercen en establecimientos educacionales que imparten educación media técnico-profesional y fija texto refundido.

20 enero

- Ley N° 20.410. Modifica la Ley de Concesiones de Obras Públicas y otras normas que indica.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el decreto N° 900, del Ministerio de Obras Públicas, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 164, del Ministerio de Obras Públicas, de 1991 – Ley de Concesiones de Obras Públicas (Boletín número 5172-09).

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Bono Ley N° 20.313. Procedencia.	5224/068	29.12.2009	43
Contrato de Trabajo. Existencia. Trabajo Gratuito.	0058/001	07.01.2010	51
Empresa de Servicios Transitorios. Contrato de puesta a disposición. Procedencia.	0060/003	07.01.2010	60
Empresa de Servicios Transitorios. Limitación.	0060/003	07.01.2010	60
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y desempeño colectivo. Procedencia.	5227/071	29.12.2009	48
Estatuto de Salud. Asignación de Experiencia. Base de Cálculo.	5225/069	29.12.2009	45
Estatuto de Salud. Asignación Responsabilidad Directiva. Procedencia.	5226/070	29.12.2009	47
Negociación Colectiva Supraempresa. Sindicato Interempresa. Negativa a negociar. Formalidades.	5244/072	30.12.2009	49
Protección a la Maternidad. Derecho alimentos.	0059/002	07.01.2010	54
Protección a la Maternidad. Derecho Alimentos. Permiso. Ampliación.	0059/002	07.01.2010	54
Protección a la Maternidad. Salas Cunas. Procedencia.	0059/002	07.01.2010	54
Remolcadores. Dotación comercial. Cocineros.	4022/057	09.10.2009.	42

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

REMOLCADORES. DOTACIÓN COMERCIAL. COCINEROS.

4.022/057, 09.10.2009

Rechaza reconsideración del dictamen N° 2764/43, de 13.07.09, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Mediante carta citada en el antecedente ..., esa Asociación Nacional de Armadores A.G. solicita que esta Dirección reconsidere lo manifestado en dictamen N° 2764/43, de 13.07.09, resolviendo, en definitiva, que la contratación de un cocinero a bordo de un remolcador se encuentra dentro de las facultades de administración del empleador, no siendo obligación legal de éste contar con el citado trabajador a bordo.

La reconsideración solicitada se basa, fundamentalmente, en la facultad privativa del empleador de fijar la dotación comercial de la nave, como asimismo, en la circunstancia de no existir norma legal que expresamente consigne la obligación de contar a bordo con tales trabajadores.

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

Con el objeto de conocer la opinión de los trabajadores del sector y en virtud del principio de bilateralidad se confirió traslado a las organizaciones sindicales, trámite que fue evacuado mediante oficios indicados en los antecedentes 1), 2) y 3).

Ahora bien, en primer término, es necesario indicar que analizados los antecedentes aportados, en opinión de esta Dirección, no cabe sino ratificar los supuestos básicos del dictamen cuya reconsideración se solicita, esto es, las obligaciones legales del empleador de proporcionar alimentación al personal embarcado y tomar las medidas necesarias para proteger adecuadamente la salud de los tripulantes, consagradas en los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo. Como asimismo, que no resulta jurídicamente procedente que se destine a un miembro cualquiera de la dotación de la nave a la elaboración de alimentos mediando el pago de una bonificación por la realización de dicha tarea.

Se reitera, entonces, el referido artículo 98, disposición que Ud. omite citar en su presentación y que establece expresamente la obligación del naviero de alimentar a los hombres de mar. Cabe consignar que el legislador se refiere a las "naves", sin diferenciar el tipo de nave, razón por la que, de acuerdo al aforismo jurídico según el cual "cuando la ley no distingue no le es lícito al intérprete distinguir", no corresponde a este Servicio formular distinción alguna al respecto

A mayor abundamiento, es del caso consignar que cuando el legislador quiso eximir al armador de la obligación de proporcionar alimentos en el sentido de entregarlos en condiciones de ser consumidos, lo hizo expresamente, como ocurre en el caso del artículo 129 del Código del Trabajo, en conformidad al cual "*Cuando por cualquier circunstancia, estando la nave en puerto, el empleador no pueda proporcionar alojamiento, alimentación o movilización a la gente de mar, en el país o en el extranjero, deberá pagarles viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso*".

Por ser la norma antedicha una excepción a la regla general debe interpretarse restrictivamente y recibir aplicación únicamente en el caso que el empleador naviero se encuentre impedido de otorgar alimentación a causa de circunstancias tales como reparaciones, carena, razones sanitarias o cualesquiera otras, según lo señaló esta Dirección en dictamen N° 3461/061, de 03.08.2006.

Por lo tanto, la facultad de dirección, y de determinación sobre la dotación comercial del naviero, alegada como fundamento de la presentación del recurrente, tiene como límites las garantías constitucionales y la normativa legal. En este caso concreto, para dar cumplimiento al artículo 98 que establece la obligación legal de proporcionar

alimentación, requiere que ésta sea proveída en forma oportuna, regular, en horarios adecuados, sin que afecte las condiciones de seguridad de la gente de mar.

A criterio de esta Dirección, esta obligación consiste, en total concordancia con lo resuelto por la jurisprudencia judicial, que *“si el naviero se ha obligado contractualmente a alimentar a sus trabajadores embarcados en una nave, tal obligación ha de consistir en darles la comida y bebida necesarias que ellos deben tomar para subsistir, para cuya finalidad es menester que los alimentos deban entregarse preparados adecuadamente para su consumo por las personas que los requieren, ya que esta resulta ser la única forma efectiva para que puedan ser ingeridos, y no es aceptable, entonces que tal obligación de “preparación” se traspase a los trabajadores o que se cumpla con la sola entrega material de los alimentos o víveres sin su preparación adecuada para ser ingeridos”* (Corte de Apelaciones de Concepción, causa 629-2008 caratulada “CPT Empresas Marítimas S.A. con Dirección Regional del Trabajo” en sentencia que confirma fallo de primera instancia.)

Por tanto, el naviero debe proveer alimentación en los términos descritos, quedando descartada la sustitución de esta obligación mediante el pago de un bono.

Ahora bien, de los antecedentes recabados relativos a la operación de los remolcadores y teniendo presente que son naves de apoyo para el movimiento de naves mayores en puertos y terminales, realizando su labor dentro y, no pocas veces, fuera de la bahía a las que están destinadas, aparece que la única forma que se cumpla la obligación de proveer alimentación es contar con personal de cámara encargado de la alimentación de la dotación de la nave.

Con todo, si en situaciones claramente excepcionales se dan condiciones objetivas que permitan otorgar la alimentación a través de otras modalidades, con la salvedad que éstas cumplan a cabalidad con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo de proveer alimentación de manera que los alimentos se entreguen preparados adecuadamente para su consumo en los horarios naturales de alimentación, en forma oportuna, regular y permanente, sin poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores, éste Servicio estimaría cumplida dicha obligación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia judicial y administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se rechaza la solicitud de reconsideración del dictamen N° 2764/43, de 13.07.09, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

BONO LEY N° 20.313. PROCEDENCIA.

5.224/068, 29.12.09

Resulta jurídicamente procedente pagar el bono especial que contempla el artículo 25 de la ley 20.313, a trabajador de la Corporación Municipal, de Cerro Navia que ya había percibido el mismo pago como funcionario de la Municipalidad homónima.

Fuentes: Ley 20.313, artículo 25.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento en relación con la ley 20.313, sobre reajuste del sector público, en cuanto al Bono de \$ 200.000 que establece el artículo 25 de la citada ley, agregando el ocurrente que aquel ya fue pagado por la I. Municipalidad de Cerro Navia pero no en la corporación municipal que administra la misma municipalidad, porque no correspondería su pago.

Según el trabajador, entre ambos trabajos no existiría incompatibilidad en cuanto a las leyes que los rigen y al horario de jornada, ya que en la Municipalidad tiene un horario de 8:30 horas a 17:30 horas, de lunes a jueves y el día viernes de 8:30 horas a 16:30 horas, mientras que según el contrato que tiene con la corporación, hace turnos después de la jornada en la Municipalidad, y termina precisando que todos los bonos otorgados por las leyes sobre reajuste del sector público, han sido pagados en ambas instituciones, porque no existirían incompatibilida-

des entre ellos con excepción de un aguinaldo que no precisa, en que sólo se pagaría en aquella institución donde se tenga el mayor monto de la remuneración.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 25 de la ley 20.313, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 04.12.2008, dispone:

“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores mencionados en los artículos 2º, 3º, 5, y 6º de la presente ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2008, y cuyo monto será de \$ 200.000.-, para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$ 1.000.000.-, y de \$ 100.000.- para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 2.000.000.-. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley”.

Del precepto legal transcrito, en lo pertinente, se desprende que el legislador de la ley 20.313, otorga por una sola vez, un bono especial a los trabajadores que se indican en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º de dicho cuerpo legal, cuyo monto será de \$ 100.000.- o de \$ 200.000.-, según sea la remuneración bruta que perciba el trabajador en el mes de noviembre de 2008.

En la especie, se consulta si puede percibir el bono de \$ 200.000 ya aludido, el trabajador que trabaja tanto para la Municipalidad de Cerro Navia como para la Corporación Municipal homónima, respectivamente, estimando el ocurrente que el hecho de prestar servicios para ambas entidades, no constituye incompatibilidad para percibir dicho pago en una y otra institución empleadoras indistintamente.

A su turno, la Corporación Municipal de Cerro Navia, mediante informe de 05.05.2009, señala *“En relación a Ordinario Nº 1496 de fecha 20 de abril de 2009 del Sr. José Landskron Letelier, sobre pago de bono que aparece en el artículo 25 d la ley 20.313, a nuestro juicio el recurrente no se encuentra en la situación prevista en los artículos segundo, tercero, quinto y sexto de la citada ley, motivo por el cual no procede que se pague el bono referido. A mayor abundamiento, la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia, es una Corporación de Derecho Privado sin fines de lucro”.*

En informe de 02.10.2009, se complementa el anterior que, en lo pertinente, señala *“Que el artículo 25 de la ley 20.313, publicada en el Diario Oficial de 04. de Diciembre de 2008, dispone lo siguiente: “Concédase por una sola vez a los trabajadores mencionados en los artículos segundo, tercero, quinto y sexto de la presente ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de Diciembre de 2008 y cuyo monto será de \$ 200.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta que le corresponda percibir en el mes de Noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$ 1.000.000.- etc”. En el caso del señor José Landskron Letelier percibió dicho beneficio a través de la Ilustre Municipalidad de Cerro Navia, como él mismo lo reconoce. A juicio de este informante, no corresponde que se le cancele igual beneficio a través de la Corporación Municipal de Cerro Navia, Corporación Municipal de derecho privado sin fines de lucro, ya que la ley no lo contempla”.*

Por su parte, en informe de fiscalización evacuado el 16.06.2009, el Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente señala en lo pertinente que *“El suscrito que a continuación informa concurrió al domicilio del empleador Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, se constató según documentación adjunta que el trabajador José Lanskron presta servicios de auxiliar de servicios en el servicio de urgencia S.A.P.U. con relación laboral desde el 08.03.1991 y que tiene turnos rotativos de lunes a domingo que pueden ser desde las 17.00 horas a las 00.000 horas y de 19:00 a 08.00 del día siguiente. Se adjunta copia de contrato de trabajo, copia de anexo de contrato, copia de modificación de contrato”.*

De acuerdo con los antecedentes descritos, el trabajador que ocurre mantiene paralelamente vigente dos contratos de trabajo, como funcionario de la I. Municipalidad de Cerro Navia y como auxiliar de servicios en la Corporación Municipal de Cerro Navia, respectivamente, pero solamente percibió el pago de \$ 200.000.- del bono especial que nos ocupa como trabajador de la I. Municipalidad de Cerro Navia, ya que la Corporación Municipal homónima

se ha negado a pagarle el mismo bono precisamente luego que el mismo dependiente ya había percibido ese beneficio como empleado municipal.

Sin embargo del tenor literal del citado artículo 25 de la ley del ramo, el bono especial se otorga pura y simplemente a los trabajadores mencionados en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º, respectivamente y, por lo tanto, sin ninguna otra connotación ni condición particular o especial.

Aún más, cuando el legislador quiso imponer una condición especial, lo señaló expresamente en los artículos 11 y 12 del mismo cuerpo legal, pero sólo respecto de los aguinaldos y, por lo tanto, distinto del bono especial, en cuyo caso los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto.

De ello se deriva que, en la especie, esta última condición no puede hacerse extensiva ni es aplicable al pago del bono especial que nos ocupa, porque el trabajador labora para dos entidades diferentes y mantiene por ello dos contratos de trabajo también diferentes, de manera que no existe impedimento jurídico para que perciba también el pago del bono especial en los términos establecidos por la ley, como trabajador de la Corporación Municipal de Cerro Navia..

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario señalar que, como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en dictamen N° 2417/135, de 25.07.2002, la ley 19.378 no ha regulado las incompatibilidades funcionarias, por lo que corresponde recurrir a la ley supletoria que señala el artículo 4º del citado cuerpo legal.

Al respecto, el artículo 84 de la ley 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, establece que todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí, y lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentran regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto, incluyéndose en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

La misma disposición se encarga de establecer que puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley, en el cargo anterior.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que resulta jurídicamente procedente pagar el Bono Especial que contempla el artículo 25 de la ley 20.313, a trabajador de la Corporación Municipal de Cerro Navia, que ya había percibido el mismo pago como funcionario de la Municipalidad homónima.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA. BASE DE CÁLCULO.

5.225/069, 29.12.09

Debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la ley 19.378, el tiempo servido efectivamente en hospitales y consultorios por matrones, enfermeros y paramédicos, en los planes de empleo del PEM y en el POJH, respectivamente.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si procede reconocer el tiempo laborado en su época, en los Planes de Empleo Mínimo (PEM) y en el Plan de Obras para Jefes de Hogar (POJH) [sic], para los efectos del reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la ley 19.378, en el caso de trabajadores que actualmente laboran en salud primaria en la entidad administradora, a algunos de los cuales si les ha reconocido esa antigüedad para determinar el monto de su feriado pero no respecto de su carrera funcionaria, a pesar de contar con las certificaciones de las autoridades pertinentes de la época prestando servicios en hospitales y consultorios, desarrollando funciones propias de sus cargos y profesiones, es decir, acciones propias de salud.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 39, letra a), de la ley 19.378, dispone:

“Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

“a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El Reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos”.

Por su parte, el artículo 31 del decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la ley 19.378, establece:

“El puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivo. Para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica.

“En todo caso, el tiempo reconocido debe corresponder a servicios efectivamente prestados por los trabajadores, incluidos los períodos en comisión de estudios, de modo que no son útiles para este objeto los períodos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones, aunque ellos hayan sido reconocidos para efectos previsionales. Su acreditación se efectuará mediante certificaciones oficiales expedidas por los respectivos servicios y organismos públicos, municipalidades y corporaciones privadas de atención primaria de salud o Entidades previsionales correspondientes.

“El reconocimiento de bienios y su correspondiente puntaje, deberá ser registrado en la respectiva hoja de carrera funcionaria”.

De los preceptos legal y reglamentario transcritos, es posible desprender que el reconocimiento de la experiencia se refiere a los años de servicio efectivamente prestados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, que se acrediten con la documentación laboral o previsional respectiva en la forma establecida por la ley y su reglamento.

En la especie, se consulta si debe reconocerse el tiempo servido en labores propias de salud durante el régimen militar, por los matrones, enfermeros y paramédicos en hospitales y consultorios en los denominados Plan de Empleo Mínimo (PEM) y Plan de Obras para Jefes de Hogar (POJH) [sic], respectivamente, advirtiendo el ocurrente que a algunos de esos trabajadores dichos períodos les fueron reconocidos para determinar el feriado legal.

De acuerdo con la normativa legal invocada, aparece claramente de manifiesto que ha sido voluntad del legislador, que el reconocimiento de la experiencia medida en bienios en este régimen funcionario, está vinculado exclusivamente a los servicios prestados efectivamente en el área de la salud pública, y cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu según reza la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil.

En tales circunstancias, para la suscrita, los servicios prestados efectivamente en los sistemas de empleos de emergencia PEM y POJH, respectivamente, en hospitales y consultorios por matrones, enfermeros y paramédicos, debe ser considerado para el reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la ley 19.378, en la medida que los trabajadores afectados acrediten con la documentación laboral o previsional correspondiente, la prestación de los servicios en las condiciones anotadas.

No altera la conclusión precedente, el hecho de que los servicios se hubieren prestado en programas de emergencia laboral, puesto que no obstante el carácter social de los mismos, dichos servicios se cumplieron en jornadas laborales y debidamente remunerado.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúmpleme informar que debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la ley 19.378, el tiempo servido efectivamente en hospitales y consultorios por matrones, enfermeros y paramédicos, en los planes de empleo del PEM y en el POJH, respectivamente.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACIÓN RESPONSABILIDAD DIRECTIVA. PROCEDENCIA.**5.226/070, 29.12.09**

No tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva que contempla el artículo 27 de la ley 19.378, la funcionaria de salud primaria municipal que actualmente cumple funciones de matrona en un centro de salud de la entidad administradora respectiva, y que no tiene cargo de director de establecimiento o consultorio, o de responsabilidad que refiere el artículo 56 del mismo cuerpo legal, en su caso.

Fuentes: Ley 19.378, artículo 27.

Concordancias: Dictamen N° 4857/091, de 09.12.2008.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si es legalmente procedente suprimir de la remuneración de trabajadora de salud primaria municipal, el pago de la asignación de responsabilidad directiva que contempla la ley 19.378, agregando que la funcionaria afectada recibió el pago de dicha asignación durante reiterados períodos en distintos cargos, entre los que se encontraban el de Directora del Centro Amigable de Salud (COSAM) y el último de ellos de Auditora Clínica de Centro Asistenciales en la Dirección de Salud, trabajadora que luego fue trasladada para cumplir labores de Matrona en un Centro de Salud, razón en este último cargo que la corporación ocurrente estima ya no debe percibir la Asignación de Responsabilidad, puesto que no es atingente por las nuevas labores que desempeña.

Agrega el consultante que en tales circunstancias, las remuneraciones de la funcionaria no han sido alteradas ya que mantienen lo correspondiente a la categoría y nivel, con las asignaciones y bonos que debe percibir y que sólo se ha suprimido el derecho a percibir la Asignación de Responsabilidad Directiva ya que no realiza funciones vinculadas a esa asignación, pero la trabajadora ha solicitado que se le siga pagando dicha asignación haciendo mención al ordinario N° 3678 de la dirección del Trabajo, a lo que la entidad señala que de acuerdo con el Ord. N° 4857/091 del mismo Servicio, existe la posibilidad de suprimir el pago de la asignación de marras cuando se deja de cumplir las funciones vinculadas a dicho pago, insistiendo la ocurrente que en el sistema de salud primaria municipal no se asumen los pagos como cláusulas tácitas ni regla de la conducta.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 27 de la ley 19.378, dispone:

“El director de establecimiento de salud municipal de atención primaria, tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria. Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige”.

El precepto transcrito cuyo texto actualizado fue fijado por el N° 4 del artículo segundo de la ley 20.157, en lo que corresponde precisa que uno de los estipendios de la remuneración del personal regido por la ley 19.378, es la Asignación de Responsabilidad Directiva, que es aquella a la que tienen derecho a percibir sólo los directores de establecimiento o consultorio de salud municipal de atención primaria.

En la especie, se consulta si tiene derecho a seguir percibiendo dicha asignación, aquella funcionaria que actualmente ya no tiene el cargo de director de establecimiento sino que cumple funciones como matrona en un centro de salud que opera la entidad administradora ocurrente.

De acuerdo con el tenor literal de la norma legal aplicable en la especie, sólo tienen derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva los funcionarios de salud primaria municipal que ejercen actualmente el cargo de director de establecimiento o de consultorio o que cumplen funciones de responsabilidad conforme al artículo 56 de la ley 19.378, en su caso.

Según los antecedentes proporcionados por el mismo ocurrente, la trabajadora Margarita Reyes actualmente cumple funciones como matrona en un Centro de Salud de la corporación empleadora, y por lo tanto ya no ejerce ningún cargo de responsabilidad directiva en establecimiento, consultorio o de aquellas a que se refiere el artículo 56 de la ley 19.378, de lo cual se deriva que, jurídicamente, no tiene causa legal para seguir percibiendo la asignación de responsabilidad directiva que prevé el artículo 27 de la ley 19.378 y, por ende, carece de legitimación activa para reclamar la continuidad del pago en cuestión.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que no tiene derecho a seguir percibiendo la asignación de responsabilidad directiva que contempla el artículo 27 de la ley 19.378, la funcionaria de salud primaria municipal, que actualmente cumple funciones de matrona en un centro de salud de la entidad administradora respectiva, y que no tiene cargo de directora de establecimiento o consultorio, o de responsabilidad conforme al artículo 56 del mismo cuerpo legal, en su caso.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACIÓN DE DESARROLLO Y DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA.

5.227/071, 29.12.09

Reconsideráse el dictamen N° 3871/054, de 29.09.2009 y, en su lugar, se establece que tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la ley 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias.

Fuentes: Ley 19.813, artículo 1°. Decreto N° 324, de Salud, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3871/054, de 29.09.2009.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado la reconsideración del dictamen N° 3871/054, de 29.09.2009, respecto pronunciamiento del derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo, por estimar la trabajadora que el dictamen no considera que trabajó sin interrupción y sin solución de continuidad desde el 20 de octubre de 1994 hasta el 9 de mayo de 2008, en la Corporación Municipal de Conchalí como administrativa regida por el Código del Trabajo y que a contar de la última fecha fue traspasada a la dotación de salud primaria municipal en virtud de la ley 20.250.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En efecto, mediante Ord. N° 3871/054, de 29.09.2009, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"No tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla la ley 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 1° de la ley 19.813 y 1° del decreto N° 324, de Salud, respectivamente, la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la ley 19.813, constituye un beneficio remuneratorio que está vinculado al cumplimiento de metas y de requisitos copulativos para acceder a su pago. En efecto, el citado artículo 1° de la ley 19.813 dispone:

"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud."

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

Por su parte, el artículo 1° del decreto N° 324, de Salud, que aprueba reglamento de la ley 19.813, establece:

“La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo establecida por la ley N° 19.813, estará asociada al cumplimiento de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud. Tendrán derecho a recibirla en las condiciones que se señalan a continuación, los trabajadores de atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3° de la ley 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de percepción de la misma para una o más entidades administradoras de salud primaria municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago”.

De los preceptos legal y reglamentarios citados, se desprende que, para acceder a dicho beneficio remuneratorio, los trabajadores del sector deben cumplir dos requisitos copulativos, a saber: a) haber prestado servicios para una entidad administradora de salud primaria municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas sanitarias, y b) que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

En ese contexto jurídico y con un mejor estudio de los antecedentes, es posible desprender que la trabajadora que ocurre cumple con el requisito en cuanto se desempeña en una entidad administradora de salud primaria municipal, sin solución de continuidad durante el período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias, y se encuentra en servicio al momento del pago de la cuota respectiva.

En tales circunstancias, debe entenderse entonces que la funcionaria satisface los requisitos exigidos por la ley para percibir la asignación que reclama, y el intérprete de la ley no puede sustraerse de esa realidad jurídico laboral que caracteriza la situación contractual que nos ocupa.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que la trabajadora durante ese período de evaluación, por breve tiempo su relación laboral se regía entonces por el Código del Trabajo, como lo reconoce la misma funcionaria y su empleador, respectivamente, habiendo sido traspasada a la dotación de salud primaria el 9 de mayo de 2008, por cuanto la continuidad de la prestación de servicios jamás se vio interrumpida, satisfaciendo plenamente de esta manera las exigencias legales para acceder al beneficio reclamado.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que se reconsidera el dictamen N° 3871/054, de 29.09.2009 y en su lugar se establece que tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la ley 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUPRAEMPRESA. SINDICATO INTEREMPRESA. NEGATIVA A NEGOCIAR. FORMALIDADES.

5.244/072, 30.12.09

Atiende presentación del Director Regional del Trabajo, V Región, de 23.07.2009.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las formalidades que debería revestir la negativa del empleador, emplazado por un sindicato interempresa para negociar colectivamente de manera reglada de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis) y siguientes, del Código del Trabajo. La consulta tiene como antecedente la carta certificada que envió la empresa Transportes Castaños Ltda., al presidente del Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones del Transporte Nacional e Internacional y Actividades Afines y Conexas de Chile manifestándole su decisión negativa a negociar colectivamente de acuerdo con la norma aludida.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que esta Dirección del Trabajo, mediante ordinario N° 4665/186, de 05.11.2003, ha señalado que aunque el legislador ha establecido en los artículos 334 bis al 334 bis C, del Código del Trabajo, una nueva forma para que los sindicatos interempresa puedan negociar colectivamente, este nuevo procedimiento, aun cuando presenta ciertas características de reglado, no ha perdido su carácter de procedimiento voluntario.

Y agrega: "Lo anterior se refleja, especialmente, en la redacción que el legislador ha dado al artículo 334 bis A, inciso 1º, al prescribir:

"Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente, dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado".

Como es dable apreciar la norma en comento no deja lugar a dudas que la presentación de un proyecto de contrato colectivo, a la luz de lo dispuesto en el artículo 334 bis del Código del Trabajo, por un sindicato interempresa, sólo permite a esta organización poner en conocimiento del o los empleadores su intención de negociar colectivamente, pero quien, en definitiva, debe decidir si se dará inicio al proceso será el empleador o empleadores respectivos.

La misma norma transcrita precedentemente otorga al empleador o empleadores el plazo de diez días hábiles, desde la fecha de notificación del proyecto respectivo, para negarse expresamente a negociar. En caso de no existir una negativa expresa y el citado plazo transcurriera sin que éstos la manifestaran, la doctrina de este Servicio ha interpretado esta circunstancia como una manifestación positiva a negociar colectivamente.

De la norma analizada, también es posible concluir que el legislador no exige al empleador que utilice un procedimiento determinado para manifestar su decisión negativa a negociar colectivamente con el respectivo sindicato interempresa, sólo se limita a señalar que deberá formularla "expresamente".

Ahora bien, no habiendo definido la ley el concepto de "expresamente", se hace necesario recurrir para determinarlo, de acuerdo con el artículo 20 del Código Civil, al sentido natural y obvio de las palabras fijado por el Diccionario de la Real Academia.

De conformidad con dicho Diccionario "expresamente" significa "de modo expreso", a su vez, se entiende por "expreso": "claro, patente, especificado".

Conjugando los conceptos anteriores resulta posible estimar que por "expresamente" deberá entenderse una declaración que se distinga bien, manifestamente clara, que no permita dudas respecto de la decisión tomada.

Aclarado lo anterior, cabe tener presente que respecto de la forma en que el empleador debe entregar esta declaración, el legislador no exige ninguna solemnidad, de suerte tal que tampoco corresponde a esta Dirección del Trabajo fijar un procedimiento especial más allá del que ya se estableció mediante ordinario N° 4665/186 de 05.11.2003, en el que expresamente se señaló que: "el legislador aun cuando ha impuesto al empleador la obligación de expresar claramente su falta de voluntad de negociar no ha establecido un sistema o forma de cómo debe llevarlo a la práctica. Sin embargo, tratándose de una situación que afecta el derecho fundamental de los trabajadores a negociar colectivamente con su empleador, a juicio de esta Dirección del Trabajo, esta determinación debe verificarse por escrito y notificarse a la directiva sindical que representa a los trabajadores afiliados de que se trata, dentro del plazo legal establecido".

De este modo, a juicio de esta Dirección, resulta suficiente una carta certificada dirigida por el empleador, dentro del plazo legal, al presidente del Sindicato respectivo comunicando la negativa a negociar colectivamente de acuerdo con las normas contenidas en el artículo 334 bis y siguientes del Código del trabajo.

En este mismo sentido se ha pronunciado el Departamento de Relaciones Laborales, mediante memorando N° 376, de 03.11.2009.

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA. TRABAJO GRATUITO.**058/01, 07.01.2010**

El trabajo gratuito es aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo, en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 8°.

Concordancias: No hay.

Por medio del Pase del ANT..., se solicita un pronunciamiento respecto del planteamiento esgrimido por la Asociación Cristiana Testigos de Jehová en su presentación ante la División Inspectiva individualizada en el ANT. 4), motivada por la sanción que se le impusiera –y mantuviera luego de instar por el pertinente procedimiento de reconsideración administrativa de la misma– por no escriturar contrato de trabajo ni llevar registro control de asistencia respecto de nueve personas, sanción que se reprocha en atención a que se trata de un trabajo voluntario que descansa en la libertad religiosa, justificando lo anterior en un documento denominado “Voto de Obediencia y Pobreza de la Orden de Siervos especiales de tiempo completo de los Testigos de Jehová”, excluyendo, así, la aplicación del Estatuto Laboral y, con ello, de la exigencia de cumplir con las obligaciones laborales pertinentes, precisamente las que fundan las sanciones impugnadas.

Cabe entonces, a partir de lo relatado, abocarse a determinar si resulta posible tal exclusión de la normativa laboral en base a la, eventual falta de alguno de los requisitos que configuran una relación laboral, derivada en este caso, del ejercicio de la libertad religiosa.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a Usted lo siguiente:

Que, el artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

“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”.

Que, a su vez, el artículo 8° del mismo cuerpo legal, dispone:

“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

“Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo”.

“Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno”.

“Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos”.

Que, de las normas recién transcritas se desprende que estaremos en presencia de una relación laboral, toda vez que se advierte que una persona, a la que habrá de calificar como trabajador preste servicios personales bajo

dependencia y subordinación de otra, que, a su vez, responderá a la calificación de empleador, quien ha de pagar por tales servicios una contraprestación denominada remuneración. Así, se delimitan los contornos de un vínculo al que el ordenamiento jurídico nomina como contrato de trabajo y cuya fuerza es tal, que toda prestación de servicios que responda a la anotada descripción se presumirá legalmente como tal, en una demostración clara del principio del derecho del trabajo denominado de la primacía de la realidad, de acuerdo al cual –en base a la ya clásica definición del profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez– en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Que, el legislador excluye expresamente de la calificación como contrato de trabajo, aunque llegare a coincidir su materialización externa con la recién comentada presunción legal, el caso de: a) Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público; b) Los servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, y, c) Los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional durante un tiempo determinado a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.

Pero lo que no resuelve expresamente el legislador es respecto de prestaciones de servicios que, en los hechos, respondiendo a los rasgos que definen la subordinación y dependencia que singularizan el contrato de trabajo, carecen de un elemento esencial de éste, cual es, el carácter profesional, vale decir, el que se presenten en atención al pago de una remuneración por tales servicios.

Forzoso resulta entonces, establecer las directrices que permitan distinguir entre el caso de una prestación de servicios en que la omisión del pago de la remuneración sea indiciaria de un trabajo forzoso o esclavo, de aquel en que lo sea de un incumplimiento al deber de remunerar y, por último, de un trabajo al que le podamos predicar su carácter de voluntario.

El trabajo forzoso, tomándonos de la definición que diera en su momento el Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Se trata de circunstancias intolerables para una comunidad civilizada y que adquiere formas diversas, tales como servidumbre por deudas, servidumbre en la forma de matrimonio, explotación de niños, como castigo penitenciario, como participación obligatoria en obras públicas y como trabajo forzado impuesto por militares, entre otras, de acuerdo a los dramáticos casos de los que se ha tomado conocimiento en el seno de la OIT. A la falta de voluntad del prestador de los servicios se une la coercibilidad latente, que impide o dificulta a aquél, abandonar el estado en que se encuentra.

Distinto será el caso en que no haya duda alguna del carácter voluntario de la prestación de servicios personales del trabajador, así como de la subordinación y dependencia del empleador unida a la obligación de éste de remunerar los servicios prestados. En este caso, la omisión del pago de la remuneración será constitutivo de un incumplimiento de la principal obligación de todo empleador, pudiendo exigirse legítimamente el pago de lo adeudado, con reajustes e intereses, sea en sede administrativa o judicial, sin perjuicio de la sanción a beneficio fiscal que corresponda por dicha infracción. En este caso, como puede observarse, el trabajo del prestador de servicios es voluntario y remunerado, sin los elementos de coercibilidad presentes en el caso del trabajo forzoso.

Por último, nos encontramos frente al trabajo gratuito, al que podemos definir como aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, como afirman M.C. Palomeque y M. Álvarez de la Rosa, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc. (citando al efecto a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 30.03.1994, "Palomeque L., M.C. y Álvarez de la Rosa, M.", "Derecho del Trabajo, Décimo cuarta edición, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, 2006, pág. 488). Los mismos autores citan a modo ejemplar el caso de prestaciones de religiosas en un Hospital que se

hace en cumplimiento de los fines benéficos de la Orden religiosa a que pertenecen (citando, al efecto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11.04.1991).

En el caso del trabajo gratuito, a objeto de seguir el análisis comparado con las otras dos figuras analizadas, el trabajo del prestador de servicios también se desarrolla voluntariamente y ajeno a cualquier elemento de coercibilidad pero, a diferencia del caso anterior, forma parte de su esencia la gratuidad. Ejemplos de trabajo voluntario ocasional, lo suponen el de las personas que colaboran durante un fin de semana en la recolección de alimentos y vestuario en beneficio de los damnificados por un temporal invernal; ejemplo de un trabajo voluntario con trazos de mayor continuidad y de acuerdo a la costumbre en nuestra comunidad nacional, la constituye el del Cuerpo de Bomberos.

En el caso que nos ocupa, de acuerdo a los antecedentes que constan, la discusión se centra en las dos últimas alternativas. Así, para los solicitantes, la Asociación Cristiana Testigos de Jehová, la prestación de servicios de las personas aludidas por el fiscalizador actuante tiene el carácter de voluntaria y gratuita encontrando su justificación en el ejercicio de la libertad religiosa. Se sostiene que dicha asociación, es una entidad sin fines de lucro, con personalidad jurídica de derecho público, inscrita en el Ministerio de Justicia, bajo el N° 00821, del 18.11.2004, destinada a la educación de las personas, no importando cuál sea su formación religiosa, cultural o social, sustentándose con aportes voluntarios que testigos de Jehová del país hacen con regularidad, lo que permite la construcción y mantención de lugares de culto y apoyo a misioneros, entre otros gastos.

En el caso concreto que motivó la actuación inspectiva, se trata de la construcción de un lugar de reunión en la calle 21 de Mayo N° 849 en la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua, la que se realiza en base a labores completamente voluntarias no remuneradas, aunque dirigidas por un encargado y bajo las condiciones de seguridad e higiene fijadas por leyes y ordenanzas. No obstante lo anterior, de acuerdo a la presentación en referencia, y los argumentos que expusieron, se resolvió imponerles una multa de 14 UTM (Resolución N° 06.04.3700-08-010-1) por *“no escriturar el contrato de trabajo”* respecto de algunos voluntarios integrantes de un grupo que atiende esta obra y de otros testigos de Jehová locales que colaboran esporádicamente y una multa de 7 UTM por *“no llevar un registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo”* (Resolución N° 06.04.3700-08-010-2). Añaden, en apoyo a la idea que no se trataría de un trabajo regido por el Código del Trabajo, en que, en el caso de los ministros, no reciben remuneración, sino únicamente un aporte y en que los miembros de la Orden firman voluntariamente un voto de pobreza, estando plenamente conscientes que su servicio es voluntario y no remunerado, agregando, luego de citar la norma contenida en el artículo 19 N° 6 de la Constitución (que consagra la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos), que *“una de las creencias que abrigamos los Testigos de Jehová es que nuestro servicio a Dios debe ser efectuado en forma voluntaria, y no motivada por la obtención de una remuneración (Mateo 10:8). Por supuesto, damos toda la cobertura asistencial que se requiere en este tipo de trabajos a todos nuestros voluntarios que lo necesiten”*.

Que, asimismo, se han adjuntado copias de los documentos firmados en distintas fechas, por las personas a quienes el fiscalizador actuante ordenó escriturar contrato de trabajo, en que consta su voto de obediencia y pobreza, desarrollado en diez cláusulas, siendo las más pertinentes al caso que nos ocupa, las siguientes:

“2.- En el espíritu de las palabras inspiradas del profeta Isaías (Isaías 6:8) y de la expresión profética del salmista (Salmo 110:3), me ofreceré a realizar cualquier trabajo que se me asigne en pro de los intereses del Reino y allá donde la Orden determine”.

“4.- Me dedicaré a tiempo completo y de todo corazón a mi asignación”.

“5.- No trabajaré seglarmente sin el permiso de la Orden”.

“6.- Entregaré a la sede local de la Orden todo ingreso superior a lo necesario para subsistir procedente de mi trabajo personal, a menos que la Orden me libere de este compromiso”.

“8.- Estaré satisfecho con el modesto reembolso económico que reciba de la Orden mientras disfrute de este privilegiado servicio, y no esperaré remuneración alguna si abandono la Orden o si esta determina que ya no cumpla los requisitos para servir en ella (Mateo 6:30-33; 1 Tomoteo 6:6-8; Hebreos 13:5)”

En la vereda opuesta, el informe del fiscalizador actuante, Sr. César Lazón Caneiro, sostiene que *“realizada la visita al interior de la faena y entrevistado a los trabajadores presentes, se informa que estos declaran ser voluntarios, pero que cumplen una jornada e instrucciones por lo que se instruye a la Asociación Cristiana, que debe escriturar los contratos de trabajo, norma [a la] que no se da cumplimiento, por lo tanto se procede a sancionar”*. En cuanto al concepto de feriado *“se informa que una vez entrevistado a los trabajadores presentes declaran que no les corresponde un beneficio de esta magnitud ya que sus servicios son voluntarios y que la faena dura un período corto, información que ratifica el misionero que representa a la Congregación, quien manifiesta no tener relación laboral, por lo tanto no se detecta infracción”*. Por último, en materia de jornada, consignó el informe que *“de acuerdo a la entrevista tomada a los trabajadores presentes, quienes manifiestan ser voluntarios, pero que cumplen una tarea y un horario, se determina instruir al representante de la Asociación Cristiana que debe corregir dicha infracción, norma que no se cumple por lo que se procedió a sancionar por no ajustarse a la norma laboral.*

Que, en el caso en comento, el fiscalizador actuante no solamente ha debido constatar por sus propios sentidos los elementos constitutivos de indicios inequívocos de subordinación o dependencia de las personas individualizadas por él, respecto de la referida Congregación, sino que también ha debido analizar si, en el caso en cuestión, se verifican aquellos elementos que permitan o no concluir que estamos en presencia de una prestación de servicios gratuita, con los rasgos anotados precedentemente.

Que, de lo relatado, aparece que los antecedentes recabados por el fiscalizador Sr. César Lazón Caneiro resultan insuficientes, tanto para dar por constatados indicios suficientes de laboralidad, como para excluir de la calificación como trabajo gratuito, al prestado por las personas por él individualizadas en las respectivas multas, más aún cuando los antecedentes del caso apuestan por constituirse en indicios ciertos de servicios prestados no sólo voluntariamente, sino a título gratuito, encontrando la motivación en el voto de obediencia y pobreza hecho en ejercicio de su derecho de libertad de religión, razón por la cual, los actos administrativos en que se materializó dicho proceso inspectivo, esto es, las resoluciones de multas N° 06.04.3700-08-010-1 y N° 06.04.3700-08-010-2, deberán ser dejados sin efecto, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 53 de la ley N° 19.880.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTOS. PERMISO. AMPLIACIÓN.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTOS.

0059/002, 07.01.2010

Atiende consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203 y 206.

Concordancia: Dictámenes N°s. 476/36, de 29.01.1993; 5952/374, de 09.12.1999; 2233/129, de 15.07.2002; 2248/47, de 19.06.2007 y 4135/088, de 19.08.2007.

Mediante presentación y nota de desistimiento y ratificación, citadas en los antecedentes... y ..., respectivamente, se requiere un pronunciamiento de este Servicio sobre las siguientes materias relativas al derecho a sala cuna y permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras:

- 1) Distancia que debe existir entre una sala cuna y el establecimiento en que prestan servicios las trabajadoras que dejan al cuidado de dicho centro a sus hijos menores de dos años.
- 2) Procedencia de sumar al tiempo otorgado a las trabajadoras para dar alimento a sus hijos menores de dos años, el utilizado por aquéllas en trasladarse desde o a la sala cuna cuando han optado por ejercer dicho derecho

postergando el inicio de su jornada diaria o adelantando su término y si en tal caso, el empleador debe pagar los gastos de locomoción correspondientes a dichos traslados.

Lo anterior, por cuanto, algunas trabajadoras de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que han optado por la alternativa de adelantar el término de su jornada para dar alimento a sus hijos, ocupan hasta 50 minutos en trasladarse a las respectivas salas cunas y si se retiran una hora antes del establecimiento en que prestan servicios, el pleno ejercicio del referido derecho se verificaría fuera de la jornada de trabajo.

Agregan los recurrentes que de acuerdo a la normativa legal vigente sobre la materia, el permiso de alimentación debe darse *“en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo”* y, por ende, cuando la trabajadora, haciendo uso del tiempo a que tiene derecho para alimentar a su hijo menor de dos años, posterga el inicio o adelanta el término de su jornada diaria, ya sea en media o en una hora, debe sumarse a dicho tiempo el traslado a la sala cuna, de forma tal que dichos períodos queden enmarcados dentro de la jornada de trabajo.

Tal planteamiento se funda en el espíritu que ha tenido en vista el legislador al establecer el derecho de alimentación en análisis, que no puede ser otro que el permitir que madre e hijo estén el menor tiempo posible alejados y si no se tiene en consideración el tiempo de traslado a la sala cuna se estaría haciendo uso del beneficio en análisis fuera de la jornada de trabajo.

3) Forma de ejercer el derecho de alimentación cuando el menor de dos años no asiste a la sala cuna.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, el representante de la empleadora manifiesta, en primer término, que la Pontificia Universidad Católica de Chile cuenta con tres salas cuna que permiten cumplir con el respectivo requerimiento legal, dos de las cuales funcionan en dependencias de los Campus San Joaquín y Oriente; en tanto que la tercera, está ubicada a en las cercanías de la Casa Central de dicha entidad.

Expresa, asimismo, que se han firmado contratos con otras dos salas cuna, circunstancia que permitirá solucionar el posible problema de distancia respecto de algunos centros de esa Universidad, entre éstos los CESFAM, ubicados en las comunas de Puente Alto y La Pintana. Señala, asimismo, que la referida entidad celebró un convenio con la sala cuna de la Posta Central, que permite dar solución a las trabajadoras que laboran en turno nocturno del Hospital de la Universidad Católica.

Al respecto, cumpla con informar a Uds., lo siguiente:

1) En lo que concierne a esta consulta, que dice relación con la distancia que debe existir entre una sala cuna y el establecimiento en que prestan servicios las trabajadoras que dejan al cuidado de dicho centro a sus hijos menores de dos años, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 203 del Código del Trabajo, establece:

“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 alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.

“Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento”.

“Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos”.

“En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas”.

“Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años”.

“El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles”.

“El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento”.

De la norma legal preinserta se colige, en lo pertinente, que toda empresa que ocupe veinte o más trabajadoras deberá tener salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que las trabajadoras puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años y que igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.

Asimismo, distintos establecimientos de empresas, que se ubiquen en una misma área geográfica, previo informe de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pueden concurrir de consuno para construir o habilitar y mantener salas comunes para los fines señalados en la disposición legal en comento.

Se infiere, por último, que el empleador cumple con la obligación de que se trata si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

En estas circunstancias, preciso es convenir, tal como se ha sostenido en forma reiterada y uniforme por este Servicio, entre otros, en dictámenes N.ºs. 5952/374, de 09.12.1999 y 2233/129, de 15.07.2002, que la obligación de disponer de salas cuna puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica y,
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Ahora bien, en lo que concierne a la consulta específica de que se trata y sobre la base de lo sostenido por esta Dirección en el dictamen N.º 476/36, de 29.01.1993, cabe precisar que la ley establece, respecto de la primera alternativa de cumplimiento de la obligación señalada, el mantenimiento de una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, en tanto que, tratándose de la segunda de ellas, en que el servicio es otorgado en común por establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso 1.º de la disposición en comento, ubicados en una misma área geográfica, es posible inferir que la referida sala cuna debe ubicarse en dicha área geográfica, no siendo aplicables ninguna de las condiciones anteriores en el evento de que el empleador cumpla con la obligación de que se trata pagando los gastos de la sala cuna por él designada.

De ello se sigue que la ley sólo en la primera de las alternativas de cumplimiento de la obligación ha exigido expresamente un requisito que dice relación con la distancia que debe existir entre la sala cuna y el lugar en que presta servicios la trabajadora, al disponer que *“las empresas... deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo”*.

En lo que respecta a la segunda de las modalidades posibles para el cumplimiento de la obligación de que se trata, a que se ha hecho referencia, cabe hacer presente que si bien la disposición en comento no ha dispuesto expresamente la distancia que debe existir entre la sala cuna común y los respectivos establecimientos de empresas, sí

señala que para poder cumplir la obligación de que se trata en la forma prevista en la citada disposición legal, tales establecimientos deben estar ubicados en una misma área geográfica, circunstancia que, según se ha manifestado por esta Dirección mediante dictamen ya citado, permite sostener que los servicios comunes de sala cuna, en tal caso, deben construirse y habilitarse o mantenerse en la misma área geográfica en la que se ubican los referidos establecimientos de las empresas.

Por último, en lo que concierne a la tercera alternativa de cumplimiento del servicio en análisis, ya indicada y que consiste en el pago directo por el empleador de los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, preciso es señalar que la ley no ha exigido requisito alguno relativo a la distancia que debe existir entre el lugar de prestación de servicios de la trabajadora y la sala cuna respectiva.

No obstante lo señalado en el párrafo precedente, atendido que la ley impone al empleador el pago correspondiente al valor de los pasajes por el transporte empleado para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre durante el permiso concedido para alimentar al hijo, así como la ampliación del período de tiempo utilizado por la trabajadora para tal efecto al necesario para el viaje de ida y vuelta, tales circunstancias son determinantes para inducir al empleador a designar la sala cuna más cercana a la empresa o establecimiento para evitar el mayor costo del traslado, así como la ausencia prolongada de la trabajadora que hace uso de tal derecho.

A su vez, dichas obligaciones impuestas al empleador, impiden, en opinión de este Servicio, que por la circunstancia de encontrarse distante la sala cuna del lugar de prestación de servicios de la trabajadora, ésta pueda sufrir un menoscabo económico a consecuencia del ejercicio de su derecho a contar con un establecimiento para dejar y dar alimento a su hijo menor de dos años.

Por consiguiente, el análisis de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, permite sostener que el artículo 203 del Código del Trabajo sólo ha exigido expresamente el requisito de contar con salas anexas e independientes del lugar de trabajo, tratándose de empresas y centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica; en tanto que, en el caso de establecimientos de empresas que se encuentren en una misma área geográfica y que opten por construir o habilitar y mantener servicios comunes de sala cuna, es posible inferir que dichos servicios deben ubicarse en la misma área geográfica de tales establecimientos. Por último, la ley no ha exigido requisito alguno que diga relación con la distancia que debe existir entre la sala cuna y la empresa que opte por cumplir la obligación de que se trata pagando directamente los gastos de la sala cuna designada para que las madres trabajadoras lleven a sus hijos menores de dos años.

2) En cuanto a esta consulta, que dice relación con la procedencia de sumar al tiempo otorgado a la trabajadora para dar alimento a su hijo menor de dos años, el utilizado por aquélla en trasladarse desde o a la sala cuna cuando ha optado por ejercer dicho derecho postergando el inicio de su jornada diaria o adelantando su término, cabe señalar, en primer término, que el artículo 206 del Código del Trabajo, establece:

“Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo”.

“Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor”.

“Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado”.

“El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203”.

“Tratándose de empresas que están obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales.

Asimismo, se colige de ella, que el beneficio de que se trata puede ser ejercido a través de una de las diversas modalidades que el precepto contempla, la que, en todo caso, debe ser acordada con el empleador. Ellas son: a) en cualquier momento dentro de la jornada; b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien c) postergando o adelantando, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

De la misma disposición se desprende que el derecho en análisis puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor y que no puede ser renunciado en forma alguna.

Finalmente, del precepto en estudio se infiere que tratándose de empresas que están obligadas a mantener salas cuna, el período de tiempo de que gozan las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, estando el empleador obligado a pagar el valor de los pasajes por el transporte que ésta deba emplear para el viaje de ida y regreso.

Ahora bien, en respuesta a la pregunta específica formulada por los recurrentes sobre esta materia, resulta necesario tener presente que este Servicio, mediante dictamen N° 4135/088, de 19.08.2007, ha sostenido que de la norma contemplada en el inciso final del citado artículo 206, es posible colegir que el referido derecho a las madres trabajadoras a exigir al empleador obligado a mantener sala cuna la ampliación del permiso para dar alimento a sus hijos menores de dos años al tiempo necesario para ejercer dicha prerrogativa, así como el pago del valor de los pasajes para el transporte respectivo, rige en cualquiera de las tres modalidades contempladas en el inciso primero de la disposición legal ya citada para ejercer el derecho de alimento de que se trata.

De lo expresado precedentemente fluye entonces que los señalados beneficios son también aplicables cuando se opta por la tercera alternativa prevista en el inciso primero del artículo 206, por la cual consultan los recurrentes, esto es, cuando la trabajadora posterga o adelanta, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo para los efectos de dar alimento a su hijo menor de dos años.

En estas circunstancias, sobre la base de lo previsto por las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, es posible sostener que a las madres trabajadoras de empresas obligadas a mantener sala cuna y que dejan a sus hijos menores de dos años en dicho establecimiento proporcionado por el empleador y que con el objeto de dar alimento a sus hijos, postergan o adelantan, en una o en media hora, el inicio o el término de su jornada de trabajo, les asiste el derecho a exigir la ampliación de dicho permiso de alimentación al tiempo necesario para el viaje de vuelta al lugar de trabajo desde la sala cuna, en el caso de que aquellas hayan optado por postergar el inicio de su jornada diaria, o del lugar de trabajo a la sala cuna, si han elegido adelantar el término de la misma para ejercer el derecho de que se trata, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deban emplear para tal efecto.

3) En cuanto a esta consulta, que dice relación con la forma de ejercer el derecho de alimentación cuando el menor de dos años no asiste a la sala cuna, debe tenerse presente, en primer término, que este Servicio ha sostenido, mediante dictamen N° 2248/47, de 19.06.2007, que en conformidad a lo previsto en el inciso 2° del artículo 206, antes transcrito y comentado, el derecho de que se trata puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor, de manera tal que gozan también de dicha prerrogativa aquellas trabajadoras que deciden dejar a sus hijos en su domicilio o en otro sitio.

Asimismo, según se ha dejado establecido en el citado dictamen, el artículo 206 en comento ha hecho extensivo el derecho que antes estaba previsto sólo para aquellas madres que laboraban en empresas que se encontraban obligadas a tener sala cuna, a todas las trabajadoras que tengan hijos menores de dos años.

Tales circunstancias obligan a concluir que el artículo 206 del Código del Trabajo ha hecho extensivo el derecho de dar alimento allí consagrado a todas las trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, aun cuando no gocen del derecho a sala cuna o dejen a sus hijos en su hogar o en otro sitio.

Sin perjuicio de lo anterior y en lo que concierne a la procedencia de la aplicación de lo previsto en el inciso final del citado artículo 206, respecto de las madres trabajadoras que dejan a sus hijos menores de dos años en su domicilio u otro sitio, este Servicio ha sostenido en el citado dictamen 4135/088, la improcedencia del derecho de la madre trabajadora a que se le amplíe el tiempo de media hora o una hora de que dispone para dar alimento a su hijo al necesario para el viaje de ida y vuelta, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para tal efecto.

Lo anterior, por cuanto, de la referida norma es posible colegir que si sólo están obligadas a conceder la ampliación del permiso en comento, así como a pagar el valor de los pasajes de que se trata, aquellas empresas que deben mantener sala cuna, únicamente podrían exigir ambos beneficios las madres trabajadoras que prestan servicios para tales empresas y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio.

Lo expuesto anteriormente encuentra su fundamento en la circunstancia de que estos derechos estaban consagrados en iguales términos en el citado artículo 203, el que fue modificado por el número 1 del artículo único de la ley N° 20.166, de 12.02.2007, eliminándose el inciso 7°, que consagraba la ampliación del permiso y suprimiéndose del inciso 8° la frase referida al valor de los pasajes que debía utilizar la madre para ir a dar alimento a sus hijos, trasladando ambos beneficios al inciso final del artículo 206, en su nuevo texto, transcrito y comentado en párrafos que anteceden.

Ahora bien, atendido que los beneficios de que se trata cambiaron su ubicación en el Código del Trabajo, una primera apreciación de esta modificación permitiría interpretar la misma en el sentido de que ambos derechos corresponderían a la madre, con prescindencia de que la respectiva empresa se encuentre o no obligada a mantener sala cuna; no obstante, el tenor literal de la norma en análisis permite sostener lo contrario, toda vez que al referirse a ellos los circunscribe expresamente a aquellas *“empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203”*, lo que permite, a su vez, afirmar que la intención del legislador ha sido siempre la de subordinar los mismos, tanto a que el empleador se encuentre obligado a mantener sala cuna, como a la circunstancia de que la madre trabajadora lleve a su hijo al antedicho establecimiento.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que los beneficios previstos en el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando éstas hacen uso de la respectiva sala cuna que les proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el inciso 1° del artículo 203 del mismo cuerpo legal, ya señaladas precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El artículo 203 del Código del Trabajo sólo ha exigido expresamente el requisito de contar con salas anexas e independientes del lugar de trabajo, respecto de empresas y centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica; en tanto que, en el caso de establecimientos de empresas que se encuentren en una misma área geográfica y que opten por construir o habilitar y mantener servicios comunes de sala cuna, es posible inferir que dichos servicios deben ubicarse en la misma área geográfica de tales establecimientos. Por último, la ley no ha exigido requisito alguno que diga relación con la distancia que debe existir entre la sala cuna y la empresa que opte por cumplir la obligación de que se trata

- pagando directamente los gastos de la sala cuna que designe para que las madres trabajadoras lleven a sus hijos menores de dos años.
- 2) A las madres trabajadoras de empresas obligadas a mantener sala cuna y que dejan a sus hijos menores de dos años en dicho establecimiento proporcionado por el empleador y que con el objeto de dar alimento a sus hijos, postergan o adelantan, en una o en media hora, el inicio o el término de su jornada de trabajo, les asiste el derecho a exigir la ampliación de dicho permiso de alimentación al tiempo necesario para el viaje de vuelta al lugar de trabajo desde la sala cuna, en el caso de que aquellas hayan optado por postergar el inicio de su jornada diaria, o del lugar de trabajo a la sala cuna, si han elegido adelantar el término de la misma para ejercer el derecho de que se trata, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deban emplear para tal efecto.
 - 3) El artículo 206 del Código del Trabajo ha hecho extensivo el derecho de dar alimento allí consagrado a todas las trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, aun cuando no gocen del derecho a sala cuna o dejen a sus hijos en su hogar o en otro sitio, sin perjuicio de que los beneficios previstos en el inciso final de la citada norma, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando éstas hacen uso de la respectiva sala cuna que le proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el artículo 203 del mismo cuerpo legal.

1) EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. LIMITACIÓN.

2) EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN. PROCEDENCIA.

0060/003, 07.01.2010

- 1.- Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular.
- 2.- De acuerdo a la doctrina vigente contenida en el dictamen N° 461/11, de 28.01.2009, “los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria”, a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 183 I y Ñ;

Concordancias: Dictamen N° 461/11, de 28.01.2009.

Por medio de la presentación del ANT., se solicita un pronunciamiento respecto de lo siguiente: a) Si el interés al que se refiere el artículo 183-I del Código del Trabajo debe [ser] de carácter directo o indirecto [y] necesariamente ha de tener un carácter pecuniario o patrimonial o si se trata de una relación de parentesco, consanguinidad, matrimonio, etc. Sostiene el peticionario, que muchos clientes le consultan sobre la posibilidad que un tercero que presta asesorías de índole comercial y/o técnico, pueda o no constituir con otros socios una EST que le preste servicios a la beneficiaria de dicho servicio técnico y/o comercial, en el entendido que no exista ninguna relación filial, de coligada o relacionada entre ambas; y, b) Si resulta posible acudir a la justificación para un contrato de puesta a disposición, que dispone el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo relativo a los eventos extraordinarios en casos en que se desarrollan eventos dentro del giro y en que se requiere personal para ese solo evento.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a Usted lo siguiente:

- 1.- Que, el artículo 183-I del Código del Trabajo, dispone:

“Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios”.

“La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo”.

“La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva”.

Que, la norma en comento encuentra su origen en el proyecto de ley que dio lugar a la ley N° 20.123. Durante el Primer Trámite Constitucional en el Senado, según da cuenta el Primer Informe de la Comisión Trabajo, los HH. Senadores Fernández y Canessa presentaron una indicación para eliminar esta disposición. A su vez, el H. Senador Boeninger presentó una indicación para sustituirla por la siguiente:

“Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés económico comprometido, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios. La infracción a la presente norma se sancionará con una multa de 20 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado. En caso de reincidencia las multas expresadas anteriormente podrán ser duplicadas, sin perjuicio de ser sancionadas con la clausura del respectivo establecimiento de conformidad al artículo 34 del D.F.L. N° 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

Por su parte, el H. Senador Fernández presentó una indicación para sustituir su inciso primero por el siguiente:

“Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas ni relacionadas con empresas usuarias que contraten sus servicios. Para estos efectos, se entenderá que son empresas relacionadas aquellas que pertenezcan a un mismo grupo empresarial, conforme el artículo 96 de la ley N° 18.045, o bien a una misma persona o a su cónyuge, como asimismo a parientes de éstos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tratándose de sociedades, se tomará en consideración tales vinculaciones respecto de los socios o accionistas que posean más de un 5% de las acciones o derechos sociales, o que tengan derecho a participar en más de un 5% de las utilidades de ellas”.

El mismo H. Senador Fernández, en subsidio de la que presentó para suprimir este artículo, presentó una eliminando, en su inciso primero, el texto “, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con”, sustituyendo la coma (,) que sigue a “filiales” por la conjunción “o”, y anteponiendo la preposición “de” a la palabra “empresas”, la segunda vez que aparece.

Por último, el H. Senador señor Canessa, en subsidio de la presentada para suprimir este artículo, presentó una indicación reemplazando sus incisos primero y tercero, por los siguientes:

“Artículo 152 I.- Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser matrices ni filiales de empresas usuarias que contraten sus servicios”.

Todas estas indicaciones fueron rechazadas, erigiéndose como principal argumento el que la norma resultaba fundamental para “ordenar el mercado laboral y amparar a los trabajadores de posibles fraudes a sus derechos” (H. Senador Parra) y con el objeto de evitar el que las empresas recurran a “terceros para que les proporcionen trabajadores sin tener que contratarlos ellas mismas” (H. Senador Ruiz Di Giorgio).

Con posterioridad, durante la tramitación del referido proyecto de ley, siempre en el Primer Trámite Constitucional y según se dio cuenta en la Discusión en Sala, los H. Senadores Fernández y Canessa renovaron su indicación tendiente a la propuesta de eliminación de la disposición, lo que, finalmente fue votado favorablemente, no sin antes consignarse las siguientes expresiones del H. Senador Boeninger:

“Señor Presidente, quienes presentamos indicaciones para modificar el artículo consideramos que éste es necesario, porque parece bastante evidente que debe legislarse en orden a que las empresas de servicios temporarios

no pueden ser matrices, filiales, etcétera, de las empresas usuarias que contraten sus servicios, con el fin de evitar intereses en conflicto.

Nuestras indicaciones persiguen otro objetivo, cual es sustituir la frase relativa al interés directo o indirecto, que nos parece muy vaga, subjetiva y, en consecuencia, susceptible de una interpretación del mismo tenor y variable en el tiempo por parte de la autoridad. Por eso, sugerimos reemplazarla por una que en nuestra opinión resulta más afinada, de manera que la norma diga: "no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés económico comprometido".

Ése es el punto central de nuestras indicaciones, señor Presidente, por lo que omito los detalles restantes".

En el Segundo Trámite Constitucional mediante indicación, el Ejecutivo mediante indicación incorporó la disposición original, siendo finalmente aprobada.

De lo consignado en la historia, de la ley aparece que se trata, la norma en comento, de una disposición esencial que persigue evitar el fraude que supone que una empresa utilice una empresa de papel para contratar trabajadores. Se busca entonces, y de ahí la gran cantidad de expresiones que utiliza la norma para tal efecto, extremar los cuidados a fin que los trabajadores no vean defraudados sus derechos. También de dicha historia legislativa aparece que no basta con que el punto de relación entre la EST y la empresa usuaria sea de carácter económico, ni a la pertenencia a un mismo grupo empresarial o al parentesco entre quienes tengan un porcentaje determinado de su dominio. Las exigencias son mayores y de ahí que, además de los límites recién esbozados debamos acudir al sentido de las expresiones dispuestas por el legislador.

Que, de acuerdo a la Real Academia Española, las siguientes expresiones presentan el significado que se indica:

- La expresión "matriz", en su séptima acepción, significa "entidad principal, generadora de otras";
- La expresión "filial", en su segunda acepción, significa "dicho de una entidad: Que depende de otra principal";
- La expresión "coligarse" significa "dicho de una o de varias personas: Unirse, confederarse con otra u tras para algún fin";
- La expresión "relacionada", en su tercera acepción, significa "conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona";
- La expresión "interés" en su sexta acepción, significa "conveniencia o beneficio en el orden moral o material".

De lo expresado aparece que las EST, respecto de las empresas usuarias, no pueden ser generadoras o creadoras de las mismas, ni depender de ellas, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni conectadas directa o indirectamente.

Que, de esta forma, a partir del significado de las expresiones a que se pasó revista, más lo consignado en la historia de la ley, podemos concluir que las EST, respecto de las empresas usuarias, no pueden ser generadoras o creadoras de las mismas, ni depender de ellas, ni encontrarse reunidas para algún específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, con las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular.

2.- Que, el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo, dispone:

"Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria”.

Que, de la norma transcrita se desprende que, vuestra presentación dice relación con la posibilidad que se pueda justificar en base a la letra b) del artículo recién transcrito, la realización de actividades extraordinarias dentro del mismo giro de la empresa usuaria.

Que, de acuerdo a la doctrina vigente contenida en el dictamen N° 461/11, de 28.01.2009, “los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 N, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria”, a partir de lo cual se desprende que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

En consecuencia, cumpla con manifestar a Usted que:

1.- Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contratan sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular;

2.- De acuerdo a la doctrina vigente contenida en el dictamen N° 461/11, de 28.01.2009, “los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 N, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria”, a partir de lo cual se desprende que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

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

1.- CIRCULARES

124 (extracto), 17.12.09

División de Relaciones Laborales.

Establece procedimientos asociados a indicadores del área de Relaciones Laborales.

05, 12.01.10

Departamento Inspección.

Instruye cumplimiento de lo ordenado por el Sr. Ministro del Interior, que se relaciona con lo dispuesto en el artículo 17, letra c) de la ley N° 19.880, Bases de los Procedimientos Administrativos.

El Sr. Ministro del Interior, ha instruido dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17, letra c) de la ley N° 19.880, Bases de los Procedimientos Administrativos, que establece el derecho de las personas a **“eximirse de presentar documentos que no correspondan al procedimiento, o que ya se encuentren en poder de la administración”**.

Sobre el particular, lo que ordena la citada autoridad es que se **evite la exigencia y presentación de antecedentes que no estén relacionados con el procedimiento administrativo de que trata la gestión**, de modo que no se les requiera a las personas uno o más **documentos que ya obran en poder de la administración**.

Tal medida, contribuye a una mayor agilidad del sistema administrativo, elimina las molestias, demoras y los costos innecesarios de los usuarios del Servicio.

Desde el punto de vista práctico, tal medida tiene su aplicación en los procedimientos de fiscalización; solicitudes de reconsideración de multas y similares; solicitudes de centralización de documentación; recursos ley 19.880, LBPA de 2003; presentaciones de empleadores, sindicatos, trabajadores, etc., y cualquier otro que tenga como fuente un procedimiento de fiscalización.

Considerando la importancia que tiene el contenido de la presente circular, solicito a Uds., comunicarlo a todos los funcionarios de su dependencia, que se desempeñan en labores de fiscalización.

Les saluda atentamente a Uds.,

CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
JEFE DIVISIÓN DE INSPECCIÓN

07, 18.01.2010

Departamento Jurídico.

Imparte instrucciones sobre posibilidad de grabar las audiencias de conciliación.

Considerando algunas consultas relativas a la posibilidad de efectuar grabaciones de las audiencias de conciliación por alguna de las partes, con o sin autorización de los demás intervinientes, se estimó pertinente solicitar pronun-

ciamiento sobre el particular a la Oficina de Contraloría Interna, la que mediante Pase N° 395 de 22.12.09 procedió a informar lo siguiente:

La ley no ha previsto la posibilidad de registrar a través de algún medio tecnológico de audio el resultado de los comparendos de conciliación que se celebren ante las Inspecciones del Trabajo, desprendiéndose de las disposiciones legales que regulan la materia que, debe dejarse constancia de su contenido en un acta escrita, en la que conste la firma de las partes y del funcionario que actúe en calidad de ministro de fe.

En este sentido, los acuerdos que se adopten en el marco de los procedimientos de conciliación así como las deliberaciones que tengan lugar durante su desarrollo, son de carácter privado y su divulgación o publicidad pudiera afectar el derecho de intimidad del trabajador o el empleador, por lo que, el funcionario encargado de aquel procedimiento deberá velar por el respeto a las garantías fundamentales consagradas en la Constitución Política de la República, poniendo en conocimiento de la otra parte la solicitud de grabar la audiencia, a fin de que aquella exponga lo conveniente a sus intereses.

Los Órganos de la Administración del Estado deben actuar dentro de su competencia y no poseen más atribuciones que las que expresamente les hayan conferido el ordenamiento jurídico, por lo que, en caso de existir oposición por parte de alguno de los comparecientes y el requirente persistiera en su solicitud, el conciliador no podrá suspender la audiencia ni efectuarla en su rebeldía.

La habilitación legal previa, propia del principio de juridicidad, que rige los actos de los órganos de la Administración del Estado, requiere la existencia de una norma legal expresa que autorice la realización de determinadas actuaciones, y, en la especie, la normativa que regula la materia no otorga facultades al funcionario para proceder de ese modo.

Por lo antes expuesto, el conciliador deberá limitarse a consignar en el acta el tenor del requerimiento y la circunstancia de haberse deducido oposición, dando curso al normal desarrollo de la audiencia, toda vez que el conciliador tiene la obligación de celebrarla, si ambas partes comparecen personalmente o debidamente representadas, de conformidad a lo dispuesto por la circular N° 125 de 17.12.08, que establece el Manual de Procedimientos de Conciliación.

Ahora bien, en cuanto a la grabación del comparendo, por alguna de las partes, sin el consentimiento de la otra y sin la autorización del conciliador, entendiéndose que, si una vez finalizado el comparendo, el servidor o la otra parte advierte que el registro se ha efectuado veladamente, el funcionario carece de facultades para requisar la grabación, sin perjuicio de lo cual, a fin de precaver la utilización maliciosa de dicho registro, deberá consignar en el acta de audiencia la ocurrencia del hecho y las circunstancias en que éste se verificó.

En relación a las acciones legales que el Servicio puede impetrar respecto de la situación planteada precedentemente, cabe señalar que no resulta procedente su ejercicio pues la afectación de derechos de este tipo de acciones pudiera importar, afecta directamente los intereses de la contraparte, por lo que corresponderá a aquella determinar las acciones legales a seguir. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de estimarse conculcados los intereses de esta Institución, deberán determinarse las acciones que resultan pertinentes ejercer, atendidas las circunstancias y particularidades de cada caso.

Saluda atentamente a Uds.,

RAFAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

2.- RESOLUCIONES

1.737 (exenta), 31.12.09

Dirección del Trabajo.

Aprueba Reglamento de Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo.

VISTOS:

- 1.- Las facultades que me confiere el artículo 5° letra f) del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Lo dispuesto en la resolución exenta N° 293, de 01/04/2009, que crea la Escuela Técnica de Formación.
- 3.- La resolución N° 1.600, de 2008 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención de trámite de Toma de Razón.
- 4.- El decreto supremo N° 78, de 17/03/2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONSIDERANDO:

- 1.- Que se hace necesario regular y establecer sus propósitos, organización, modelo de funcionamiento, estructura y composición, conforme los criterios establecidos por la Superioridad del Servicio a partir del Informe que sobre el diseño de la Escuela entregó la Universidad Alberto Hurtado.
- 2.- Que la necesidad de regular y establecer los propósitos, organización, modelo de funcionamiento, estructura y composición de la Escuela Técnica de Formación se ven mejor garantizados mediante un Reglamento que reúna en un todo ordenado y sistemático, los aspectos ya referidos, de modo que ello garantice una mejor comprensión y cumplimiento de los mismos.
- 3.- Que el Consejo Asesor de la Escuela Técnica de Formación en sesión ordinaria de fecha 10 de diciembre aprobó definitivamente el texto del Reglamento que se sometió a su consideración, realizando los ajustes y mejoras necesarios.

RESUELVO:

- 1.- **APRUEBESE** el Reglamento de la Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo, cuyo texto forma parte de la presente Resolución.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Reglamento de la Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo (ETF)

TÍTULO I MISIÓN Y PROPÓSITOS

Artículo 1º.- La Escuela Técnica de Formación, en adelante ETF, tendrá como misión desarrollar una formación de excelencia para los(as) funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, a través de la identificación de necesidades, el diseño y ejecución de programas pertinentes de formación, orientados a la profesionalización y especialización de los(as) funcionarios(as) del Servicio en los diferentes roles y momentos de su trayectoria laboral, permitiendo entregar un servicio de calidad a los(as) usuarios(as)/as de la Dirección del Trabajo y alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución.

Artículo 2º.- La ETF dependerá orgánicamente del(la) Subdirector(a) del Trabajo en cuanto a la definición de las políticas y normativa de la Escuela funcional y administrativamente de la División de Recursos Humanos.

Artículo 3º.- La ETF sustentará su actividad en los siguientes principios:

- a) Excelencia: altos estándares de calidad de los programas, de los docentes y de las metodologías de formación.
- b) Eficiencia: en el uso de los recursos y en la gestión interna de la ETF.
- c) Adaptabilidad: ajuste de los contenidos y metodologías de formación a las necesidades planteadas por los desafíos estratégicos de la Institución.
- d) Equilibrio: entre las necesidades para el desempeño presente y las necesidades planteadas por los nuevos roles institucionales.
- e) Participación: consideración de las opiniones acerca de las necesidades de los(as) funcionarios(as) y jefaturas, incorporándolas en el diseño y ejecución de los programas de formación, responsabilidad de todos(as) en el buen funcionamiento de la ETF.
- f) Transparencia: información permanente, actualizada y fidedigna sobre el funcionamiento y las decisiones en torno a la ETF y de sus vínculos con otros sistemas de gestión de recursos humanos.
- g) Integración: articulación de las diferentes temáticas de gestión de personas en torno a la actividad de formación.
- h) Permanencia: alta presencia de la ETF en la formación y desarrollo de los(as) funcionarios(as) en todos los momentos de su ciclo de vida laboral.

Artículo 4º.- La ETF perseguirá tres propósitos dentro del quehacer institucional, los cuales constituyen sus tres dominios formativos.

- a) La inducción de los(as) nuevos(as) funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, de manera que puedan apropiarse de aquellos procesos y sistemas institucionales relevantes para el ejercicio de su nuevo rol, así como de los objetivos y prioridades institucionales, asegurando la excelencia del desempeño, la adhesión a la visión y valores de la institución.
- b) La actualización y el desarrollo de los(as) funcionarios(as), socializando de manera rápida y efectiva los diferentes temas emergentes del funcionamiento institucional, articulando prospectivamente aquellos temas futuros que respondan a los cambios en la legislación y en el entorno, así como reforzando contenidos fundamentales que aparezcan como deficitarios o necesarios de desarrollar con más fuerza para el buen desempeño institucional; esto incluye la formación, la evaluación de conocimientos y habilidades requeridos para los diferentes cargos de la Institución.

- c) La especialización de los(as) funcionarios(as), a través del diseño de programas que permitan la formación de competencias específicas, garantizando la gestión del conocimiento en cada especialidad.

Título II ORGANIZACIÓN

PÁRRAFO 1 DE LA DIRECCIÓN DE LA ETF

Artículo 5º.- La ETF será dirigida por un(a) Director(a) que será nominado(a) por proceso de selección. Serán requisitos del cargo estar en posesión de un título profesional y cumplir con los requisitos contemplados en el Perfil de competencias levantado al efecto. Tendrá rango de Jefe(a) de Unidad y dependerá orgánicamente del(la) Subdirector(a) del Trabajo, funcional y administrativamente del(la) Jefe(a) de la División de Recursos Humanos.

Artículo 6º.- Al(la) Director(a) de la ETF le corresponderá:

- a) Dirigir el funcionamiento general de la ETF y de sus Secciones.
- b) Administrar y organizar las actividades, de acuerdo al presupuesto y recursos asignados a la ETF.
- c) Proponer al Consejo Asesor de la ETF los requerimientos presupuestarios para su funcionamiento.
- d) Asegurar la actualización de contenidos, el ajuste entre los programas de formación y las necesidades de las diferentes áreas del Servicio.
- e) Prospeccionar escenarios futuros para la Dirección del Trabajo dentro de la modernización del Estado y vincularlos a lógicas de formación pertinentes.
- f) Asegurar la coordinación entre la ETF y la actividad realizada por las demás dependencias del nivel central y de los niveles operativos descentralizados de la Dirección del Trabajo.
- g) Vincularse con las demás Unidades de la División de Recursos Humanos a fin de garantizar una gestión integral de personas en la Dirección del Trabajo.
- h) Proponer convenios y acuerdos de colaboración entre la Dirección del Trabajo e instituciones externas.
- i) Proponer al Consejo Asesor de la ETF, las nóminas de docentes que impartirán los cursos respectivos.

PÁRRAFO 2 DEL CONSEJO ASESOR

Artículo 7º.- La ETF contará con un Consejo Asesor, presidido por el(la) Subdirector(a) del Trabajo, compuesto por las jefaturas de los/as Divisiones de Inspección, Jurídico, Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Departamentos de Gestión y Desarrollo y de Administración y Finanzas, y tres representantes de los(as) funcionarios(as), a partir de la propuesta de las Asociaciones de Funcionarios, la que deberá ser proporcional al número de funcionarios(as) asociados(as).

Artículo 8º.- Serán funciones del Consejo Asesor de la ETF:

- a) Asesorar al(la) Subdirector(a) del Trabajo en todos los temas de contenidos, metodologías y otros vinculados al quehacer de la ETF.
- b) Aprobar la propuesta presupuestaria que presente el(la) Director(a) de la ETF, la programación anual de ejecución de cursos y programas generados por la ETF, teniendo en consideración las necesidades emergentes de la Institución y los desafíos formativos de largo plazo.
- c) Asegurar la orientación de las actividades y recursos de la ETF a las prioridades institucionales y la visión de la Dirección del Trabajo.

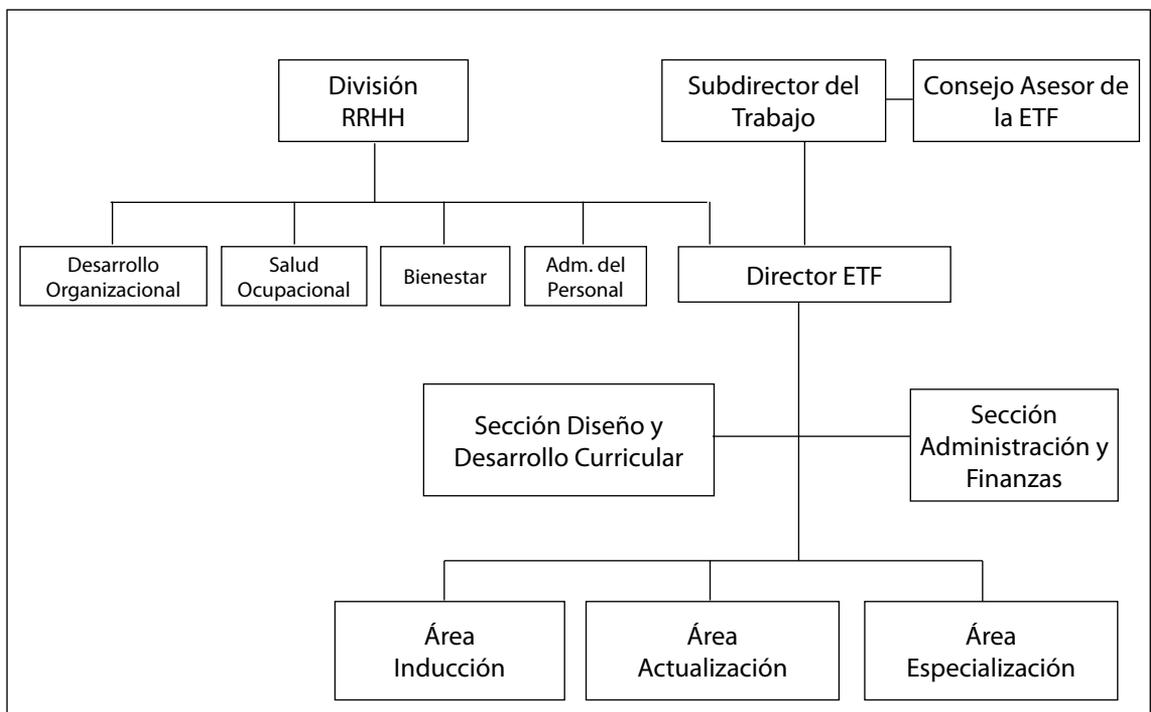
- d) Proponer a la autoridad del Servicio las actualizaciones y modificaciones al presente Reglamento de la ETF.
- e) Propondrá los/as integrantes a los Comités de Expertos(as), conforme al artículo 17 del presente Reglamento.
- f) Aprobó las nóminas de docentes que presente el(la) Director(a) de la ETF, para que impartan los cursos respectivos.

Artículo 9º.- El funcionamiento del Consejo Asesor estará dado por los siguientes criterios:

- a) Será presidido por el(la) Subdirector(a) del Trabajo, o en su ausencia, por el(la) Jefe(a) de la División de Recursos Humanos.
- b) Funcionará con la mayoría simple de sus integrantes y sus acuerdos se adoptarán por el mismo quórum.
- c) La Secretaría Técnica del Consejo Asesor será ejercida por el(la) Director(a) de la ETF.
- d) Se reunirá con carácter ordinario bimensual y en forma extraordinaria cuando sea convocado por el(la) Director(a) de la ETF, el(la) Subdirector(a) del Trabajo o la mayoría de los(as) integrantes del Consejo Asesor.

PÁRRAFO 3 DE LAS SECCIONES

Artículo 10.- La ETF estará compuesta por tres Secciones Operativas y dos Secciones de Apoyo, según el siguiente organigrama:



Artículo 11.- Las Secciones Operativas serán la Sección de Inducción, la Sección de Actualización y la Sección de Especialización.

Artículo 12.- Las Secciones de Apoyo serán la Sección de Diseño y Desarrollo Curricular y la Sección de Administración y Finanzas.

Artículo 13.- Las Secciones Operativas estarán encargadas de los tres propósitos a que se refiere el artículo 4° del presente Reglamento y con tal objetivo, les corresponderá proponer al(la) Director(a) y ejecutar las acciones para:

- a) Implementar el plan anual de cursos y programas en su dominio de formación.
- b) Asegurar el vínculo integral entre la ETF y las áreas operativas respecto a su dominio de formación, velando porque la perspectiva y necesidades de las áreas que representan el quehacer central de la Institución sean consideradas en las actividades de la ETF.
- c) Coordinar las actividades de carácter centralizado y aquellas de carácter regional.
- d) Coordinar y evaluar pasantías de los(as) alumnos(as) y las actividades de formación no presenciales, en el marco de los cursos de la ETF.
- e) Transmitir necesidades de actualización de los programas de formación a la Sección de Diseño y Desarrollo Curricular.
- f) Llevar a cabo el proceso de selección de alumnos(as) a los cursos y programas de su dominio de formación.
- g) Evaluar a los(as) alumnos(as) respecto a los cursos realizados en la ETF, según los criterios establecidos en los programas de cada curso.
- h) Recoger la opinión de los Comités de Expertos(as), sobre aspectos metodológicos y de contenidos de los cursos.
- i) Apoyar la selección de docentes internos para la ejecución de los cursos y programas que lo requieran, que serán sometidos a la aprobación del Consejo Asesor de la ETF.
- j) Supervisar el desempeño de los(as) docentes internos y del cumplimiento de las actividades planificadas en los programas de los cursos.

Artículo 14.- Corresponderá a la Sección de Diseño y Desarrollo proponer al(la) Director(a) y ejecutar las acciones para:

- a) Identificar necesidades de formación, diseñar y actualizar programas de formación en los diferentes dominios formativos, velando por el cumplimiento integral de los propósitos de la ETF.
- b) Construir y comunicar la planificación anual y quinquenal de ejecución de cursos y programas.
- c) Vincular la oferta curricular a las necesidades Institucionales y a los perfiles de cargos.
- d) Apoyar a las secciones operativas de la ETF en el diseño e implementación de las actividades de formación y evaluación.
- e) Mantener una lista actualizada del los Comités de Expertos(as) por curso o ámbito de cursos y constituirlos cuando se requiera, de acuerdo a los artículos 16 y 17 del presente Reglamento.
- f) Diseñar e implementar la evaluación global de los(as) alumnos(as) y de otros actores institucionales a los programas de la ETF, evaluando el cumplimiento de la misión de la ETF, de manera de insertar modificaciones y mejoras pertinentes a los programas.
- g) Proponer metodologías pertinentes, actualizadas y de excelencia para enriquecer los programas de formación.
- h) Preparar a los(as) docentes internos en metodologías educativas, estableciendo instancias de evaluación y retroalimentación que mejoren continuamente la calidad de la formación desarrollada.
- i) Mantener a disposición de los(as) docentes el set de programas genéricos para cursos de la ETF, en permanente actualización y los materiales de apoyo para cada uno de ellos.
- j) Implementar y actualizar el Centro de Documentación y Publicaciones de la ETF, gestionando el conocimiento adquirido en la ETF y en la Dirección del Trabajo. Este Centro será público y estará disponible para todos(as) los(as) funcionarios(as) de la Institución.

Artículo 15.- Corresponderá a la Sección de Apoyo Técnico y Administrativo proponer al(la) Director(a) y ejecutar las acciones para:

- a) Llevar a cabo el soporte técnico administrativo de las actividades de formación realizadas por las secciones operativas de la ETF.
- b) Administrar el registro curricular de los(as) alumnos(as) de la ETF.
- c) Entregar certificados y convalidaciones a los(as) alumnos(as).
- d) Coordinar y ejecutar la mantención del inmueble de la ETF.
- e) Administrar el registro de horas prestadas y honorarios a los(as) docentes de la ETF.
- f) Apoyar administrativamente para procesos de selección de alumnos(as) y docentes de la ETF.
- g) Elaborar marcos de referencia y desarrollar procesos de licitación para la ejecución de cursos por parte de instituciones externas o profesionales externos de excelencia.
- h) Apoyar al(la) Director(a) de la ETF en la administración y control del presupuesto asignado a la ETF.

PÁRRAFO 4 DE LOS COMITÉS DE EXPERTOS(AS) DE LA ETF

Artículo 16.- Para cada curso o ámbito de cursos afines de la ETF, se conformará un Comité de Expertos(as) compuesto por funcionarios(as) que muestren experiencia relevante en los temas respectivos.

Los(as) integrantes de los Comités de Expertos(as) serán seleccionados por el(la) Director(a) de la ETF a partir de las sugerencias del Consejo Asesor de la ETF, y se reunirán por encargo de la Sección de Diseño y Desarrollo Curricular a partir de las necesidades surgidas en la implementación de los cursos y programas.

Artículo 17.- Serán funciones de los Comités de Expertos(as):

- a) Asesorar técnicamente a la Sección de Diseño y Desarrollo Curricular en la actualización de programas de la ETF.
- b) Asesorar a las Secciones en la convalidación de cursos de la ETF, emitiendo un juicio experto acerca del nivel de conocimientos y experiencia de los postulantes

TÍTULO III MODELO DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 18.- La ETF organizará su actividad a partir de la ejecución de programas y cursos en tres niveles de formación, que se denominarán Básico (o de Inducción), Intermedio (o de Profundización y Actualización) y Avanzado (o de Especialización).

Artículo 19.- La determinación de los(as) destinatarios(as) de estos tres niveles la realizará el Consejo Asesor. Los criterios de selección apuntarán siempre a fortalecer las competencias de los(as) funcionarios(as), superar las brechas que se detecten en su desempeño, nivelación de conocimientos y otros que apunten a igualar oportunidades.

Artículo 20.- A su vez cada nivel, contendrá tres tipos de componentes, que se denominarán como siguen: Formación General, Formación para la Función Pública y Formación Complementaria.

Artículo 21.- La Formación General se refiere a todas aquellas materias y contenidos que digan relación con las funciones propias de la Institución, asociados a los productos estratégicos que defina la Institución, así como todo lo referidos a sus atribuciones.

Artículo 22.- La Formación para la función pública abarcará aspectos referidos a la gestión institucional, la modernización del Estado, la probidad, eficiencia y transparencia en el quehacer funcionario, el mejoramiento de la calidad y la gestión de recursos humanos y del conocimiento, entre otros aspectos.

Artículo 23.- La Formación Complementaria incluirá todos aquellos aspectos que no se contengan en las ya referidas previamente, con especial énfasis en competencias técnicas e interpersonales necesarias para el buen desempeño laboral de los(as) funcionarios(as) y que la Institución defina como prioritarias, necesarias o como exigencias mínimas.

Artículo 24.- Cada año, la ETF deberá ofrecer un programa completo de cursos en los tres niveles de formación y con los respectivos tipos de formación, con los requisitos de postulación, mecanismos de selección y fechas de ejecución de los mismos. La ETF actualizará anualmente la lista de cursos.

Los cursos para ser considerados como tales deberán tener una duración mínima de 8 horas cronológicas. Los programas son aquellos procesos de formación que exceden las 80 horas de formación y que pueden incluir a más de un curso en su ejecución.

Artículo 25.- La evaluación de los(as) participantes en formación se hará respecto a los diferentes cursos. Los programas deberán tener una evaluación final que reúna la acumulación de las evaluaciones de las actividades que la conformen.

Para aprobar un curso los(as) alumnos(as) deberán tener un 70% de logro en los exámenes rendidos en cada uno de los cursos y una asistencia mínima del 75% a las actividades presenciales.

La ETF informará a la División de Recursos Humanos acerca de situaciones particulares respecto a la no participación o faltas disciplinarias de alumnos(as) inscritos en los programas y cursos de la ETF, sin perjuicio de las sanciones que se estimen convenientes para futuros cursos. Existirá un Reglamento General que regulará los deberes y derechos de los(as) funcionarios(as) alumnos (as)

Artículo 26.- Los(as) alumnos(as) que consideren poseer los conocimientos y/o habilidades que contempla algún curso específico podrán solicitar rendir directamente la evaluación final del curso, sin necesidad de cursar las actividades formativas contempladas en él.

Artículo 27.- La Sección de Diseño y Desarrollo Curricular mantendrá un set de los programas genéricos para cada uno de los cursos, en permanente actualización, además de los set de materiales de apoyo.

Cada docente a cargo de ejecutar un curso recibirá el programa genérico de la ETF y lo adaptará y enriquecerá según sus propios estilos de enseñanza, bajo aprobación de la Sección de Diseño y Desarrollo Curricular.

Artículo 28.- La ETF contemplará para la ejecución de los cursos la convivencia de metodologías de enseñanza, donde los cursos contemplan las siguientes actividades:

- a) Presenciales, donde los programas de la ETF se llevarán a cabo a partir de la transmisión directa de conocimientos o habilidades en un espacio en el que se encuentran juntos docentes y participantes.
- b) Presenciales centralizados, donde los cursos presenciales serán dictados en la ETF, lo que implica que los(as) funcionarios(as) de regiones viajen a Santiago cuando les corresponda asistir a cursos bajo esta modalidad.
- c) Presencial descentralizada, en regiones, donde los cursos tienen presencia en regiones, lo que implica que sean los facilitadores a cargo del curso los que se dirijan a provincias a dictar los contenidos.
- d) E-learning, basada en la formación a distancia a través de medios electrónicos para entregar los contenidos de los cursos de la ETF.
- e) Aula Virtual, utilizando la tecnología de video conferencia e interacción virtual que permita congregarse en una misma actividad a funcionarios(as) de diferentes regiones del país, que puedan asistir a actividades formativas dictadas desde el nivel central.

TÍTULO IV

INGRESO DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) A LAS ACTIVIDADES DEL LA ETF

PÁRRAFO 1

DEL INGRESO A LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

Artículo 29.- Los(as) nuevos(as) funcionarios(as) contratados(as) en la Dirección del Trabajo quedarán automáticamente inscritos(as) para la versión siguiente en que se ejecute el programa de inducción que le corresponda cursar según su rol genérico en el Servicio, a excepción de los cargos directivos, que estarán exceptuados de esta inducción.

Artículo 30.- Según lo defina la División de Recursos Humanos, la implementación de ciertos programas de inducción podrá formar parte de procesos de selección de funcionarios(as) para la Institución. Los(as) alumnos(as) serán asignados a una sección y el programa será impartido en un formato que se adapte a los plazos del proceso de selección.

La ETF informará la nota individual final que obtenga cada alumno(a) en los cursos del programa y elaborará un ranking ponderado, para que la División de Recursos Humanos considere esta información en los procesos de toma de cargo definitiva.

PÁRRAFO 2

DEL INGRESO A LOS PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN

Artículo 31.- El ingreso a los programas regulares de actualización se realizará a partir de la selección de la ETF conforme a criterios pre-establecidos. Los(as) funcionarios(as) deberán presentar sus postulaciones conforme los sistemas que se establezcan.

Los criterios de selección para cada curso serán definidos particularmente respecto de ellos.

PÁRRAFO 3

DEL INGRESO A LOS PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN

Artículo 32.- Serán mecanismos de ingreso a los programas regulares de especialización se realizará a partir de diferentes vías:

- a) Por selección de la ETF conforme a las necesidades de capacitación.
- b) Por decisiones fundadas de las Jefaturas Regionales y Departamentales.
- c) Por postulaciones de los(as) funcionarios(as).

TÍTULO V

DEL PROFESORADO

PÁRRAFO 1

DE LOS(AS) DOCENTES INTERNOS(AS)

Artículo 33.- Los(as) docentes internos(as) de la ETF serán funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, que muestran experticia y conocimientos en el curso a dictar, así como habilidades para la enseñanza y formación, de acuerdo con criterios establecidos y comunicados a los(as) funcionarios(as).

Los criterios que se utilizarán serán siempre los de la excelencia, capacidad de enseñanza, utilización de criterios pedagógicos, lo que se evaluará tanto por encuestas de satisfacción como por juicios expertos. La ETF deberá apoyar metodológicamente a todos los(as) docentes para el cumplimiento de sus tareas.

Todos los(as) funcionarios(as) pueden postular a ser docentes de cursos de la ETF.

La selección de los(as) docentes será pública, correspondiendo que el(la) Director(a) de la ETF haga una propuesta para que sea sancionada por el Consejo Asesor.

Artículo 34.- Los(as) docentes internos(as) de la ETF serán remunerados(as) por hora de formación ejecutada, de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 35.- En los Programas de Inducción para Funcionarios(as) Operativos existirán tutores designados por la ETF a partir de propuestas de las respectivas jefaturas. Estos(as) Tutores acompañarán al nuevo(a) funcionario(a) en su proceso de formación y recibirán la formación necesaria para cumplir su tarea, así como deberá consignar esta función dentro de su respectiva programación cuatrimestral.

PÁRRAFO 2 DE LOS DOCENTES EXTERNOS

Artículo 36.- La ETF contará con docentes externo al Servicio, en especial en aquellas temáticas en las que no se cuente con el conocimiento necesario dentro de la Dirección del Trabajo para el desarrollo del curso.

La contratación de los servicios de instrucción de los cursos se realizará ya sea con instituciones externas o personas naturales, conforme a la normativa legal.

TÍTULO VI DEL RÉGIMEN FINANCIERO

Artículo 37.- El presupuesto de la ETF será definido anualmente, en función de las prioridades y requerimientos institucionales, será administrado por el(la) Director(a) de la ETF. Este Presupuesto será consistente con el Plan Anual de Capacitación.

TÍTULO VI DE LAS MODIFICACIONES

Artículo 38.- Las modificaciones al presente Reglamento y aquello no contemplado por el mismo, podrá ser definido por el Comité Asesor de la ETF y elevado para su conocimiento y resolución al(la) Director(a) del Trabajo.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- Durante la instalación de la ETF existirá una superposición entre las estructuras y procesos desarrollados hasta la fecha en materia de capacitación y las formas definidas en el presente Reglamento, situación que quedará superada en enero de 2010.

Artículo 2º.- No obstante lo contemplado en el artículo 5º del presente Reglamento, el(la) primer(a) Director(a) de la ETF será designado por el(la) Director(a) del Trabajo.

46 (exenta), 20.01.10**Departamento de Inspección.**

Deja sin efecto resolución exenta N° 224, de 7.02.1994, y delega facultades en el Jefe(a) del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores (as) Provinciales y Comunales del Trabajo, para autorizar la centralización de documentación que deriva de las relaciones de trabajo.

VISTOS:

Lo dispuesto en la ley N° 20.396, de 23.11.2009; los artículos 3º, 5º y 8º, de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; las facultades que me confiere el artículo 5º, letras d), f) y p), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Norma Orgánica de la Dirección del Trabajo, y la resolución exenta N° 224, de 1994, de la Dirección del Trabajo.

CONSIDERANDO:

La conveniencia de agilizar y optimizar el trámite de las solicitudes de Centralización de Documentación Laboral y Previsional, descentralizando esta función también en los Inspectores Comunales y Provinciales del Trabajo;

RESUELVO:

- 1.- **Déjase sin efecto la resolución exenta N° 224, de 1994, de la Dirección del Trabajo,**
- 2.- **Delégase** en el Jefe(a) Departamento de Inspección, la facultad de resolver las solicitudes de Centralización de Documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se solicita autorización para centralizar documentación, se encuentren ubicados en dos o más regiones.
- 3.- **Delégase** en los Directores(as) Regionales del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de Centralización de Documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se solicita autorización para centralizar documentación, se encuentren ubicados en jurisdicción de dos o más Inspecciones del Trabajo, de la respectiva Dirección Regional.
- 4.- **Delégase** en los Inspectores(as) Provinciales y Comunales del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de Centralización de Documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se solicita autorización para centralizar documentación, se encuentren ubicados sólo dentro de su jurisdicción.
- 5.- En cualquier caso, la presente delegación no obstará a que el Director(a) del Trabajo, el Jefe(a) del Departamento de Inspección o los Directores(as) Regionales del Trabajo, según sea el caso, ejerzan el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los funcionarios delegados, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.
- 6.- En las resoluciones que se dicten en virtud de la presente delegación de facultades, deberá consignarse la mención **"POR ORDEN DEL DIRECTOR(A)"**, antes del pie de firma de las mismas.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

3.- ORDEN DE SERVICIO

06, 29.12.09.

División de Recursos Humanos.

Complementa Órdenes de Servicio y Protocolos señalados en el ANT., en el sentido de precisar las tareas y responsabilidades de la Unidad de Administración del Personal, en la administración de dichos convenios y protocolos.

Atendido que:

- El Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad expresa que **“la Dirección del Trabajo, estará obligada a lo siguiente:”**
 - “Crear un registro de las funcionarias beneficiarias de este Protocolo de Acuerdo de Protección a la Maternidad, en la Unidad de Administración de Personal del Departamento de Recursos Humanos”.
- La orden de servicio N° 2 del 13/03/2003, que instruye sobre procedimientos a seguir para suscripción de convenios individuales sobre cumplimiento de normas y acuerdos para la protección a la maternidad, en el punto 4, indica lo siguiente:
 - “Enviar dos copias de cada convenio firmado, al Departamento de Recursos Humanos, una a la Unidad de Administración de Personal, y otra, a la Unidad de Bienestar y Salud Ocupacional, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la suscripción de los mismos”.
- El Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad, en el punto CUARTO, en que expresa los **“Acuerdos para la Protección a la Paternidad”**, indica lo siguiente:
 - “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”.
- La orden de servicio N° 4 del 06/10/2009, que instruye sobre procedimientos a seguir para suscripción de convenios individuales sobre cumplimiento de normas y acuerdos para la protección a la paternidad, en el punto 4, indica:
 - “Enviar una copia del convenio firmado, a la División de Recursos Humanos, específicamente a la Unidad de Administración de Personal, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la suscripción del mismo”.

Y, con el propósito de precisar las tareas y responsabilidades de la Unidad de Administración del Personal, en la administración de la orden de servicio N° 2, del 13/03/2003 de la Sra. Directora del Trabajo, del Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad, de la orden de servicio N° 4 del 06/10/2003, de la Sra. Directora del Trabajo y, del Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad, compléntese dichos convenios y protocolos, en lo siguiente:

Las tareas y responsabilidades de la Unidad de Administración de Personal, en la administración e implementación de ambos convenios, corresponden sólo a la elaboración, registro, archivo y mantención de la base de datos.

Manténgase la vigencia de la orden de servicio N° 2, del 13/03/2003 de la Sra. Directora del Trabajo, del Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad, de la orden de servicio N° 4 del 06/10/2003, de la Sra. Directora del Trabajo y, del Protocolo sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Paternidad.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.582 (extracto), 18.11.09.

Sistema de información de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744 (SIATEP) y nuevos formularios de denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) y denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP). Imparte instrucciones.

2.586 (extracto), 10.12.09.

Cajas de Compensación de asignación familiar.
Cambio en el formato de entrega de la información relacionada con la administración del riesgo de liquidez. Modifica circular N° 2.502, de 2008.

2.587 (extracto), 10.12.09.

Plan de inversiones de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.

2.588 (extracto), 11.12.09.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
Norma de provisiones y gestión del riesgo de crédito.

2.589 (extracto), 11.12.09.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
Norma riesgo de mercado y de tasa de interés.

2.590 (extracto), 11.12.09.

Cajas de Compensación de asignación familiar.
Norma complementaria de solvencia de la Circular N° 2.530, de 2009.

2.591 (extracto), 11.12.09.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
Instruye sobre procedimientos a seguir en caso de pagos en exceso de crédito social.
Complementa Circular N° 2.052, de 2003.

2.592 (extracto), 11.12.09.

Refunde y complementa instrucciones contenidas en las circulares N°s. 2.473 y 2.478, de 2008, sobre desafiliación de pensionados al sistema de Cajas de Compensación de asignación familiar.

2.593 (extracto), 11.12.09.

Personal encargado de la afiliación de pensionados. Imparte instrucciones a las C.C.A.F. Complementa circular N° 2.226, de 2005.

2.598 (extracto), 29.12.09.

Modifica y complementa circulares N°s. 2.052 y 2.463, de 2003 y 2008, respectivamente, sobre régimen de prestaciones de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2.602 (extracto), 31.12.09.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Imparte instrucciones para castigo extraordinario de deudas de crédito social.

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS N° 695, 10.2008.

Emisión por la Inspección del Trabajo de Certificado de Obra que acredita pago de leyes sociales de trabajadores, para efectos de lo dispuesto en la Ley N° 20.123, de Subcontratación.

Una persona ha expresado a esta Superintendencia que la empresa de seguridad que representa cuenta entre sus trabajadores con pensionados de CAPREDENA y DIPRECA, que luego de 5 años de afiliación a este Sistema han obtenido pensión de acuerdo al DL N° 3.500 de 1980, y en tal condición se acogen a la exención de cotizar establecida en el artículo 69 del citado cuerpo legal. Indica que dicha situación ha sido ratificada por la Dirección del Trabajo, sin embargo la Inspección del Trabajo de Arica ha resuelto suspender la emisión del Certificado de Obra en que conste el cumplimiento del pago de las leyes sociales de sus empleados, requisito establecido por la Ley N° 20.123, de Subcontratación, para el pago de los servicios prestados.

Al respecto, este Organismo puede manifestar lo siguiente:

1.- El artículo 17 transitorio del DL N° 3.500 dispone que las personas que se encontraren pensionadas o que se pensionaren en el futuro en alguna institución del régimen antiguo podrán afiliarse al Sistema establecido en esta ley. Estas personas, con un tiempo de afiliación al nuevo sistema de al menos cinco años, que **acogiéndose a alguna de las modalidades de pensión señaladas en el artículo 61 del citado cuerpo legal** obtengan una pensión tal que sumada a la pensión que estuvieran percibiendo a través del antiguo sistema previsional, sea igual o superior al cincuenta por ciento del promedio de las remuneraciones imponibles y rentas declaradas en los últimos diez años calculado de acuerdo a lo establecido en el artículo 63, podrán pensionarse antes de cumplir las edades establecidas en el artículo 3°.

A su vez, el artículo 69 del DL N° 3.500 dispone que el afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o **aquél que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez** o invalidez total, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y **estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17.**

2.- En virtud de lo anterior, si los trabajadores bajo la dependencia de la empresa que representa el recurrente se encuentran en la situación descrita precedentemente y solicitan acogerse a la mencionada exención, no estarán obligados a enterar la cotización establecida en el artículo 17 del citado DL N° 3.500. Tal disposición es conocida por la Dirección del Trabajo y ha sido recogida en los dictámenes de dicho Organismo.

3.- Por otra parte, el artículo 3° de la Ley N° 20.123, de Subcontratación, incorporó al Código del Trabajo el artículo 183-C, en virtud del cual la empresa principal tiene derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho asiste a los contratistas respecto de sus subcontratistas. Asimismo, dicha norma dispone que el monto y estado de cumplimiento de las referidas obligaciones laborales y previsionales **deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo**, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Por su parte, el DS N° 319, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contiene el reglamento a que se refiere el artículo 183-C del citado cuerpo legal, y dispone que **la Inspección del Trabajo respectiva emitirá los**

aludidos certificados. Asimismo, el reglamento regula la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios 24 idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

El artículo 23 del citado texto reglamentario establece que el derecho de retención a favor de la empresa principal o contratista establecido en el inciso tercero del artículo 183-C del Código del Trabajo, sólo podrá hacerse efectivo cuando el contratista o subcontratista no acredite, oportunamente y en la forma señalada en el referido DS N° 319, el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales, o en el caso de las infracciones a la legislación laboral y previsional que la Dirección del Trabajo hubiere puesto en su conocimiento de conformidad a lo señalado en el inciso final del artículo 183-C, e inciso segundo del artículo 183-D del Código del Trabajo. En este último caso, y para los efectos del ejercicio del derecho de retención, sólo se comprenderán las infracciones referidas a pago de remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales que correspondan. Esta retención no podrá tener un fundamento o título distinto al indicado.

4.- En virtud de lo expuesto, es posible concluir que la situación que afecta a la empresa recurrente se ha producido por la decisión de la Inspección del Trabajo de Arica de suspender la emisión del Certificado de Obra en que conste el cumplimiento del pago de las leyes sociales de sus empleados, requisito establecido por la Ley N° 20.123 para el pago de los servicios prestados.

Sobre el particular, cabe señalar que esta Superintendencia carece de facultades para intervenir en una decisión de la citada repartición de la Dirección del Trabajo, la que a su vez según el artículo 1° de su Ley Orgánica, contenida en el DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es un Servicio técnico dependiente del citado Ministerio, con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Por lo anterior, para obtener una solución a la situación planteada usted debe recurrir ante la Dirección del Trabajo y ante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entidades competentes en la materia.

FIS N° 712, 10. 2008

Cobro de comisión por pago de pensión bajo modalidad de retiro programado.

Conc.: Oficio ORD N° 6567, de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, de fecha 23 de abril de 2008.

La señora jefe de un Servicio de Bienestar expresa que ha recibido el pronunciamiento de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, contenido en el Oficio ORD N° 6567, de fecha 23 de abril de 2008, citado en concordancia, y respecto a la conclusión, solicita se le informe si las Administradoras de Fondos de Pensiones están facultadas para cobrar gastos de administración por realizar los descuentos de los afiliados pasivos directamente de sus pensiones y posteriormente reintegrarlos a ese Servicio de Bienestar.

Al respecto, primeramente debe señalarse que mediante el Oficio de concordancia, en síntesis, se concluye de acuerdo a la normativa legal y las consideraciones señaladas, que no resulta jurídicamente procedente que la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy la Superintendencia de Pensiones, imparta una instrucción conducente a que las administradoras de fondos 25 de pensiones efectúen el descuento del pago de los aportes y cuotas correspondientes a un Servicio de Bienestar del Sector Público, directamente de las liquidaciones de las pensiones que paguen a sus afiliados bajo la modalidad de retiro programado. Todo ello, sin perjuicio de que éstas por sí, al no existir en el D.L. N° 3.500, de 1980 ni en su Reglamento disposición que prohíba a

dichas entidades para que ante una solicitud formal de un determinado Servicio de Bienestar del Sector Público a que pertenezca el pensionado, dentro del ámbito de su gestión propia, acepten administrar los descuentos de las pensiones de los afiliados, mediante un procedimiento debidamente acordado para tales efectos, atendido que se trata de descuentos de carácter voluntario.

Pues bien, precisado lo anterior y en lo que respecta derechamente a la materia objeto de consulta, es necesario tener en consideración que de conformidad con los incisos primero y segundo del artículo 28 del D.L. N° 3.500, las Administradoras tienen derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones, las que son deducidas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros, según corresponda. Dichas comisiones están destinadas al financiamiento de la Administradora, incluyendo la administración de cada uno de los Fondos de Pensiones, de la cuentas de capitalización individual, de los sistemas de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, del sistema de beneficios garantizados por el Estado, el pago de la prima del seguros de invalidez y sobrevivencia y la administración de las prestaciones que establece la ley.

A su turno, de acuerdo con el artículo 29 del citado D.L. N° 3.500, entre otros retiros, está sujeto al cobro de comisiones los retiros que se practiquen de la cuenta de capitalización individual por concepto de retiro programado. Esta comisión se establece libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos los afiliados pensionados bajo dicha modalidad, y se determina sobre la base de un porcentaje de los valores involucrados. Actualmente, las seis A.F.P. que integran el Sistema, por concepto de retiro programado cobran una comisión equivalente al 1,25% del valor de la pensión.

En este contexto normativo, esta Superintendencia cumple con informar que en el evento que una o más Administradoras aceptaren administrar los descuentos de los afiliados pasivos del Servicio de Bienestar, pensionados bajo la modalidad de retiro programado, no podrían cobrar gastos de administración por los descuentos, porque la única retribución que pueden recibir de los afiliados pensionados bajo la modalidad de retiro programado, es la comisión determinada sobre el valor de la pensión.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

SELECCIÓN DE DICTAMENES

64.580, 19.11.09

Sobre el plazo en que la Dirección del Trabajo debe resolver en el proceso de reclamación de multas dispuestas por inspectores o funcionarios de esa entidad.

La Dirección del Trabajo solicita de esta Contraloría General la reconsideración del dictamen N° 9.494, de 2007, en la parte en que éste concluye que, en los procedimientos de reclamación de multas dispuestas por los inspectores o funcionarios de ese organismo, que contemplan los artículos 503, 511 y 512 del Código del Trabajo, dicha Dirección debe resolver las peticiones a que se refieren los últimos dos preceptos citados, dentro del plazo de 30 días, atendido que al respecto esa preceptiva no contiene regulaciones, y, asimismo, que se trata de un recurso de carácter jerárquico, por lo cual con arreglo al artículo 1° de la ley N° 19.880, en este aspecto corresponde aplicar supletoriamente el término previsto para este género de recursos en el artículo 59 de este último texto legal.

En relación con el asunto planteado, debe recordarse que el artículo 503 del Código del Trabajo establece, en lo que interesa, que “las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente”.

Sobre la materia, tal como se sostiene en el dictamen recurrido, los artículos 503, 511 y 512 del Código del Trabajo, regulan pormenorizadamente los recursos que pueden interponerse en contra de las sanciones impuestas por los respectivos inspectores o funcionarios de la Dirección del Trabajo, radicando los dos últimos preceptos la competencia para resolverlos en el propio Director del Trabajo, en la forma que tales disposiciones indican, fijando especialmente las oportunidades en que deben intentarse y las demás condiciones para ello.

De esta manera, las normas antes referidas configuran un procedimiento administrativo especial que contiene regulaciones precisas sobre la impugnación de los actos administrativos de la Dirección del Trabajo que imponen sanciones, las que consideran la intervención del respectivo Director para pronunciarse, a solicitud de los afectados, respecto de los mismos.

Sin embargo esa preceptiva no contempla reglas relativas al plazo en que esa autoridad debe resolver las señaladas peticiones de reconsideración administrativa, por lo cual concurren los supuestos necesarios para aplicar con carácter supletorio -en los términos previstos en el artículo 1° de la ley N° 19.880, sobre bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado- las normas concernientes al plazo para resolver los recursos administrativos previstas en el artículo 59, inciso quinto, de esa ley, pues existe en ese aspecto un vacío legal que, al tenor de dicho artículo 1°, puede suplirse o llenarse por esa vía.

El dictamen N° 9.494, de 2007, cuya reconsideración se solicita, ha informado que la disposición de la mencionada ley que, en la especie, corresponde aplicar supletoriamente es la del referido artículo 59 y no la del artículo 27 del mismo texto normativo, que invoca la peticionaria, conforme a cuyo tenor “salvo caso fortuito o fuerza mayor, el procedimiento administrativo no podrá exceder de 6 meses, desde su iniciación hasta la fecha en que se emita la decisión final”- porque la primera concierne específicamente a los medios de impugnación de los actos administrativos, estableciendo, en particular, un plazo para que la autoridad resuelva respecto de las reclamaciones respectivas, materia en que precisamente se produce el referido vacío legal.

Al respecto, no cabe sino reiterar la conclusión anterior, puesto que no se advierte por qué razón, para suplir esa ausencia de regulación, habría que recurrir al mencionado artículo 27 de la ley N° 19.880, que establece una regla general relativa a la duración del procedimiento administrativo, en circunstancias que existe, en el Capítulo IV de esa ley -que versa justamente sobre la revisión de los actos administrativos- una norma especial que fija un plazo para resolver las impugnaciones administrativas interpuestas en contra de éstos, cual es la del indicado artículo 59, inciso quinto, del mismo ordenamiento legal.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Contraloría General ha estimado conveniente precisar algunos alcances del aludido pronunciamiento, tal como pasa a expresarse.

En primer lugar, cabe recordar que, con arreglo a lo ordenado en el artículo 505 del Código del Trabajo, por regla general compete a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral aplicable al sector privado, lo cual es confirmado por el artículo 1°, letra a), del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija las funciones de la Dirección antes referida, y que tal potestad será ejercida a través de las Inspecciones del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 18 de dicho texto legal.

A su vez, el artículo 20 del mismo decreto con fuerza de ley establece que los Inspectores tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas.

También debe anotarse que el Título IV del mismo ordenamiento legal, denominado "Del Ejercicio de las Funciones y Atribuciones de los Inspectores", en lo que interesa, se refiere a las acciones o diligencias que a éstos les compete realizar en el desarrollo de su cometido de control, debiendo destacarse que al tenor de sus artículos 24 y 31, pueden visitar los lugares de trabajo, acceder a todas las dependencias o sitios de faenas, conversar y tomar declaraciones a los patrones y trabajadores, y revisar toda la documentación relacionada con las relaciones de trabajo, incluyendo los registros contables.

Ahora bien, tal como ya se ha indicado, los artículos 503, 511 y 512 del Código del Trabajo, regulan los recursos que pueden interponerse en contra de los actos administrativos de la Dirección del Trabajo que imponen sanciones, configurándose un procedimiento administrativo especial, de carácter impugnatorio, distinto e independiente de aquel procedimiento a cuyo término se emitieron los actos sancionatorios.

Pues bien, en el marco del referido procedimiento impugnatorio, es inconcuso que en la verificación de los antecedentes de los reclamos interpuestos, la autoridad administrativa que conoce de ellos, tiene el deber de resolver sobre la base de datos conocidos, determinados y comprobados, a través de los medios que esta preceptiva establece.

Teniendo en cuenta lo expresado, es evidente que, en el contexto de esta normativa especial, el estudio y resolución de la solicitud de reconsideración administrativa configura propiamente un procedimiento administrativo, que comprende diversas actuaciones y diligencias, que deberá concluir con un acto administrativo terminal, que sea justo y racional, debiendo destacarse que tales actuaciones, en la medida en que fundamentan dicho acto terminal, son indispensables para garantizar que los afectados no queden desprotegidos en la resolución del asunto.

Por otra parte es también importante tomar en consideración que la aplicación supletoria de las reglas de la ley N° 19.880 debe hacerse de un modo que ella sea conciliable con las peculiaridades del respectivo procedimiento especial, lo cual importa que la misma no puede obstar a la adecuada realización de las actuaciones necesarias para el cumplimiento de las finalidades específicas que la ley intenta lograr mediante tal procedimiento.

De esta manera, en las condiciones señaladas y en armonía con lo que establece el artículo 24, inciso final, de la ley N° 19.880, corresponde entender que el referido plazo de 30 días -previsto en el artículo 59 de esta ley y que de acuerdo con el dictamen recurrido se aplica supletoriamente- debe contarse en la especie desde el momento en que agotadas tales actuaciones, el caso se encuentra en estado de ser resuelto por el Director del Trabajo.

Por consiguiente, no procede acoger la solicitud de la entidad ocurrente, en el sentido de aplicar en la especie el plazo de 6 meses previsto en el artículo 27 de la ley N° 19.880, por lo que se ratifica en todas sus partes lo informado en el dictamen N° 9.494, de 2007, complementando este último pronunciamiento en los términos que se indican en el presente oficio.

RAMIRO MENDOZA ZÚNIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

64.975, 20.11.09

Sobre vigencia de la relación laboral por incumplimiento del pago de las cotizaciones del seguro de desempleo.

La Contraloría Regional de Los Lagos ha remitido la presentación de doña Italia Alejandra Mañao España, ex funcionaria de la Municipalidad de Chaitén, quien solicita un pronunciamiento que reconozca el pago de las remuneraciones por el lapso que indica, toda vez que al momento de cesar en funciones por la causal de vencimiento del plazo convenido para el contrato, no se había hecho el íntegro de las cotizaciones para el seguro de cesantía.

Requerido su informe, la citada entidad edilicia ha señalado que efectivamente no había enterado las imposiciones para los fines anotados, situación que, en todo caso, regularizó antes de firmarse y pagarse el finiquito respectivo.

Al respecto, cabe manifestar que el artículo 1° de la ley N° 19.728 establece un seguro obligatorio de cesantía, en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en esa ley.

Enseguida, es preciso anotar que el artículo 5° del texto en estudio, establece la forma de financiamiento del referido seguro, haciendo de cargo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado, en la proporción que para cada uno de ellos indica, las cotizaciones para ese efecto, agregando, en su inciso tercero, que los aportes de trabajadores y empleadores, para todos los efectos legales, tendrán el carácter de previsionales, razón por la cual es dable concluir que respecto de esas imposiciones rigen plenamente las normas relativas a aquéllas contenidas en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que el inciso quinto del artículo 162 del aludido código dispone, en lo que interesa, que si la relación laboral finaliza por la causal indicada en el numeral cuarto del artículo 159 de ese texto legal, relativa al vencimiento del plazo, el empleador deberá informar al trabajador por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del cese de funciones, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, y si el empleador, a ese momento, no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales, éste no tendrá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Luego, el inciso sexto del citado precepto legal, previene que el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste por carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago, debiendo hacer presente, acorde a lo indicado en el inciso séptimo de dicha norma, que el empleador deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la del envío o entrega de la referida comunicación a aquél.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista y de acuerdo con lo informado por el municipio de Chaitén, aparece que éste enteró las cotizaciones para el seguro de cesantía con posterioridad al término de funciones de la recurrente, hecho ocurrido el 28 de febrero de 2009, de modo que ese cese no produjo el efecto de poner fin a esa relación laboral.

Luego, ese íntegro de cotizaciones extemporáneo sólo tendría la virtud de regularizar la situación en comento, en la medida que se hubiere seguido el procedimiento establecido para convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, esto es, a través de la comunicación de ese hecho mediante carta certificada a la que deben adjuntarse los documentos emitidos por las instituciones previsionales correspondientes,

circunstancia cuya ocurrencia no consta entre los datos acompañados, lo que impide dar por terminada la relación laboral de la señora Mañao España con su empleador.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y en conformidad con lo señalado en la jurisprudencia de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s 10.637, de 2002, y 19.652, de 2004, cabe concluir que el término del contrato de trabajo de la interesada no se ajustó a derecho, razón por la cual la Municipalidad de Chaitén deberá proceder a pagar a la interesada las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en dicha convención desde el 28 de febrero de 2009 hasta la fecha del envío de la carta certificada en que conste el pago de las imposiciones morosas de la empleada, acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que se acredite la recepción de dicho pago.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

65.534, 24.11.09

Sobre pago de remuneraciones y otros beneficios cuando permisos de la Ley 19296 exceden la jornada laboral.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Rector de la Universidad de Chile, para solicitar un pronunciamiento respecto a la vigencia del criterio sostenido por el dictamen N° 8.257, de 2004, de este Organismo de Control, en orden a que los permisos gremiales previstos en los artículos 31 y 59 de la ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, pueden acumularse, considerando que existe discordancia con lo que ha declarado sobre la materia la Dirección del Trabajo.

Manifiesta la entidad consultante que en caso de ratificarse el citado pronunciamiento, la funcionaria del Hospital Clínico de esa Corporación Universitaria, doña María Verónica Rojas Campos, tendría derecho a permisos por un total de 48 horas semanales, lo que excede en 4 horas la jornada de trabajo ordinaria de un funcionario público, por lo que solicita que se determine si corresponde que esa entidad pague las remuneraciones y cotizaciones previsionales correspondientes a dicho exceso.

Sobre el particular, y como cuestión previa, cabe señalar que de los dictámenes N°s 41.473, 42.815 y 62.849, todos de 2004, y 26.823, de 2007, de este origen, y según lo establecido en los artículos 10 de la ley N° 19.296 y 1° y 6° de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Contraloría General, aparece que la potestades de la Dirección del Trabajo respecto de las asociaciones de funcionarios de que se trata, consisten en velar por su correcta constitución, funcionamiento y administración, correspondiéndole a esta Entidad de Control pronunciarse sobre los derechos que, en su calidad de servidores públicos, les asisten a los dirigentes de tales agrupaciones gremiales, por lo que no resultan aplicables los criterios utilizados por esa Dirección en la resolución de los asuntos que se encuentran dentro del ámbito de sus atribuciones generales, a situaciones cuyo conocimiento compete a este Organismo de Fiscalización, como ocurre en la especie.

Efectuadas las precisiones antedichas, es útil anotar que los permisos semanales para que se desarrollen las labores gremiales por las cuales se consulta, están previstos en los artículos 31 y 59 de la citada ley N° 19.296, correspondiendo a un mínimo de 22 horas, para los directores de una asociación de funcionarios de carácter nacional, y uno de 26, para directores de una federación de asociaciones.

Ahora bien, efectivamente, los dictámenes N°s 8.257, de 2004 y 44.061, de 2006, de este Ente Contralor, han precisado que tales permisos son distintos e independientes, por cuanto las tareas a las cuales se tienen que dedicar los dirigentes gremiales en virtud de ambas calidades son diferentes, atendida la representación que invisten, debiendo ser acumuladas las horas semanales que ellos implican.

Luego, cabe hacer presente que de acuerdo a la documentación acompañada, la señora Rojas Campos posee la calidad de directora de la Asociación de Funcionarios No Académicos del Hospital Clínico de la citada Corporación, por la cual le asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso, y de directora de la Federación de Asociaciones

de la misma Universidad, en virtud de la cual tiene derecho a 26 horas de autorización para el desarrollo de labores gremiales, las que, sumadas, alcanzan a 48 horas, cantidad que, como lo anotó esa Casa de Estudios Superiores, excede en 4 horas la jornada ordinaria de esa servidora.

Precisado lo anterior, y en lo relativo a la procedencia del pago a la interesada de aquellos períodos en que realiza funciones de carácter gremial por sobre la jornada ordinaria de trabajo a la que se encuentra afecta, es menester señalar que el artículo 65 de la ley N° 18.834, la define como aquella que consta de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con un máximo de nueve horas diarias.

A su turno, y en lo pertinente, es menester anotar que los artículos 31 y 59 de la ley N° 19.296, previenen que el tiempo que abarcaren los permisos otorgados, tanto a los directores de federaciones como de confederaciones, se entenderá trabajado para todos los efectos y se mantendrá el derecho a remuneración, siendo dable añadir que el artículo 56 del mismo cuerpo de normas establece que para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva.

Ahora bien, y sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, los referidos permisos, en razón de su naturaleza, tienen por finalidad justificar la ausencia a la jornada laboral ordinaria de aquellos servidores públicos que se desempeñan como directores de una organización gremial, de modo que las normas de protección de remuneraciones establecidas para esos funcionarios en los citados artículos 31 y 59 de la ley N° 19.296, sólo los ampara en aquellas rentas que les corresponde percibir como contraprestación al cumplimiento de dicha jornada hasta su máximo legal semanal, esto es, 44 horas, por lo que todo el tiempo de permisos gremiales a que se tuvieren derecho por sobre dicho período, por aplicación del aludido dictamen N° 8.257, de 2004, no resulta reconocible para efectos remuneratorios.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTAMENES

3.251, 09.11.09

Incompetencia del Servicio de Impuestos Internos para establecer si empresas de transportes de pasajeros están obligadas al pago de gratificaciones.

Fuentes: Art. 34° bis de Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 46°; 47°; 48° y 49 de Código del Trabajo. Circular N° 58 de 1990.

1.- Por intermedio de su Ordinario indicado en el antecedente remite la presentación efectuada ante ese organismo por el Sr. XXX, (YYY) quien ha solicitado a ese organismo determine si la Empresa de Transporte de Buses Rurales TTT está obligada a pagar gratificaciones a sus dependientes.

Por ello, con el fin de resolver tal consulta, solicita se le informe si la empresa nombrada reúne los requisitos copulativos que contempla el artículo 47 del Código del Trabajo para hacer jurídicamente obligatorio el pago de la gratificación, debiendo indicarse asimismo cual es el régimen de tributación que afecta a las empresas de transporte de pasajeros rurales.

2.- Sobre el particular, en primer término, respecto a la tributación que afecta a la actividad de transporte de pasajeros, cabe señalar que el artículo 34 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta establece en su N° 2, lo siguiente:

“2°.- Se presume de derecho que la renta líquida imponible de los contribuyentes que no sean sociedades anónimas o en comandita por acciones, y que exploten a cualquier título vehículos motorizados en el transporte terrestre de pasajeros, es equivalente al 10% del valor corriente en plaza de cada vehículo, determinado por el Director del Servicio de Impuestos Internos al 1° de enero de cada año en que deba declararse el impuesto, mediante resolución que será publicada en el Diario Oficial o en otro diario de circulación nacional que disponga”.

El mismo artículo, en los incisos décimo y undécimo de su número 3, preceptúa lo siguiente:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores y en el número 2°, los contribuyentes podrán optar por pagar el impuesto de esta categoría según renta efectiva sobre la base de contabilidad completa. Una vez ejercida dicha opción no podrán reincorporarse al sistema de presunción de renta”.

“El ejercicio de la opción a que se refiere el inciso anterior deberá practicarse dentro de los dos primeros meses de cada año comercial, entendiéndose en consecuencia que las rentas obtenidas a contar de dicho año tributarán en conformidad con el régimen de renta efectiva”.

Las instrucciones fundamentales sobre la tributación de este grupo de contribuyentes están contenidas en la Circular N° 58, de 1990, de este Servicio, disponible en su página web, cuya dirección es www.sii.cl.

3.- Ahora bien, de lo dispuesto por la norma legal mencionada, se desprende que los contribuyentes que exploten vehículos motorizados en el transporte terrestre de pasajeros que no sean sociedades anónimas o en comandita por acciones, como norma general, pueden declarar el Impuesto de Primera que les afecta por su actividad de transporte, acogidos al régimen de renta presunta que establece el citado artículo 34 bis en su N° 2, sin perjuicio de que ellos, no obstante cumplir con las condiciones o requisitos para tributar acogidos al sistema antes indicado,

opten por tributar a base de la renta efectiva, determinada ésta mediante contabilidad completa, conforme lo dispone el inciso décimo del N° 3 del referido artículo 34 bis de la Ley del ramo.

4.- Por otra parte, respecto de la obligación de tales empresas de otorgar gratificación a sus trabajadores, procede señalar que este Servicio carece de competencia para pronunciarse a su respecto, ya que se encuentra establecida en el artículo 46 del Código del Trabajo, norma legal que no se refiere a materias relacionadas con la tributación fiscal interna, sino de orden laboral, sin perjuicio de las obligaciones que le imponen a este Servicio los artículos 48 y 49 del texto legal antes mencionado.

En efecto, el artículo 47 del Código del Trabajo dispone que: "Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

5.- Por consiguiente, procede informar a esa Dirección que los contribuyentes que explotan vehículos motorizados en el transporte terrestre de pasajeros, y que tributan bajo el sistema de presunción de rentas, como norma general para los efectos del cumplimiento de sus obligaciones tributarias, no están obligados a llevar libros de contabilidad para acreditar las rentas obtenidas de su actividad.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN
DIRECTOR

3.250, 09.11.09

Decreto Ley, N° 3.500, de 1980 – excedentes de libre disposición – tributación de los retiros efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias – instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos en Circular N° 23, de 2002.

Fuentes: Art. 42° ter de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 71° del Decreto Ley N° 3.500. Circular N° 23, de 2002.

1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, mediante el cual solicita un pronunciamiento acerca de la situación tributaria del retiro de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias enteradas tanto con anterioridad como con posterioridad al 1 de Marzo de 2002.

Indica que antes de la entrada en vigencia de la Ley N°19.768, ocurrida a contar del 01.03.2002, un cliente de su oficina se pensionó y también antes de esa fecha efectuó retiros de excedentes de libre disposición, en consecuencia, ambos hechos ocurrieron estando vigente el anterior texto del artículo 71° del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Dado lo anterior, señala, la tributación que afectó al retiro de excedentes de libre disposición fue el impuesto único establecido en el anterior texto del artículo 71° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Agrega que su cliente, una vez pensionado, continuó trabajando, razón por la cual continuó efectuando cotizaciones obligatorias a su fondo de pensiones. Por esta razón enteró cotizaciones obligatorias antes y después del 01.03.2002.

El pensionado, desea y está en condiciones de efectuar un nuevo retiro de excedentes de libre disposición con cargo a sus nuevas cotizaciones obligatorias enteradas tanto con anterioridad como con posterioridad al 01.03.2002. Al respecto solicita se confirme cuál es la tributación aplicable a este nuevo retiro de excedentes de libre disposición formado por cotizaciones obligatorias.

Por lo tanto, pide dictamen acerca de si se encuentra vigente el Oficio N°905, de 2003, donde entiendo se mantiene vigente para estos casos el anterior texto del artículo 71° del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, que permitiría al retirar un nuevo excedentes de libre disposición por cotizaciones obligatorias efectuadas con anterioridad y

posterioridad al 01.03.2002, tributar con el impuesto único en él establecido. En caso contrario, solicita se señale el tratamiento tributario pertinente para este caso.

2.- Sobre el particular, cabe indicar, en relación con el tratamiento tributario aplicable a los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados éstos con cargo a cotizaciones obligatorias efectuadas por los afiliados antes y/o después del 7 de Noviembre del año 2001, que es necesario distinguir las siguientes dos situaciones:

- a) Pensionados que antes del 7 de Noviembre del 2001 efectuaron retiros de excedentes de libre disposición, afectos al impuesto único que establecía el artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980; y
- b) Pensionados que antes del 7 de Noviembre del 2001 no efectuaron retiros de excedentes de libre disposición.

3.- Ahora bien, los retiros de excedentes de libre disposición que efectúen los afiliados a partir del 7 de noviembre del 2001, con cargo a cotizaciones obligatorias que hayan realizado, y al no tener aplicación en el caso en consulta lo establecido por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768, de 2001, que se refiere expresamente a los retiros de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones voluntarias y a depósitos voluntarios y convenidos, tales retiros atendido el carácter genérico del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que no hace ninguna distinción en su inciso primero de los recursos con cargo a los cuales se efectúa el retiro de las referidas sumas, éstas quedan sujetas al siguiente tratamiento tributario.

a) En la situación descrita en la letra a) del número anterior, los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias, realizadas éstas antes del 7 de noviembre del 2001, o a contar de esta fecha, se encuentran afectos al impuesto único establecido en el anterior texto del artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, régimen tributario analizado por este Servicio mediante la Circular N° 23, de 2002.

b) En la situación señalada en la letra b) del número precedente, los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias, realizadas éstas antes del 7 de noviembre del 2001, o a partir de dicha fecha, se encuentran afectos a contar del 1 de marzo del año 2002, a las disposiciones del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, gravándose con el Impuesto Global Complementario, con derecho a los montos libres de impuesto que establece el citado artículo, sin que sea aplicable para que operen los montos exentos señalados el requisito de antigüedad establecido en el inciso segundo del mencionado precepto legal, el cual se refiere expresamente a las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro voluntario.

4.- De esta forma, respondiendo la consulta efectuada se informa que, si el pensionado a que se refiere su requerimiento realizó retiros de excedentes de libre disposición con anterioridad al 7 de noviembre del año 2001, los retiros de tales excedentes efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias, realizadas éstas antes del 7 de noviembre del 2001, o a partir de dicha fecha, se encuentran afectos a contar del 1 de Marzo de 2002, al impuesto único establecido en el anterior texto del artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, y por lo instruido por este Servicio a través de Circular N° 23, del año 2002.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN
DIRECTOR

3.174, 30.10.09

Ley N° 19.518, sobre Capacitación y empleo - Resuelve consultas sobre la implementación tributaria de las medidas contempladas en la Ley N° 20.351, de 2009 - Precontrato de capacitación - Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos.

Fuentes: Art. 31°, inciso 3°, N°2 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 6° de Ley N° 20.326, de 2009. Art. 14° de Ley N° 20.351, de 2009. Art. 36° de Ley N° 19.518, de 1997. Circulares N° 9 y 34, de 2009. Oficio N° 2.083, de 2009.

1.- Por presentación indicada en el antecedente, solicita la aclaración de una serie de dudas relacionadas con la implementación tributaria de las medidas presidenciales de protección del empleo y fomento de la capacitación, contempladas en la Ley N° 20.351, de 2009.

Consulta sobre las siguientes materias:

I) Respecto de la medida denominada precontrato de capacitación:

1) En virtud de lo dispuesto en el artículo 14, de la Ley N° 20.351:

En el supuesto de que una empresa no efectúe gasto en capacitación contemplado dentro de su 1%, pero sí utiliza la medida de precontrato (0,25%), se solicita aclarar lo siguiente:

- a) ¿Estaría haciendo uso correcto de la Ley N° 20.351? Si no es así, ¿Qué normativa tributaria estaría contraviendo?
 - b) ¿Puede el contribuyente imputar contra los Pagos Provisionales Mensuales (PPM), el gasto efectuado por concepto de precontrato?
 - c) En relación con la letra b). ¿Puede el contribuyente imputar ese gasto contra el Impuesto a la renta determinado, es decir, en forma anual?
 - d) Si por efecto de la aplicación mensual genera remanente. ¿Éste se pierde o se traslada al mes siguiente reajustado?
- 2) Si bien la normativa señala un orden de imputación contra los PPM mensuales, en donde primero se imputa la Ley N° 20.326 y finalmente la Ley N° 20.351:
- a) Se necesita el otorgamiento de unos ejercicios demostrativos, respecto al tratamiento y cálculo del crédito de capacitación, a través del precontrato Ley N° 20.351, en forma mensual.
 - b) ¿Cuál es el tope máximo que puede descontar una empresa de sus PPM en el ejercicio tributario mensual?, o ¿Hay un tope con la idea de no generar un remanente?
- 3) Se solicita se aclare si las facturas asociadas a la entrega de viáticos (alimentación y locomoción) para el desarrollo de actividades de capacitación, deben ser emitidas con o sin Impuesto al Valor Agregado (IVA). Asimismo:
- a) Se solicita esclarecer si la imputación de los montos de las facturas, será efectuada en la línea 721 del formulario 29, respecto de su valor bruto o neto.
 - b) ¿Dónde se declarará el IVA que nace por concepto de crédito de franquicia de capacitación?
- 4) Cuando el IVA por facturas por concepto de gastos en viáticos (alimentación y locomoción), no constituye crédito fiscal:
- a) ¿En qué casos específicos se producirá esta situación?
 - b) ¿Cómo sería su tratamiento contable e imputación?
 - c) Este IVA, ¿podrá considerarse como parte del crédito franquicia de capacitación, y por tanto declararse como tal?

II) Respecto a la medida denominada de incentivo a la retención de trabajadores:

1) En relación al artículo 10, inciso segundo, de la Ley N° 20.351, en cuanto al requisito de mantener el mismo número de trabajadores respecto a abril de 2009, se solicita esclarecer para efecto del cálculo del promedio (regla N° 2), si se consideran los tres meses anteriores, incluyendo el mes de la liquidación de la acción de capacitación; o bien, se deberá efectuar un cálculo en virtud de un trimestre móvil, que sería a contar del mes inmediatamente anterior al mes en que se efectúe la liquidación de la acción de capacitación.

Por ejemplo: si un contribuyente va a liquidar una acción de capacitación en el mes de septiembre, para imputarla a los PPM que le corresponde pagar para ese mes (Formulario 29 del mes de octubre), y debe acogerse a la regla N° 2, debe considerar para el cálculo, los trabajadores de su planilla de los meses de:

- Septiembre, agosto y julio; ó
- Agosto, julio y junio.

III) Respecto a las medidas en conjunto:

- 1) Se necesita esclarecer el tratamiento que se les dará a aquellas acciones de capacitación tanto de retención, precontrato, descuento de PPM, que se presentaron para efectos de liquidarse, que llegaron al SENCE dentro del período establecido por la normativa vigente, pero que sin embargo, por demoras operativas involuntarias fueron demoradas en su procesamiento, a saber:

Ej: Liquidaciones de agosto (el contribuyente debía declarar el gasto en formulario N° 29 en septiembre); pero que por lo aludido anteriormente, se procesaron dentro de los primeros días de septiembre.

IV) Respecto del precontrato para empresas con 7 o 9 UTM de franquicia anual.

- 1) ¿Qué pasa con las empresas cuya planilla anual de remuneraciones es menor a 45 o 35 UTM, por lo que deben optar a los tramos de franquicia de 9 o 7 UTM? ¿Pueden hacer uso de las medidas presidenciales? ¿Cómo se les calcula el 0,25% adicional que les correspondería para precontrato?

2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que las consultas planteadas por el recurrente dicen relación con la aplicación de los beneficios establecidos por las leyes N°s. 20.326, de 29 de enero de 2009, y N° 20.351, de 30 de mayo de 2009, en relación con la franquicia tributaria establecida en la Ley N° 19.518, del 14 de octubre de 1997, cuya aplicación fue instruida por este Servicio a través de las Circulares N°s 9 y 34, ambas de 2009, las que se encuentra publicadas en su página web www.sii.cl.

Tomando en consideración las normas legales, así como las instrucciones señaladas, a continuación se responden cada una de las consultas, en el mismo orden en que fueron planteadas:

Respecto de la medida denominada precontrato de capacitación, (I):

Pregunta letra a), del N° 1: Conforme a lo establecido en el artículo 14, de la Ley N° 20.351, los beneficios originados en los gastos de capacitación por el precontrato, en la medida que cumplan con los requisitos establecidos al afecto, pueden ser utilizados con independencia de aquellos beneficios establecidos en el régimen general, ya sea a través de su régimen de imputación mensual, establecido por la Ley N° 20.326, o anual, según lo establecido en la Ley N° 19.518.

Por tanto, frente a la situación planteada, el contribuyente estaría haciendo un uso correcto de los beneficios establecidos por la Ley N° 20.351.

Pregunta letra b), del N° 1: De acuerdo a lo señalado en la respuesta anterior, cabe señalar que el contribuyente puede imputar contra el monto de los pagos provisionales mensuales obligatorios que deba declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de esta ley, los gastos por concepto de precontrato que señala el artículo 14, de la Ley N° 20.351, en la medida que cumpla con los requisitos establecidos al efecto.

Pregunta letra c), del N° 1: En el mismo sentido de lo señalado en la letra b) precedente, y en conformidad a lo resuelto por este Servicio a través de Oficio N° 2.083 de 2009, no cabe sino concluir que el gasto referido, puede ser utilizado en forma anual, a través de la imputación en su declaración anual de impuestos a la renta, mediante la presentación de su formulario 22, en los términos del artículo 88 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Es decir, si el contribuyente no utiliza el beneficio en forma mensual, siguiendo al efecto el mecanismo establecido por el artículo 6, de la Ley N° 20.326, podrá imputarlo en forma anual, de acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior.

Pregunta letra d), del N° 1: Conforme a lo señalado en Oficio N° 2.083 de 2009, el artículo 14, de la Ley N° 20.351, incorporó un beneficio adicional y complementario a los establecidos en los artículos 36, de la Ley N° 19.518 y 6, de la Ley N° 20.326, de acuerdo con el cual se aumenta en un 0,25% el límite del 1% de las remuneraciones imponibles del contribuyente, a utilizar como crédito por concepto de gastos de capacitación, sujetándose en todo lo pertinente al mismo procedimiento de cálculo e imputación que contienen las normas señaladas.

Así las cosas, si producto de la aplicación mensual del beneficio señalado, resultara un remanente, éste podrá deducirse de la misma forma en el período mensual inmediatamente siguiente, debidamente reajustado, conjuntamente con el crédito de ese mes, de haberlo, y así sucesivamente, hasta los pagos provisionales mensuales que correspondan al mes de diciembre de ese mismo año comercial. Si al efectuar la imputación señalada respecto de los pagos provisionales mensuales que correspondan al mes de diciembre del año comercial respectivo resulta un remanente, éste podrá imputarse en la declaración anual en los términos del artículo 88, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Pregunta letra a), del N° 2: A continuación se ejemplifica la forma de imputar mensualmente, los créditos por gastos de capacitación a que se refiere el artículo 6, de la Ley N°20.326 y los gastos de capacitación en precontrato a que se refiere el artículo 14, de la Ley N° 20.351.

Para los efectos del desarrollo del ejemplo, se da como supuesto que las variaciones del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año comercial 2009, coinciden con las sufridas durante el año comercial 2008.

Además, se considera como supuesto que el contribuyente cumple con todos los requisitos para imputar los beneficios de las leyes N°s. 20.326 y N° 20.351.

Período	Gastos de capacitación normales del mes	1% remuneración imponible mensual	Gastos de capacitación precontrato	0,25% remuneración imponible mensual
Ene-09	0	152.500		
Feb-09	185.000	152.800		
Mar-09	0	153.600		
Abr-09	260.000	154.600		
May-09	140.000	156.500		
Jun-09	350.000	157.200		
Jul-09	350.000	158.900		
Ago-09	230.000	159.700	180.000	39.925
Sep-09	130.000	161.200	50.000	40.300
Oct-09	160.000	164.800	25.000	41.200
Nov-09	220.000	166.500	120.000	41.625
Dic-09	180.000	169.000	80.000	42.250

Período	Crédito Art.6 Ley N°20.326 del mes	Remanente crédito Art.6 Ley N°20.326 del mes anterior	Crédito Art. 14 Ley N°20.351 del mes	Remanente crédito Art. 14 Ley N°20.351 del mes anterior	PPM del mes	Saldo Crédito Art. 6 Ley N°20.326 para mes siguiente	Saldo Crédito Art. 14 Ley N°20.351 para mes siguiente	PPM a pagar
	1	2	3	4	5	6	7	8
Ene-09	0	0			220.000	0		220.000
Feb-09	152.800	0			218.000	0		65.200
Mar-09	0	0			200.000	0		200.000
Abr-09	154.600	0			190.000	0		35.400
May-09	140.000	0			160.000	0		20.000
Jun-09	157.200	0			150.000	7.200		0
Jul-09	158.900	7.308			180.000	0		13.792
Ago-09	159.700	0	39.925	0	180.000	0	19.625	0
Sep-09	130.000	0	40.300	19.802	200.000	0	0	9.898
Oct-09	160.000	0	25.000	0	210.000	0	0	25.000
Nov-09	166.500	0	41.625	0	160.000	6.500	41.625	0
Dic-09	169.000	6.500	42.250	41.625	230.000	0	29.375	0

En el caso expuesto, se puede señalar que la forma de imputar los créditos referidos, es la indicada, estos es, en primer lugar se imputa el crédito del artículo 6 de la Ley N° 20.326, incluido el posible remanente del mes anterior del mismo crédito y a continuación el crédito del artículo 14 de la Ley N° 20.351, incluido el posible remanente del mes anterior del mismo. Así las cosas, ambos créditos pueden generar un remanente imputable en el mes siguiente, como en el caso del mes de noviembre, o bien puede ocurrir que sólo uno de los créditos produzca tal remanente, como en el caso del mes de diciembre, situación en la cual, se deberá imputar en la declaración anual de impuestos a la renta.

Pregunta letra b), del N° 2: El monto máximo que un contribuyente puede descontar de los pagos provisionales mensuales obligatorios que deba declarar y pagar en el ejercicio tributario mensual, por concepto de gastos de capacitación al precontrato, conforme a lo establecido en el artículo 14, de la Ley N° 20.351, asciende a la menor, de las siguientes cantidades:

- i) El monto de los gastos de capacitación que cumplan con los requisitos dispuestos por el propio artículo 14, de la Ley N° 20.351, que el contribuyente haya efectuado en el mes a que corresponda la declaración en que se lleve a cabo la deducción;
- ii) El monto equivalente al 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal, en el mes que corresponda a la declaración en que se efectúa la deducción.

Pregunta letra a), del N° 3: Para los efectos de determinar el monto de la imputación que corresponde efectuar por los gastos en actividades de capacitación correspondientes al precontrato, en los términos del artículo 14 de la Ley N° 20.351, se debe considerar sólo el valor neto de las facturas, puesto que el valor correspondiente al IVA recargado en tales documentos, no forma parte del costo de la acción de capacitación, sino que constituye un crédito fiscal en los términos del artículo 23, del Decreto Ley N° 825 de 1974, en la medida que cumpla con todos los requisitos legales y reglamentarios para que opere como tal, o bien, en el caso que resulte irrecuperable en los términos señalados, puede constituir un gasto del ejercicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 31, inciso 3, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1°, del Decreto Ley N° 824 de 1974.

Por tanto, para su imputación en el código 721 del formulario 29, sólo han de considerarse los valores netos o registrar en las respectivas facturas.

Pregunta letra b), del N° 3): El IVA, recargado en las facturas que dan cuenta de los gastos de capacitación asociados al precontrato de que trata el artículo 14, de la Ley N° 20.351, como por ejemplo, los gastos de traslado y alimentación, en la medida que cumpla con los requisitos legales y reglamentarios para tal efecto, deben declararse en conjunto con el crédito fiscal IVA del mes a que correspondan, en los códigos 514 y 529 del formulario 29, según se encuentre respaldado o no, en documentos electrónicos recibidos.

Pregunta letra a), del N° 4): Para que el IVA, recargado en las facturas de compra o de servicios recibidos constituya crédito fiscal, es necesario que se reúnan los requisitos establecidos en los artículos 23 y siguientes, del Decreto Ley N° 825 de 1974. No resulta posible entonces, señalar de manera taxativa aquellas situaciones en que dicho impuesto no constituye crédito fiscal. Sin embargo, a manera de ejemplo y para ilustrar tal situación, se puede señalar que no procede el derecho al crédito fiscal cuando los impuestos retenidos o recargados consten en facturas no fidedignas o falsas, o que no cumplan con los requisitos legales o reglamentarios.

Pregunta letra b), del N° 4): Conforme a lo señalado anteriormente, en el caso en que el IVA recargado en las facturas de compra o prestación de servicios, resulte total o parcialmente irre recuperable en los términos señalados en la respuesta anterior, éste podría constituir desde el punto de vista tributario, un gasto del ejercicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 31, inciso 3, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Pregunta letra c), del N° 4): De acuerdo a lo indicado, en caso que el IVA recargado en las facturas no otorgue derecho al crédito fiscal, este impuesto podría constituir un gasto del ejercicio en la medida que cumpla los requisitos para tal efecto. En ningún caso, forma parte de la franquicia por gastos de capacitación, y por ende no puede ser imputado como crédito contra los PPM.

Respecto a la medida de incentivo a la retención de trabajadores, (II):

Pregunta N° 1: En atención a lo dispuesto por el artículo 10, de la Ley N° 20.351, el requisito establecido en el inciso primero, relativo a la mantención del número de trabajadores, debe cumplirse verificando las siguientes reglas:

i) Que no se haya reducido el número de trabajadores dependientes que cotizan en el sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o en el Instituto de Previsión Social, respecto del número de aquellos que hayan cotizado por el mes de abril de 2009.

Para ello, se deberá verificar directamente en el mes a que correspondan los pagos provisionales obligatorios respecto de los cuales se invocará el beneficio, que el contribuyente haya mantenido el mismo número de trabajadores que tenía en el mes de abril de 2009.

ii) El requisito establecido en el número anterior, se entenderá cumplido también, cuando el resultado de la suma del número de los trabajadores dependientes del contribuyente, que han cotizado en el sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o en el Instituto de Previsión Social, por a lo menos la mitad de un ingreso mínimo mensual, en los tres meses anteriores a aquel en que se pretenda efectuar la imputación, dividido por "3", sea igual o mayor que el referido número de trabajadores del mes de abril de 2009.

Siguiendo el ejemplo planteado, respecto de los gastos de capacitación del mes de septiembre, para imputarlos contra los PPM correspondientes a dicho mes, en el formulario 29 que corresponde presentar en el mes de octubre, deberán considerarse los tres meses anteriores, al mes en que se pretende efectuar la imputación del crédito, por lo que deben considerarse los meses de septiembre, agosto y julio.

Respecto a las medidas en conjunto, (III):

Pregunta N° 1: Conforme a lo establecido en el artículo 6, de la Ley N° 20.326, que establece el mecanismo de imputación mensual del crédito por gastos de capacitación y sirve de antecedente a los beneficios establecidos por la Ley N° 20.351, se estima que resulta procedente la imputación como crédito de tales gastos de capacitación,

en el mes en que la empresa ingresa la acción para ser liquidada, puesto que la franquicia o beneficio es de carácter mensual, y el crédito procede respecto de los gastos efectuados en el mes respectivo.

Respecto del precontrato para empresas con 7 o 9 UTM de franquicia anual, (IV):

Pregunta N° 1: El artículo 36 de la Ley N° 19.518, establece que aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año.

Así las cosas, del examen de lo dispuesto por el artículo 6°, de la Ley N° 20.326 y de la Ley N° 20.351, se puede concluir que tales empresas podrán deducir como crédito por gastos de capacitación, en reemplazo del límite general del 1%, más el 0,25% establecido en el artículo 14 de la última ley referida, las mismas 9 o 7 UTM, según corresponda, que podían rebajar antes de la vigencia de las leyes señaladas. Es decir, tales cantidades, no se ven incrementadas, producto de las modificaciones legales en comento.

En suma, el beneficio adicional al que eventualmente podrían acceder tales empresas, producto de lo establecido en el artículo 14, de la Ley N° 20.351, corresponde a un 0,25% de aumento del límite del 1% de las remuneraciones imponibles del contribuyente, a utilizar como crédito por concepto de gastos de capacitación. Dicho aumento no obstante opera sólo respecto de los gastos de capacitación efectuados en programas de capacitación de eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, que cumplan con los requisitos establecidos en el citado artículo 14.

JUAN ALBERTO ROJAS BARRANTI
DIRECTOR SUBROGANTE

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

SEGUNDO SEMESTRE 2009

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme a la cual la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan aquellas empresas que se encuentran en la situación descrita, con la indicación de las respectivas sentencias, los hechos sancionados y el monto de las multas aplicadas.

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL	FECHA SENTENCIA EJECUTORÍA-CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
1.- JOSÉ DANIEL MIRANDA CHADICADI/ SERCH RUT: 9.362.911-6	JL TOCOPILLA/ 3-2009	03.11.2009	20 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
2.- SOCIEDAD COMERCIAL LA ITALIANA LIMITADA/ SUPERMERCADO LA ITALIANA RUT: 79.592.940-1	3º JL OVALLE/ 149- 2008	22.07.2009	70 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES SINDICALES; OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; INCENTIVAR LA DESAFILIACIÓN.
3.- VALPARAÍSO STORE CO. S.A./ RIPLEY RUT: 96.847.490-1	1º JLT VALPARAÍSO/ 622-2008	19.06.2009	20 UTM	INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVO.
4.- SERVICIOS GENERALES DE VALPARAÍSO/ SEGEVALPO RUT: 77.212.050-8	2º JLT VALPARAÍSO/ 474-2007	27.03.2009	100 UTM	NO DESCONTAR EL 75% DE LA CUOTA SINDICAL.
5.- GONZÁLEZ HNOS. Y CÍA. LTDA./MUEBLES Y COLCHONES INNER RUT: 77.326.210-1	2º JLT VALPARAÍSO/593- 2007	26.11.2009	100 UTM	DESPIDOS MASIVOS DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.
6.- MARCELO ANTONIO HERNÁNDEZ SANDOVAL/ BUSES LÍNEA AZUL RUT: 8.722.081-8	JLT VALPARAÍSO/ 5-8-2009	07.07.2009	60 UTM	DESPEDIR A 7 TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL CONFORME AL ARTÍCULO 221 CÓDIGO DEL TRABAJO, INCLUIDO EL PRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN.
7.- PROYECTO DE INGENIERÍA ESTRUCTURAL MECÁNICA LTDA. RUT: 77.767.450-1	JLT VALPARAÍSO/S- 15-2009	16.11.2009	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
8.- EXTREME MINING LTDA. RUT: 96.953.700-1	2º JL LOS ANDES/ 37-2008	06.11.2008	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
9.- FAENADORA SAN VICENTE LTDA./ AGROSUPER RUT: 78.483.600-2	JL S. VICENTE/ 12.229	08.07.2009	15 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL .

10.- COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS S.A. RUT: 93.186.000-3	1º JLT CONCEPCIÓN/ 511-2007	06.07.2009	20 UTM	DESPIDOS DE SOCIOS DEL SINDICATO; PRESIONES PARA OBTENER RENUNCIA DE SOCIOS AL SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE SINDICATOS.
11.- MASONITE CHILE S.A. RUT: 96.773.280-K	JL Y G CABRERO/ 3-2008	21.12.2009	30 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL; DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES.
12.- PROSINTEL GRUPO NORTE S.A. RUT: 99.512.110-7	1º JL TEMUCO/ 1255- 2008	10.08.2009	100 UTM	OBSTACULIZAR LA FORMACIÓN DEL SINDICATO, DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL.
13.- DAGOBERTO SALGADO LOBOS RUT: 1.850.174-0	2º JL TEMUCO/ 201-2008	31.08.2009	10 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO HACIA DIRIGENTE SINDICAL.
14.- CONSTRUCTORA CARLOS GARCÍA GROSS LTDA. RUT: 78.868.250-6	3º JL TEMUCO/ 1836- 2008	21.09.2009	10 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO HACIA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.
15.- TORALLA S.A. RUT: 96.854.180 - 3	JL CASTRO/ 4494- 2006	17.08.2009	20 UTM	OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO LEGALMENTE CONSTITUIDO; OFRECER BENEFICIOS ESPECIALES DESTINADOS A DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN AL MISMO, Y EFECTUAR DESPIDOS ANTISINDICALES .
16.- FUNDACIÓN EDUCACIONAL SAN MIGUEL DE CALBUCO RUT: 82.773.000-9	JL CALBUCO/ 500- 2009	01.12.2009	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL .
17.- EMPRESA AQUA CHILE S.A. RUT: 86.247.400-7	2º JLT PUERTO MONTT/ 672-2007	01.12.2009	50 UTM	EJERCER DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN O DESAFILIACIÓN SINDICAL.
18.- COMERCIAL E INDUSTRIAL ABU GOSCH LTDA. RUT: 95.580.000-1	JLT PTA. ARENAS/ T-6-2009	08.10.2009	30 UTM	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS SIN DESCONTAR 75% CUOTA SINDICAL.
19.- ABU GOSCH Y CÍA. LTDA. RUT: 85.641.200-8	JLT PTA. ARENAS/ T-5-2009	08.10.2009	20 UTM	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS SIN DESCONTAR 75% CUOTA SINDICAL.
20.- VITASALUD-CENTRO DE SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DE VITACURA RUT: 65.035.870-8	4º JLT STGO./ 605- 2007	20.07.2009	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORA AFORADA.
21.- ADT SEGURIDAD FÍSICA S.A. RUT: 96.984.150-9	3º JLT STGO./ 2904- 2006	29.04.2009	15 UTM	NO DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.
22.- DESARROLLO TERRESTRE LIMITADA RUT: 78.570.870-9	2º JLT S. MIGUEL/ 336-2008	26.10.2009	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
23.- BUSES GRAN SANTIAGO S.A. RUT: 99.557.450-0	2º JLT S. MIGUEL/ 511-2007	15.01.2009	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.

24.- CORPORACIÓN DE OPORTUNIDAD Y ACCIÓN SOLIDARIA/ CORPORACIÓN OPCIÓN RUT: 71.715.000-7	2° JLT S. MIGUEL/ 63-2008	16.01.2009	50 UTM	HOSTIGAMIENTO CONTRA DIRIGENTE SINDICAL.
25.- JOSÉ ANDRÉS ASTUDILLO RAMÍREZ/ TRANSPORTES ASTUDILLO RUT: 3.326.134-9	5° JLT STGO./ 2794- 2006	09.04.2009	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO DE SINDICATO INTEREMPRESA.
26.- UNIÓN DEL TRANSPORTE S.A. RUT: 99.577.940-4	2° JLT STGO./ 1188- 2008	07.12.2009	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
27.- PRINTAS S.A. IMPRESORES RUT: 96.549.640-8	7° JLT. STGO./ 918- 2007	08.10.2009	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
28.- GAMA SERVICE LTDA. RUT: 78.438.110-2	7° JLT. STGO./ 1061- 2007	18.06.2009	120 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
29.- SERVICIO DE MANTENCIÓN INTEGRAL DE EDIFICIO LTDA. / MINDESA LTDA. RUT: 77.037.330-1	9° JLT. STGO./ 153- 2008	28.07.2009	120 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A TRABAJADOR AFORADO .
30.- UNIVERSIDAD LA REPÚBLICA RUT: 71.528.700-5	1° JLT. STGO./ 5-7- 2009	15.12.2009	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRECTIVA SINDICAL .
31.- SOCIEDAD MUTIS FERRALIS Y OTROS LTDA. RUT: 77.100.230- 7	4° JLT. STGO./ 967- 2007	11.08.2009	75 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
32.- HUGO HERNÁN RODRÍGUEZ REYES/COLEGIO PARTICULAR HELÉNICO RUT: 8.544.165-5	1° JLT. STGO./ 1208- 2007	05.11.2009	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



WWW.DT.GOB.CL/1601/CHANNEL.HTML