

JULIO  
2011

ISSN 0716-968X

# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Julio 2011





# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

---

|  |   |
|--|---|
| <b>María Cecilia Sánchez Toro</b>      | Directora del Trabajo                                 |
| <b>Inés Viñuela Suárez</b>             | Subdirectora del Trabajo                              |
| <b>María Angélica Oyarzún Maureira</b> | Jefa División Jurídica                                |
| <b>Jorge Arriagada Hadi</b>            | Jefe División Inspección                              |
| <b>María Soledad Neveu Muñoz</b>       | Jefe División Relaciones Laborales                    |
| <b>Mario Garrido Méndez</b>            | Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera |
| <b>Andrea Fraga Yoli</b>               | Jefe División Estudios                                |
| <b>Fernando Antonio Castro Estrada</b> | Jefe División Recursos Humanos                        |
| <b>Alejandro Rojas Bustos</b>          | Jefe Departamento Tecnologías de Información          |
| <b>Fernando Ahumada Cepeda</b>         | Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo             |
| <b>Carlos Albagnac Camacho</b>         | Jefe Departamento de Atención de Usuarios             |

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

---

|  |   |
|--|---|
| <b>Horacio Ara Martínez</b>              | I Región de Tarapacá (Iquique)                                |
| <b>Marcelo Pizarro San Martín</b>        | II Región de Antofagasta (Antofagasta)                        |
| <b>Darío Silva Marchant</b>              | III Región de Atacama (Copiapó)                               |
| <b>Luis Rodrigo Fernández Portaluppi</b> | IV Región de Coquimbo (La Serena)                             |
| <b>Denisse Alejandra Fredes Quiroga</b>  | V Región de Valparaíso (Valparaíso)                           |
| <b>Ricardo Jofré Muñoz</b>               | VI Región del Lib. General B. O'Higgins (Rancagua)            |
| <b>Joaquín Torres González</b>           | VII Región del Maule (Talca)                                  |
| <b>Rodrigo Reyes Cortez</b>              | VIII Región del Bío Bío (Concepción)                          |
| <b>Juan Del Pino Saavedra</b>            | IX Región de La Araucanía (Temuco)                            |
| <b>Camila Jordán Lapostol</b>            | X Región de Los Lagos (Puerto Montt)                          |
| <b>Eugenio Canales Canales</b>           | XI Región Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo (Coyhaique) |
| <b>Giovanni Torteroglio Suazo</b>        | XII Región Magallanes y la Antártica Chilena (Punta Arenas)   |
| <b>Ramón Ángel Ferrada Espinosa</b>      | Región Metropolitana de Santiago (Poniente)                   |
| <b>Sandra Melo Solari</b>                | Región Metropolitana de Santiago (Oriente)                    |
| <b>Luis Latorre Vera</b>                 | XIV Región de Los Ríos (Valdivia)                             |
| <b>Marcelo Cortés Moreno</b>             | XV Región de Arica y Parinacota (Arica)                       |



Año XXIV N° 270  
Julio de 2011

## BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### Principales contenidos

#### ENTREVISTA

- Andrea Fraga, Jefa del Departamento de Estudios: "La Encuesta Laboral (Encla), es el principal desafío del año 2011".

#### PRENSA. *ENTRE OTRAS:*

- Directora del Trabajo participó en entrega de "Premio Carlos Vial Espantoso".
- Dirección del Trabajo está abierta a aumentar fiscalización en los call center.
- Exitoso Primer Salón Sindical de Chile.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Departamento de Estudios: "Atendiendo a los clientes de los clientes: la industria de los call centers y sus condiciones laborales".

#### CARTILLA

- Descanso semanal.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. *ENTRE OTRAS:*

- Ley N° 20.517. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Declara feriado, para la comuna de Puerto Natales, el 31 de mayo de 2011.
- Resolución 462 exenta, de 3.06.11, de la Dirección del Trabajo. Modifica la resolución exenta N° 49, de 18.01.2007, en el único sentido de precisar que los Certificados de Cumplimiento Laboral y Previsional Ley de Subcontratación, solicitados mediante modalidad electrónica (vía internet), serán gratuitos.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Recurso de nulidad. Infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Artículos 24 y 25 DFL N° 2: impedimento de fiscalización.

#### DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *SELECCIÓN DE CIRCULARES.*

#### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. *SELECCIÓN DE CIRCULARES.*

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*Directora Responsable*  
**INÉS VIÑUELA SUÁREZ**  
ABOGADA  
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

## COMITÉ DE REDACCIÓN

**Cristián Ahumada Ávalos**  
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
ABOGADO  
DIVISIÓN JURÍDICA

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
ABOGADA  
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN  
D.R. METROPOLITANA

**Víctor Verdugo Pérez**  
ABOGADO  
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

**Carlos Ramírez Guerra**  
ADMINISTRADOR PÚBLICO  
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

**Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago**  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

## Editorial

En la sección Entrevista, Andrea Fraga, Jefa del Departamento de Estudios, plantea que la Encuesta Laboral (Encla), es el principal desafío del año 2011. La misma se aplicará este año a aproximadamente a 3.500 empresas formales de cinco o más trabajadores en todo el país.

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un *abstract* de la investigación realizada por el Departamento de Estudios denominada "Atendiendo a los clientes de los clientes: La industria de los Call center y sus condiciones laborales", la cual ya se encuentra disponible en el sitio web de la institución <[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)>.

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, publicamos, entre otras, la Resolución 462, exenta, de 2011, de la Dirección del Trabajo, que modifica la resolución exenta 49, de 2007, en el único sentido de precisar que los Certificados de Cumplimiento Laboral y Previsional Ley de Subcontratación, solicitados mediante modalidad electrónica (vía internet), serán gratuitos.

De la normativa administrativa institucional, destacamos la circular N° 45, de 2011, del Departamento Jurídico, que instruye respecto de los requisitos que deben observarse en las modificaciones a los instrumentos colectivos, derivados de los procesos de negociación colectiva.

La Cartilla del mes informa ampliamente sobre el Descanso semanal.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matamoros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Recurso de nulidad. Infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Artículos 24 y 25 DFL N° 2: impedimento de fiscalización.

**Inés Viñuela Suárez**  
ABOGADA  
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

# CONSEJO EDITORIAL

## **INÉS VIÑUELA SUÁREZ**

Abogada  
Subdirectora del Trabajo

## **MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA**

Abogada  
Jefa de División Jurídica

## **JORGE ARRIAGADA HADI**

Ingeniero (e) Agrícola  
Jefe de División Inspectiva

## **SOLEDAD NEVEU MUÑOZ**

Abogada  
Jefe de División de Relaciones Laborales

## **ANDREA FRAGA YOLI**

Abogada  
Jefe de División de Estudios

## **ALEJANDRO ROJAS BUSTOS**

Ingeniero Civil en Informática  
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

## **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 11

- Andrea Fraga, Jefa del Departamento de Estudios. "Encuesta Laboral (Encla) es el principal desafío del año 2011"

## PRENSA 14

- Directora del Trabajo participó en entrega de "Premio Carlos Vial Espantoso".
- Dirección del Trabajo está abierta a aumentar fiscalización en los Call Center.
- Exitoso primer salón sindical de Chile.
- Fiscalización especial de la DT a transporte interurbano por fin de semana largo.

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 19

- Departamento de Estudios: "Atendiendo a los clientes de los clientes: La industria de los Call centers y sus condiciones laborales".

## CARTILLA 24

- Descanso Semanal.

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 28

- Ley N° 20.517. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Declara feriado, para la comuna de Puerto Natales, el 31 de mayo de 2011.
- Decreto N° 12. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica decreto N° 23, de 2008, que aprueba el reglamento del sistema de pensiones solidarias establecido en la Ley 20.255.
- Decreto N° 28. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de formación en el puesto de trabajo.
- Consejo para la Transparencia. Acuerdo sobre improcedencia del recurso de reposición en contra de sus decisiones.
- Resolución 462 exenta, de 3.06.11, de la Dirección del Trabajo. Modifica la resolución exenta N° 49, de 18.01.2007, en el único sentido de precisar que los Certificados de Cumplimiento Laboral y Previsional Ley de Subcontratación, solicitados mediante modalidad electrónica (vía internet), serán gratuitos.

## DEL DIARIO OFICIAL 37

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL 39

- Recurso de nulidad. Infracción de Ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Artículos 24 y 25 DFL N° 2: Impedimento de Fiscalización.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 45

- Índice Temático

**2225/034, 27.05.2011**

1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante este Servicio.

2) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Desarrollo de Tecnologías de Sistemas Ltda. y el personal que desarrolla labores de ejecutivo de atención a clientes en el área de *Call Center* de la referida entidad, en virtud del contrato celebrado entre ésta y la empresa TELMEX, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

**2226 /035, 27.05.2011**

No existe inconveniente jurídico para que la empresa CGE Distribución S.A., descunte por planilla de las remuneraciones de sus trabajadores las sumas que correspondan al consumo domiciliario de energía eléctrica de aquellos, suministrada por la misma compañía, en los términos expresados en el presente informe.

**2236/036, 31.05.2011**

Las Corporaciones Municipales no se encuentran obligadas a continuar pagando a los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, beneficiarios de los bonos por evaluación de desempeño previstos en los artículos 3º de la Ley Nº 20.244 y 28 de la Ley Nº 20.486, el Bono adicional de \$48.000, establecido en el referido artículo 3º de la Ley Nº 20.244, atendido que éste último se estableció como obligatorio sólo para los años 2008 y 2009.

**2263/037, 01.06.2011**

Los beneficios denominados "caja de mercadería" y "litros de leche semanal" pactados en el contrato colectivo suscrito el 15 de marzo de 2010 entre la empresa Henkel Chile Limitada y el Sindicato de trabajadores de la misma constituyen remuneración, y por ende, las cotizaciones previsionales respectivas son de cargo del trabajador, encontrándose el empleador obligado a practicar el descuento correspondiente.

**2314/038, 06.06.2011**

Las asignaciones de colación y de movilización, como los demás estipendios contenidos en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, bajo las condiciones señaladas en este Oficio, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y de años de servicio, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 172 del mismo Código.

Reconsiderábase, en lo pertinente, los dictámenes de esta Dirección N°s. 2745/042, de 09.07.2009; 3011/055, de 17.07.2008; 1012/49, de 16.03.2001; 2982/159, de 08.06.1999, y 4466/308, de 21.09.1998, y cualesquiera otro que contenga doctrina similar incompatible con el tenor del presente dictamen.

**2316/039, 06.06.2011**

1. En caso de término de la relación laboral, resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito.

2. Dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos.

De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.

**2461/040, 17.06.2011**

Reconsidera doctrina contenida en dictamen N° 2314/038, de 06.06.11.

**2496/041, 21.06.2011**

1) Resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal pueda pactar con sus trabajadores regidos íntegramente por el Código del Trabajo, que se desempeñan en las brigadas de prevención y control de incendios forestales, una jornada bisemanal, frente a la ocurrencia de los supuestos legales establecidos al efecto en el artículo 39 del Código del Trabajo, siempre que se respeten los límites en cuanto a duración y distribución de dicha jornada, no siendo necesario requerir para ello autorización de este Servicio.

2) Asimismo, resulta jurídicamente procedente que la referida Corporación otorgue a sus trabajadores que se desempeñan en el Programa de Manejo del Fuego, en calidad de jefes de brigadas y técnicos especialistas, afectos en materia de jornada y remuneración al D.L. 249 de 1974, el beneficio de alimentación cuando permanezcan en las bases de brigadas de prevención y control de incendios forestales o cuando concurren a siniestros de larga duración.

3) Igualmente, si la Corporación nombrada acuerda con sus trabajadores el otorgamiento del beneficio descrito en el punto anterior, deberán consignar dicho pacto por escrito al dorso de los contratos individuales de trabajo, o bien, en un documento anexo al mismo, firmado por ambas partes.

**2497/042, 21.06.2011**

El empleador no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los períodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años hacen uso de licencia médica.

**2523/043, 22.06.2011**

El personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Conchalí, se encuentra impedido de negociar colectivamente en los términos previstos en el artículo 304 del Código del Trabajo y, por ende, de suscribir con dicha entidad un contrato colectivo de trabajo, sin perjuicio de poder recurrir a la negociación colectiva no reglada o semi reglada de conformidad a lo establecido en los artículos 314 y 314 bis, respectivamente, del mismo cuerpo legal, suscribiéndose en tales casos un convenio colectivo.

Los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales de la referida Corporación Municipal, regidos por la Ley N° 19.464, pueden negociar colectivamente de conformidad al artículo 304 del Código del Trabajo.

Aclara punto N° 1) del dictamen N° 708/004, de 07.02.2011, en los términos que indica.

**2547/044, 24.06.2011**

1) Los turnos de llamada o período de retén a que se encuentran afectos los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves de pasajeros y carga, en virtud de lo dispuesto en el artículo 152 ter I del Código del Trabajo, no constituyen período de servicio ni, consecuentemente, jornada de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 152 ter A, letra d) y 152 ter B, del mismo cuerpo legal.

2) La ejecución de dichos turnos por los aludidos trabajadores tampoco implica para éstos el cumplimiento de jornada pasiva, en los términos del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo.

**CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO****78****45, 25.05.2011*****Departamento Jurídico***

Instruye respecto de los requisitos que deben observarse en las modificaciones a los instrumentos colectivos, derivados de los procesos de negociación colectiva.

**47, 01.06.2011*****Departamento de Atención de Usuarios***

Instruye acerca de la obligatoriedad de recepción de documentación.

**48, 02.06.2011**

***Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa interregional de Fiscalización al Trabajo Portuario en las regiones de Aysén y Magallanes, en plazo y modalidad que se indica.

**49, 09.06. 2011**

***Depto. de Atención de Usuarios***

Imparte instrucciones para la aplicación del convenio de colaboración suscrito entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

**55, 22.06.2011**

***Departamento Jurídico***

Solicita dar cumplimiento a circular N° 39, de 12.05.2011, de Departamento Jurídico, que instruye sobre procedimientos y responsabilidades para el tratamiento de las solicitudes de Acceso a la Información Pública.

**56 (extracto), 22.06.2011**

***Departamento de Atención de Usuarios***

Instruye sobre la adquisición de prenda de vestir distintiva para los funcionarios de la atención de usuarios.

---

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares** **95**

**2734 (extracto), 17.05.2011**

Bono extraordinario "Bono Bodas de Oro", establecido en la Ley N° 20.506. Imparte instrucciones

**2737, 24.05.2011.**

Continuidad entre el subsidio por discapacidad mental del artículo 35 de la Ley N° 20.255 con la Pensión Básica Solidaria de invalides que establece el artículo 16 de la misma Ley. Imparte instrucciones al Instituto de Previsión Social.

---

**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Selección de Dictámenes** **96**

**14.062, 8.03.2011**

Sobre facultades de la Superintendencia de Pensiones respecto de la indemnización compensatoria establecida en el artículo 11 de la ley N° 19.129.

**21.486, 08.04.2011**

Sobre fuero gremial en los cargos de jefatura de departamento nombrados por un plazo fijo.

**21.488, 08.04.2011**

Sobre procedencia de la aplicación de las normas sobre ahorro previsional voluntario colectivo a los funcionarios públicos.

**31.961, 19.05.2011**

Sobre carácter consultivo y no vinculante de la participación de funcionarios y sus asociaciones en el proceso de elaboración de convenios de desempeño colectivo, para efectos de la asignación de modernización de la Ley N° 19.553.

## Andrea Fraga, Jefa del Departamento de Estudios: “Encuesta Laboral (Encla) es el principal desafío del año 2011”

*La Encuesta Laboral (Encla) este año se aplicará aproximadamente a 3.500 empresas formales de cinco o más trabajadores en todo el país.*



Jefa del Departamento de Estudios, Andrea Fraga

Andrea Fraga Yoli, es abogada de la Universidad de Chile, se desempeñó como Coordinadora de la carrera de Derecho en la Universidad del Desarrollo y trabajó como abogada asociada en el Estudio Jurídico Carey y Cía. en el grupo de litigios, especializándose en juicios laborales. Tiene experiencia académica en el Derecho del Trabajo como ayudante del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y como profesora ayudante de dicha cátedra en la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

Asimismo ha colaborado en las publicaciones de la Revista de Actualidad Jurídica, Ediciones Universidad del Desarrollo, y realizó un diplomado sobre la Reforma Procesal Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales.

Ahora es la Jefa del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y está abocada a la Encuesta Laboral que se realiza este año.

### ¿Cuál es la Misión del Departamento de Estudios?

Su misión es analizar, evaluar e investigar las transformaciones de la realidad laboral del país, para contribuir a la elaboración de políticas públicas, a la eficacia en la acción del Servicio, y a ampliar la información de los actores del mundo del trabajo.

## ¿Cómo está estructurado el Departamento?

El Departamento de Estudios tiene dos unidades básicas: la unidad de Investigación, a cargo de realizar todas aquellas investigaciones e informes vinculados a dar respuesta tanto a iniciativas propias del Servicio como a requerimientos de actores del mundo del trabajo, que respondan a la misión y objetivos del Departamento; y la unidad de Análisis Estadístico, cuyos objetivos principales son analizar y producir información estadística sobre los procedimientos operativos de la Dirección del Trabajo que sean de interés público, y contribuir a la provisión de información cuantitativa confiable a partir de bases de datos de registros administrativos y otras fuentes de información internas o externas. Asimismo, existe una unidad de apoyo; la unidad de Extensión y Gestión, encargada de la difusión, seguimiento y generación de acciones que permitan que los productos y subproductos elaborados por el Departamento.

## ¿Hacia qué materias y sectores económicos se va a orientar la investigación?

Las líneas investigativas que se han diseñado para este año son las siguientes: Condiciones de trabajo en dos sectores, transporte de carga en carretera y sector lechero (dos estudios); Salud y seguridad en el trabajo (dos estudios); Derecho colectivo en su dimensión jurídica y sociológica (un estudio); Protección de los trabajadores y sus derechos fundamentales (dos estudios); y Evolución y eficacia de las leyes laborales (un estudio).



Andrea Fraga, jefa del Departamento de Estudios, expone sobre la Encla 2011 ante directivos de la DT

## ¿Cuáles son los desafíos para este año?

El principal desafío que enfrenta el Departamento es la aplicación de la reconocida Encuesta Laboral, ENCLA, instrumento de recolección de información que permite observar la realidad laboral en las empresas del país. Lo anterior, sin perjuicio de continuar trabajando en diagnósticos de la realidad laboral, para lo cual se han diseñado nuevas líneas de investigación.

## ¿Qué temas abordará la Encla?

La ENCLA tiene como objetivo levantar información sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas chilenas, su dinámica y evolución, así como sobre la emergencia de nuevos fenómenos en el mundo del trabajo. Evidentemente, en cada nueva aplicación de la encuesta, se agregan, elimi-

nan o modifican preguntas; sin embargo, desde sus primeras aplicaciones, los cuestionarios de la ENCLA han permitido caracterizar a las empresas en una serie de dimensiones, tales como formas de contratación, subcontratación, remuneraciones, jornadas de trabajo, caracterización según sexo y edad de la fuerza de trabajo de las empresas, seguridad e higiene, organizaciones sindicales, negociación colectiva y conflictividad laboral.

En esta ocasión, se ha profundizado aún más en la indagación por género de los distintos temas, se han incorporado nuevas preguntas sobre capacitación a los trabajadores, jornadas de trabajo, indemnizaciones por años de servicio, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros.

### ¿Qué universo cubrirá la Encla?

La población objetivo de la encuesta son las empresas formales de cinco o más trabajadores de todo el país, cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo. Se excluyen de este universo todas aquellas entidades cuyas relaciones laborales están regidas fundamentalmente por otros cuerpos legales: Administración Pública a nivel central y local (ministerios y sus organismos dependientes, municipalidades y corporaciones municipales, gobiernos regionales y provinciales), universidades estatales, entidades de la defensa y organismos extraterritoriales. Este año 2011, la encuesta se aplicará aproximadamente a 3.500 empresas.



Andrea Fraga, jefa del Departamento de Estudios (al centro)

### ¿Qué significó asumir el cargo de jefa del Departamento de Estudios?

Sin duda ha sido un gran desafío profesional asumir esta tarea, la cual me ha permitido tener un contacto directo con los principales temas laborales que se están discutiendo y diseñar nuevas líneas de investigación orientadas a capturar los cambios de la realidad laboral. Por otra parte, el asumir el cargo en la fase de preparación de la encuesta ENCLA también ha sido una experiencia enriquecedora y motivante. Estoy muy contenta de formar parte de esta gran institución y espero poder contribuir a que siga desarrollando día a día su valiosa misión.

PAMELA CARO MIRANDA  
PERIODISTA

## Directora del Trabajo participó en entrega de “Premio Carlos Vial Espantoso”

02-Jun-2011

Elecmetal fue la empresa ganadora, la cual destacó por la difusión de las buenas prácticas laborales.



La empresa Elecmetal se hizo merecedora este año al “Premio Carlos Vial Espantoso 2011”, principal actividad anual de la Fundación del mismo nombre.

La ceremonia de entrega contó con la presencia de la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, y la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, entre otras autoridades.

Mediante este reconocimiento, la Fundación distingue a las empresas que destacan por la difusión de las buenas prácticas laborales, el valor del trabajo y la promoción de mecanismos que desemboquen en que trabajador y empresario se reconozcan en el fruto del esfuerzo común.

Este año fueron preseleccionadas siete empresas, recayendo finalmente el galardón en Elecmetal. En total, 25 empresas completaron la información requerida por la Fundación sobre diversas materias, entre otras, políticas de recursos humanos, de incentivos, remuneraciones variables, clima laboral y planes de capacitación.

Una comisión de especialistas, integrada por académicos de la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que lidera el profesor Carlos Portales, en conjunto con directores de la Fundación, efectuó una investigación de las empresas finalistas, visitándolas y reuniéndose con sus ejecutivos, trabajadores y representantes, cuyo informe final fue entregado al jurado que eligió a la empresa ganadora.

El “Premio Carlos Vial Espantoso” consiste en una escultura del artista nacional Mario Irarrázabal, la cual simboliza la unión entre capital y trabajo. Este galardón fue entregado por primera vez en el año 2000.

# Dirección del Trabajo está abierta a aumentar fiscalización en los call center

25-May-2011

Directora María Cecilia Sánchez instó a los trabajadores a denunciar infracciones, al exponer durante el lanzamiento de un estudio elaborado por esa institución sobre este emergente sector de servicios.



Andrea Fraga, jefa Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo; Cecilia Sánchez, directora del Trabajo; Miguel Ángel Vega, subgerente SurAsistencia; Rodrigo Navarro, director OTS Consulting, y Gabriela Morales, expositora y socióloga del Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo

“Los empleadores deben cumplir con la ley, eso es intransable”, enfatizó María Cecilia Sánchez, directora del Trabajo, durante el lanzamiento del estudio “Atendiendo a los clientes de los clientes. La industria del call center y sus condiciones laborales”, realizado esta mañana en dependencias de la Universidad Central, en Santiago.

El estudio, de carácter exploratorio y uno de los primeros en el país, fue desarrollado durante 2010 por Gabriela Morales y Verónica Uribe-Echevarría, sociólogas de la Dirección del Trabajo, junto con trabajadores, empresarios y académicos vinculados a los call center.

Sánchez explicó que “uno de los problemas más frecuentes –de los trabajadores de call center– es el de la jornada de trabajo, porque hay una multiplicidad de turnos y eso provoca que a veces no haya tiempo para que los trabajadores planifiquen su semana”. Agregó que la Dirección del Trabajo está en condiciones de fiscalizar más, pero que para ello requiere que los dirigentes sindicales le informen de las infracciones que enfrenten.

Dentro de las principales materias sancionadas por la Dirección del Trabajo, entre enero de 2009 y abril de 2011, en las 23 empresas de call center en Chile, figuran: remuneraciones (145 sanciones); contrato de trabajo (135 sanciones), y jornada de trabajo (84 sanciones). El total de sanciones en ese período alcanza a los 479 casos.

# Exitoso Primer Salón Sindical de Chile

30-May-2011

Durante tres días, la ciudad de La Serena fue la anfitriona de este evento, que congregó a dirigentes de trabajadores, empresarios y autoridades nacionales y regionales.



Exitosa fue la realización del Primer Salón Sindical de Chile efectuado en La Serena, evento que contó con la presencia de autoridades nacionales, como la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez; parlamentarios; empresarios regionales; representantes de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, y público en general.

En su visita a la zona, la directora Sánchez alabó la organización del Salón, que durante tres días –26, 27 y 28 de mayo– fue el epicentro de un importante encuentro sindical y, en general, de los actores del mundo laboral: empresarios, trabajadores y autoridades. En el marco del certamen destacó la celebración, por primera vez en Chile, del Día del Dirigente Sindical, que coincidió con la conmemoración del fallecimiento del histórico líder Clotario Blest.

Además de charlas relacionadas con historia y la realidad del sindicalismo en nuestro país, entre otras, en el escenario principal del Salón se efectuaron diversas manifestaciones artísticas, como música y teatro, que tuvieron la particularidad de que sus intérpretes fueron dirigentes sindicales y trabajadores.

El Primer Salón Sindical tuvo una gran afluencia de público, entre el que destacaron familiares de trabajadores sindicalizados y grupos de estudiantes universitarios. Además, fueron reconocidos diversos dirigentes en actividad, novatos, ex dirigentes, y empresas regionales nominadas por sus propias organizaciones de trabajadores.

Al término del evento, los participantes coincidieron en que los tres días “fueron inolvidables” para el sindicalismo, y agradecieron a la Dirección del Trabajo el rol que cumple en materias de organización sindical.

El director regional del Trabajo, Luis Fernández, relevó que “los trabajadores organizados en sindicatos son un aporte para cualquier actividad empresarial, al ocuparse de que la empresa respete los derechos laborales, de mantener el buen clima laboral y muchas veces de la seguridad en el trabajo”.

# Fiscalización especial de la DT a transporte interurbano por fin de semana largo

24-Jun-2011

Entre enero y mayo de este año, la Dirección del Trabajo ha cursado 335 multas a este sector, lo que representa más del 172% con respecto al mismo lapso del año pasado. Los montos recaudados se incrementaron, asimismo, en 120,88%.



Un programa especial de fiscalización al transporte interurbano de pasajeros está desplegando en todo el país la Dirección del Trabajo (DT) con motivo del fin de semana largo.

La directora nacional de la DT, María Cecilia Sánchez, y el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, encabezaron el viernes 24 de junio una fiscalización en el Terminal Sur de Santiago para verificar las correctas jornadas de trabajo de las tripulaciones de los buses.

La inspección, coordinada por el director regional Metropolitano Poniente, Ramón Ferrada, culminó con el retiro de un bus desde el rodoviario, una segunda máquina suspendida temporalmente y otras seis empresas del rubro sancionadas con multas de 20 UTM por cada trabajador que no había cumplido con los tiempos apropiados de descanso.

La directora del Trabajo aseguró que las fiscalizaciones al transporte de pasajeros son una constante en la labor de la DT. "Durante este tipo de fines de semana, donde hay mayor movimiento, estaremos haciendo programas especiales, con resultados que redundan en la seguridad de choferes y pasajeros", explicó María Cecilia Sánchez.

## Jornada y descansos

Como en inspecciones anteriores, los fiscalizadores están en los terminales rodoviarios controlando la salida y llegada de buses para constatar, principalmente, la instalación y funcionamiento de los dispositivos de registro automatizado de asistencia.



Sobre la base de estos instrumentos se verifica la jornada y descansos de los choferes; esto es, tiempo máximo de conducción continua, el que no debe ser superior a cinco horas; descanso mínimo entre turnos de conducción (dos horas); descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de un período de 24 horas; descanso de ocho horas al arribar a un terminal después de haber servido un recorrido de ocho o más horas, y descanso semanal compensatorio.

Si a través del dispositivo a bordo del bus no es posible establecer todos los eventos de las últimas 24 horas, todas las infracciones generadas durante el mismo lapso, y todas las infracciones referidas al descanso semanal o descanso compensatorio, los fiscalizadores deben cursar sanción por no llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas.

Asimismo, si el dispositivo no está instalado o no está en funcionamiento, se tipifica infracción por no llevar registro de asistencia. En este escenario, los fiscalizadores toman declaración a los integrantes de la tripulación, y si de ésta se desprende alguna infracción a la jornada y los descansos, se procede a la suspensión del trabajador afectado. Sólo si se verifica su reemplazo o se cumple el tiempo de descanso se autoriza la reanudación de labores.

Entre enero y mayo del presente año se efectuaron 1.048 fiscalizaciones, resultando 335 con multa (713 sin multa), lo que representa el 172,3% más que el mismo período de 2010, en el cual el número de fiscalizaciones ascendió a 555: 123 con multas y 432 sin multa.

Los montos involucrados por multas en el período enero-mayo de 2011 suman \$396.158.482, versus \$179.353.742 de 2010; esto es, el 120,88% más.

Durante todo el año 2010 los programas de fiscalización de la DT arrojaron 1.797 inspecciones, de las cuales 615 derivaron en multa y 1.282 sin multa, con un monto total recaudado de \$766.735.255.

Finalmente, la Dirección del Trabajo recuerda que el domingo 26 y el lunes 27 de junio no constituyen días de descanso obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del comercio, por lo que los malls, supermercados y locales comerciales pueden permanecer abiertos para el público.

## DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

# ESTUDIO “ATENDIENDO A LOS CLIENTES DE LOS CLIENTES: LA INDUSTRIA DE LOS CALL CENTER Y SUS CONDICIONES LABORALES”

En mayo recién pasado, el Departamento de Estudios realizó el lanzamiento de su publicación sobre condiciones de trabajo en el sector de Call Center llamado, “*Atendiendo a los clientes de los clientes: La industria de los Call centers y sus condiciones laborales*”, con una especial convocatoria dirigida a los actores laborales de dicha industria, empleadores, dirigentes gremiales y sindicales, trabajadores, además de expertos en materias de gestión y consultoría de call center, académicos y expertos en temas laborales. En el entendido que para la Dirección del Trabajo el cumplimiento de la normativa laboral resulta fundamental para el fomento de las buenas prácticas laborales, también es su misión encargar a sus unidades competentes, el develar situaciones laborales poco conocidas o bien, realidades particulares del mundo del trabajo, que han sido objeto de preocupación en materia laboral y a su vez poco explorados en profundidad.



Gabriela Morales, expositora y socióloga del Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo. Tamara Muñoz, Presidenta de Fetracall y consejera de la CUT; Miguel Ángel Vega, Subgerente SurAsistencia, y Rodrigo Navarro, Director OTS Consulting.

En virtud de lo anterior, la investigación realizada durante el año 2010 fue diseñada con un doble propósito: avanzar en el conocimiento y caracterización de esta industria, hasta aquí poco estudiada, y responder a la insuficiencia que existe en el diagnóstico sobre el proceso de trabajo y las condiciones en que se realiza, con especial atención en el análisis de dos aspectos que, según los antecedentes, aparecen como los problemas laborales más relevantes: el sistema de remuneraciones y la organización del tiempo de trabajo.

Además, se trató de desentrañar el impacto sobre las condiciones laborales que representan las formas organizativas del trabajo propias de este sector productivo nuevo y de contribuir, de este modo, al debate y a la reflexión sobre el alcance y la adecuación de la protección laboral, en contextos laborales flexibles y adaptables.

Se trata de un estudio exploratorio de carácter cualitativo, donde la metodología empleada consistió en la revisión de la bibliografía existente, la sistematización de antecedentes e información disponible, la realización de entrevistas en profundidad a actores laborales relevantes del sector<sup>1</sup> y la aplicación de una encuesta, a modo de estudio de casos, en diez empresas de call center, seleccionadas al azar entre las más importantes de la industria.

## LOS CALL CENTER, UNA REALIDAD LABORAL POCO CONOCIDA

Los centros de llamado, más frecuentemente denominados en inglés *call center*, constituyen una industria relativamente nueva en el país, cuyos orígenes se remontan a comienzos de los años ochenta, cuando Chilecta monta la primera plataforma para establecer contacto con sus clientes de manera no presencial;<sup>2</sup> modelo que paulatinamente comienza a ser imitado e implementado por otras empresas.

Aunque es todavía un sector económico pequeño, el crecimiento de esta actividad ha sido fuerte y sostenido, perfilándose la industria con un potencial interesante para el desarrollo económico del país y para la creación de empleos, especialmente en el ámbito de la exportación de servicios.

Su aparición está asociada directamente con el inédito crecimiento que ha experimentado el sector servicios en los últimos años y su desarrollo ha estado ligado a la expansión de las comunicaciones y a los avances en la tecnología de base informática. Responde a las políticas de diferenciación funcional y de externalización (*outsourcing*) de los servicios de grandes compañías que han transferido muchas de sus funciones (incluso algunas directamente ligadas a la producción) a terceras empresas. Como parte de esta estrategia, los servicios de atención a clientes, antes prestados por empleados de las propias compañías, han sido traspasados a empresas de servicios especializadas en la gestión de call center.

Es también un negocio inserto en el marco de los procesos económicos de globalización del capital y del trabajo, lo que se conoce como *offshore* o deslocalización, involucrando una alta presencia de empresas multinacionales y de capitales extranjeros en el país. La industria ha buscado abrirse camino a través de aumentar su competitividad, tanto para incentivar a empresas extranjeras a instalarse en el Chile, como para lograr llevar sus propias empresas a otros países.<sup>3</sup> Los procesos de reorganización empresarial que buscan abaratar los costos operacionales, creando plataformas en países donde éstos sean menores, han impulsado la competencia entre localidades y regiones para atraer proyectos e inversiones creadores de empleo.

Muy intensiva en el uso de mano de obra, esta actividad constituye un nicho relevante para la creación de empleos, especialmente para segmentos de trabajadores más vulnerables como jóvenes, mujeres de mediana edad e, incluso, personas discapacitadas; es lo que los empresarios del sector denominan discriminación positiva en la contratación.

1 Se realizaron entrevistas en profundidad a gerentes de call center y dirigentes empresariales de la Asociación Chilena de Empresas de Call Center (ACEC); a trabajadores y dirigentes sindicales de la Federación de Trabajadores del Call Center (FETRACALL), federación que agrupa a las organizaciones sindicales del sector; y a informantes clave del ámbito académico (Director de Diplomado en Gestión Estratégica de Call Center y consultor de estas empresas) y del gobierno (Ejecutivo del Programa de Atracción de Inversiones en Alta Tecnología de Corfo).

2 "Call y Contact Center: "El gran valor de los clientes". En revista *Gerencia*, diciembre 2005. Disponible en <<http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mv?sec=3&num=296>>

3 CORFO en Chile fomenta el desarrollo del sector mediante la implementación de un clúster denominado servicios globales. [http://www.corfo.cl/clusters/cluster\\_servicios\\_globales](http://www.corfo.cl/clusters/cluster_servicios_globales).

Por otro lado, los centros de llamado pertenecen a una industria que promueve altos niveles de flexibilidad laboral, con el fin de adecuar el proceso de trabajo a las nuevas tecnologías de la comunicación y poder ofrecer un servicio que funcione las 24 horas del día, todos los días de la semana y los 365 días del año. Ello requiere de complejas y modernas formas de organización del trabajo que se ajusten a los amplios márgenes de adaptación que demanda la industria, generando un escenario laboral flexible con consecuencias sobre las condiciones de trabajo en el rubro.

Aunque existen perspectivas de avanzar en la profesionalización de la industria, reconociendo que el ideal es ofrecer servicios más especializados y con mayor valor agregado, actualmente es un trabajo que requiere de competencias básicas y baja calificación.

En este escenario, de servicios de poco valor agregado, las empresas compiten básicamente por costos, tanto en el mercado local como en el internacional. La competencia entre compañías en el mercado interno impacta en las remuneraciones. Al respecto, se observa una disminución progresiva de los sueldos en el rubro, a medida que se consolida esta actividad e ingresa una mayor cantidad de empresas al sector. Pero también, la competencia internacional, entre países y regiones, para atraer inversiones extranjeras y ofrecer externalización de servicios a menores precios, ha impulsado la baja de los salarios en el rubro.

Los salarios percibidos por los trabajadores responden al tipo de jornada en la cual se desempeñan. Así el estudio arrojó los siguientes resultados: para una jornada de hasta 30 horas semanales, el sueldo promedio es de 217.095 pesos, para una jornada entre 31 y 44 horas semanales éste alcanza un promedio de 223.275 pesos mensuales, y para la jornada ordinaria de 45 horas, el promedio es 245.600 pesos, en donde la parte variable de la remuneración representa alrededor de un 20 a un 30%, y corresponde a bonos, comisiones y horas extras en un menor porcentaje.

De este modo, el bajo nivel de las remuneraciones en el sector, que no supera en promedio los 250 mil pesos líquidos mensuales, obedece –en parte– a las escasas competencias que requiere el trabajo que realizan los teleoperadores, pero responde también al objetivo de reducir costos operacionales para mantener o incrementar la competitividad nacional e internacional de la actividad.

En este contexto de fuerte competencia, los empresarios del sector reclaman aún mayores de grados de flexibilidad laboral, tanto para poder reducir el precio de la mano de obra, que se ha elevado comparativamente a otros países de la región, haciendo que la industria chilena se vuelva menos atractiva para la inversión extranjera; pero también para poder ajustar el proceso de trabajo al dinamismo que requiere la industria.

Para responder a los requerimientos de las empresas usuarias y a las necesidades de sus clientes, prestando los distintos servicios en forma permanente, los centros de llamado flexibilizan el tiempo de trabajo, haciéndolo altamente adaptable, principalmente a través de distintas medidas: un sistema de jornadas múltiple, la implementación de turnos, el trabajo en horario diurno y nocturno, el trabajo en días domingo y el uso frecuente de horas extraordinarias.

En este aspecto, el estudio arrojó datos para la jornada de trabajo, la cual es organizada preferentemente en sistemas de 6x1, con jornadas de hasta 30 horas, con el 21,8% de trabajadores; un 47,2% que trabaja entre 31 y 44 horas semanales, y un 31% de trabajadores con jornada ordinaria de 45 horas.

Por otra parte, distinto a lo que se podría pensar, las jornadas de menos horas son preferidas en su mayoría por los hombres: el 67,5% de los hombres tienen jornadas de hasta 36 horas semanales mientras que las mujeres representan un 32,5% para la misma categoría de jornada. En las jornadas más extensas de entre 40 y 45 horas semanales, las mujeres representan un 40,5%, y en el mismo bloque, los hombres tienen una participación de 32,5%. De este modo, la organización del tiempo de trabajo en las empresas de call center es altamente compleja y dinámica y es llevada a cabo adecuando las jornadas de los teleoperadores a las demandas de los clientes, en turnos que rotan con una alta frecuencia para cada trabajador.

En algunas de las empresas estudiadas se pudieron detectar entre dos hasta 90 tipos de turnos diferentes, lo cual genera bastante dificultad tanto en la asignación de los turnos como en la coordinación de las jornadas para los trabajadores. Además, en muchas ocasiones, las empresas no cumplen con la obligación legal de notificar con la debida antelación los cambios en el sistema de turnos. Ambas situaciones acarrearán una gran inestabilidad e incertidumbre para los trabajadores respecto de su jornada quienes, como consecuencia, deben estar permanentemente a disposición de la empresa para eventuales llamados.

A la incertidumbre en la jornada se añade incerteza e inestabilidad de los salarios. La remuneración en el sector depende, en gran medida, de componentes que varían en función de distintos factores. El punto clave es que la remuneración está ligada fuertemente a lo que se produce, de manera que el salario depende en parte importante del esfuerzo de los teleoperadores, y de una continua evaluación objetiva, de acuerdo al resultado o número de ventas o atenciones y, subjetiva, mediante una valoración de la calidad de la atención acorde a patrones establecidos por la empresa.

Sin perjuicio de ello, existe falta de claridad respecto del monto que alcanzan los componentes variables de la remuneración, lo que dificulta que los trabajadores puedan predecir y corroborar sus ingresos, a la vez que impide a los dirigentes contar con la información necesaria para negociar mejor los salarios. Los trabajadores señalan desconocer los criterios y mecanismos con que se miden y asignan los componentes variables de la remuneración, lo que genera inseguridad respecto de cuánto van a recibir como salario a fin de mes.

Otro punto relevante de señalar es que, a pesar de contar con un perfil de empleados jóvenes y una alta rotación laboral, este sector muestra una importante tasa de afiliación sindical. En efecto, la acción sindical ha logrado ser lo bastante efectiva en el encauzamiento de sus demandas y reivindicaciones en materia de derechos laborales, tales como la obtención por negociación colectiva de un seguro complementario de salud con cobertura incluso de enfermedades por estrés o depresión, el logro de que junto con acoger parcialmente la excepción de pago por semana corrida se reconoció a algunos de los demandantes el derecho al pago de ésta, descansos compensatorios y cotizaciones de seguridad social correspondientes a éstos. Es posible reconocer que las organizaciones de los trabajadores de call center tienen el potencial para constituirse en un medio importante para lograr mejoras sustanciales en sus condiciones de trabajo, aportando además al cumplimiento de los derechos laborales.

Por último, cabe agregar que el proceso de trabajo de este tipo de personas se caracteriza por una alta estandarización de los procesos, baja autonomía, fuerte control y una permanente evaluación, lo cual si bien puede significar que los agentes sean más productivos, al mismo tiempo, repercute en su salud, puesto que los expone a un alto nivel de estrés que suele derivar en agotamiento. Por otra parte, al ser oficios mecanizados, no se experimenta una profesionalización, ni un aprendizaje mayor, ni tampoco existe una evolución de las capacidades laborales de los agentes.

En este panorama, no se ve con claridad cómo esta actividad podría llegar a constituirse en una industria capaz de generar servicios de mayor nivel agregado y empleo de calidad. Es por ello, que a estos trabajos llegan personas vulnerables desde el punto de vista del empleo y de un perfil determinado: jóvenes y mujeres de mediana edad, de baja calificación y escasas competencias, con poca de experiencia laboral.

Los resultados del estudio sugieren que, para avanzar en el desarrollo de esta industria, es necesario profesionalizarla y ofrecer servicios de mayor valor agregado o, bien de mayor calidad, aprovechando las garantías que posee el país en el sentido de estabilidad social, institucional y económica, que facilitan la atracción de inversiones y demandas de servicios del exterior.

Al respecto, las posibilidades de generación de valor que presenta, hoy en día, el uso de redes sociales en los servicios a usuarios vía *contact center*, podría significar un salto en la industria, al mismo tiempo que a través de la maduración de la industria de call center y con el desarrollo de las innovaciones en las tecnologías de comunicación e información, se debiera tender a una disminución de la rutinización en el

proceso de trabajo y al desarrollo de competencias entre los teleoperadores, ligadas a mayores grados de autonomía.

Por su parte, para mejorar la productividad y el compromiso de los trabajadores del sector se hace evidente que se requiere de un examen cuidadoso de los efectos del proceso de trabajo y de las condiciones laborales en los trabajadores, con el fin de adoptar las medidas necesarias que contribuyan a mejorar el clima laboral junto con una real mejora de las condiciones de trabajo.

Para finalizar, se puede concluir, en primer lugar, que el estudio realizado ha contribuido al conocimiento del sector, a clarificar los procesos de organización productiva y estructural de las empresas de call center y a clarificar los problemas que los trabajadores, específicamente los teleoperadores, tienen en materia de condiciones laborales, especialmente en lo referente a jornada de trabajo y remuneraciones.

En segundo lugar, esta investigación aporta a la discusión acerca de los desafíos que tiene la industria para lograr un mayor complemento entre la mejora en la entrega de un servicio de calidad y la calificación de los teleoperadores, con un sistema de incentivos y motivaciones satisfactoria tanto para la industria como para los trabajadores.

En tercer lugar, también ayuda a dejar de manifiesto que se debe avanzar aún más en el ámbito de la negociación colectiva, incluyendo materias de seguridad y salud.

Finalmente, en el marco de apertura a nuevos nichos de mercado o servicios por parte de las empresas chilenas de call center en conjunto con la expansión del *offshoring* y el aumento de complejidad y de cobertura, se señala y recomienda generar puestos de trabajo que propicien la estabilidad en el empleo y disminuir la rotación para, de esta forma, aumentar el valor agregado de la industria y la calidad del empleo para sus trabajadores.

# Descanso Semanal

## 1. Régimen de descanso dominical

De conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los siguientes: a) no puede exceder de 45 horas semanales, b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en no menos de cinco ni en más de seis días, y c) no puede exceder de 10 horas diarias. Además, en el contrato debe establecerse el horario de trabajo, es decir, la hora de inicio y término de la jornada diaria, y el tiempo destinado a la colación, el que no puede ser inferior a media hora. De esta forma, si se pacta una jornada de 45 horas semanales y dicha jornada se distribuye en cinco días, el trabajador tendría derecho a descansar los dos días restantes. Por el contrario, si la jornada de 45 horas se distribuye en los seis días que la ley permite como máximo, el trabajador tendrá derecho a un solo día de descanso en la semana.

Por otra parte, conforme lo prescribe el artículo 35 del Código del Trabajo, por regla general, los días domingo y aquellos que la ley declara festivos son de descanso. De esta manera, las partes pueden convenir que la jornada de trabajo se distribuya en cinco o en seis días, esto es de lunes a viernes o de lunes a sábado. En consecuencia, tratándose de una jornada de 45 horas, según la forma en que se pacte distribuir la jornada semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar uno o dos días, esto es, si la jornada se pacta de lunes a viernes se tendrá derecho a descansar los días sábados y los domingos. Si la jornada se pacta de lunes a sábado, el trabajador tendrá derecho a descansar los domingos. En todo caso, en ambas situaciones el trabajador tendrá derecho a descansar todos los días que la ley declara festivos.

### *Inicio y fin del descanso dominical*

El descanso correspondiente al día domingo y los días festivos comienza, conforme lo dispone el artículo 36 del Código del Trabajo, a las 21:00 horas del día anterior (sábado o día previo al festivo) y termina a las 06:00 horas del día siguiente (lunes o día siguiente al festivo). La norma del artículo 36 admite sólo una excepción, que está referida a las alteraciones que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo. En efecto, la ley permite que sólo en el evento que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos pueden abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso semanal, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema de turnos rotativos pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día que precede al día de descanso (sábado o día anterior al festivo), y entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue al día de descanso semanal (lunes o día siguiente al festivo). En todo caso, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha establecido que dicha excepción no significa que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del día correspondiente al domingo o festivo, según el caso, por cuanto dicho día es de descanso absoluto.

## 2. Régimen de descanso semanal compensatorio

Si bien la regla general implica que la jornada laboral se debe distribuir en días hábiles, esto es, de lunes a sábado o de lunes a viernes, existen algunas actividades que la ley ha exceptuado de esta regla. En efecto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, los trabajadores que se encuentran

en alguna de las situaciones que dicho artículo señala pueden convenir con su empleador incluir en la jornada ordinaria de trabajo los días domingo y festivos, caso en el cual el empleador deberá otorgar un día de descanso en la semana en compensación por las labores realizadas en domingo y otro por cada festivo en que deba prestarse servicio.

En tal evento el trabajador estará sujeto a un régimen especial de descanso, vale decir, con descanso compensatorio en la semana (un día por el domingo trabajado y otro día por el festivo laborado). Los trabajadores que quedan exceptuados del descanso dominical son los que se desempeñan en las siguientes actividades:

1. en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
3. en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
4. en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
5. a bordo de naves;
6. en las faenas portuarias;
7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo, y
8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Debe agregarse que la circunstancia de que el legislador haya establecido la posibilidad de que tratándose de estas actividades, las partes puedan convenir una jornada ordinaria que incluya los domingos y los festivos, no implica que pueda excederse la cantidad de días que se puede laborar de forma continua, por lo cual, tratándose de los trabajadores exceptuados del descanso en días domingos y festivos, la jornada de 45 horas no puede distribuirse en menos de cinco ni en más de seis días continuos de labor, luego de lo cual el trabajador debe hacer uso de su descanso semanal bajo la modalidad de descanso compensatorio.

### ***Inicio y fin del descanso semanal compensatorio***

Tratándose de trabajadores exceptuados del descanso en días domingos y festivos, el descanso semanal se computa de la misma forma que para los demás trabajadores. En consecuencia, el descanso compensatorio que corresponde otorgar por cada domingo y festivo en que se haya debido prestar servicios comienza, conforme lo dispone el artículo 36 del Código del Trabajo, a las 21:00 horas del día anterior y termina a las 06:00 horas del día siguiente. Sin embargo, tal como ocurre en el caso de los trabajadores con derecho a descanso en domingos y festivos, en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, resulta aplicable la excepción prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo que dice relación con las alteraciones que se produzcan a causa de la rotación en los turnos de trabajo. En consecuencia, en el evento que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos pueden abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso semanal, lo que implica que los trabajadores sujetos a dicho sistema de turnos rotativos pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día que precede al día de descanso compensatorio y, entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue al día de descanso semanal compensatorio. Por el contrario, bajo ninguna circunstancia los turnos podrían llegar a implicar la prestación de servicios entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del día correspondiente al descanso.

### ***Requisitos para el otorgamiento del descanso semanal compensatorio***

El otorgamiento del día de descanso compensatorio de los trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos procede por el solo hecho de existir una prestación de servicio en tales días, independientemente de todo otra circunstancia. De esta forma, cualquiera sea el número de horas que se labore en día domingo o festivos se tiene derecho a un día completo de descanso en compensación por las labores realizadas en domingo y a otro día completo por cada festivo trabajado.

Sin embargo, el régimen de descanso compensatorio supone el cumplimiento de una jornada semanal normal, distribuida en cinco o seis días, por lo que no es procedente dicho descanso en jornadas convencionales inferiores. De esta forma, en el caso de los trabajadores contratados para laborar menos de cinco días a la semana no resulta exigible el derecho al descanso semanal compensatorio.

### ***Oportunidad en que debe otorgarse el descanso compensatorio por el festivo laborado***

El descanso por el día festivo debe ser otorgado por el empleador dentro de los siete días siguientes al festivo trabajado, salvo que se haya acordado por escrito, antes de trabajarse el festivo, que en lugar de otorgarse el descanso compensatorio éste se remunere al valor que representa para el trabajador un día de trabajo, más el recargo del 50%, a los menos, o se acuerde que el descanso compensatorio se otorgará en otra oportunidad, caso en el cual el acuerdo escrito deberá precisar la oportunidad en que se dará o la fecha en que se concederá. Cabe indicar que, salvo que exista acuerdo en contrario de las partes, el hecho de trabajar un día festivo no otorga derecho al dependiente a que dichas horas se paguen como horas extras ni con recargo especial, toda vez que forman parte de la jornada ordinaria del dependiente.

### ***Derecho a descansar dos domingos en el mes***

Según lo establecido en el inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo, los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria (N° 2 del señalado artículo) o en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención (N° 7 del artículo mencionado), tienen derecho a que al menos dos de los descansos en el respectivo mes calendario se les otorgue necesariamente en día domingo.

El empleador, respecto de estos trabajadores, debe cumplir dos obligaciones legales en forma simultánea, en primer lugar, que la jornada semanal ordinaria de trabajo no sea distribuida de forma que labores más de seis días continuos de trabajo, y, por otra parte, que dos de los descansos semanales del mes recaiga en día domingo. Así las cosas, si el trabajador tiene una jornada laboral distribuida en seis días de labor seguidos por un día de descanso, no podría el empleador válidamente desplazar el descanso semanal para un domingo con el objeto de dar cumplimiento al segundo requisito por cuanto, con ello, haría trabajar el dependiente más de seis días seguidos lo cual implica una infracción que puede ser sancionada por la Inspección del Trabajo.

Por el contrario, si se tiene pactada una jornada laboral distribuida en cinco días de labor seguidos por dos días de descanso, si se cumple con las exigencias del legislador, podrían las partes convenir el traslado de uno de los días de descanso al domingo. Debe aclararse que el legislador al establecer el derecho a descansar dos domingos en cada mes calendario para estos trabajadores no les ha otorgado como dos días adicionales de descanso, sino que solamente ha establecido la obligación de que dos de los días de descanso de cada mes calendario coincidan con días domingos. Así por ejemplo, nada impide a las partes convenir en el contrato que en la semana en que el dependiente descansará dos días (uno por el descanso semanal

compensatorio y otro en día domingo) la jornada ordinaria de 45 horas sea distribuida en cinco días en lugar de laborar la misma jornada en seis días.

Tal como se ha señalado anteriormente, la normativa en análisis es de carácter imperativo, por lo que el otorgamiento del beneficio en la forma que se encuentra consagrado en la ley es obligatorio. De esta forma, el empleador debe, necesariamente, conceder estos descansos. En caso contrario, el empleador deberá otorgar en forma retroactiva el o los domingos de descanso en día domingo no otorgados en su oportunidad, sin perjuicio de las sanciones administrativas que esta infracción conlleva.

Por otra parte, no resulta procedente compensar los dos domingos de descanso al mes por días festivos. La norma legal respectiva es de carácter imperativo y obliga a los empleadores a otorgar dos descansos mensuales en día domingo, de suerte tal que no resulta procedente dicho descanso en días distintos al señalado.

### ***Trabajadores sin derecho a descansar dos domingos en el mes***

Aquellos trabajadores contemplados en los números 2 y 7 del ya citado artículo 38 del Código del Trabajo, tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario se les otorgue necesariamente en día domingo. Sin embargo, la misma norma establece que no es exigibles este beneficio tratándose de de trabajadores cuyo contrato sea igual o inferior a treinta días de duración o de aquellos que cumplen una jornada laboral no superior a veinte horas semanales o, por último, de dependientes contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los siguientes: a) no puede exceder de 45 horas semanales, b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en no menos de cinco ni en más de seis días, y c) no puede exceder de 10 horas diarias. Además, en el contrato debe establecerse el horario de trabajo, es decir, la hora de inicio y término de la jornada diaria, y el tiempo destinado a la colación, el que no puede ser inferior a media hora. De esta forma, si se pacta una jornada de 45 horas semanales y dicha jornada se distribuye en cinco días, el trabajador tendría derecho a descansar los dos días restantes. Por el contrario, si la jornada de 45 horas se distribuye en los seis días que la ley permite como máximo, el trabajador tendrá derecho a un solo día de descanso en la semana.

Por otra parte, conforme lo prescribe el artículo 35 del Código del Trabajo, por regla general, los días domingo y aquellos que la ley declara festivos son de descanso. De esta manera, las partes pueden convenir que la jornada de trabajo se distribuya en cinco o en seis días, esto es de lunes a viernes o de lunes a sábado. En consecuencia, tratándose de una jornada de 45 horas, según la forma en que se pacte distribuir la jornada semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar uno o dos días, esto es, si la jornada se pacta de lunes a viernes se tendrá derecho a descansar los días sábados y los domingos. Si la jornada se pacta de lunes a sábado, el trabajador tendrá derecho a descansar los domingos. En todo caso, en ambas situaciones el trabajador tendrá derecho a descansar todos los días que la ley declara festivos.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA  
SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR

# DECLARA FERIADO, PARA LA COMUNA DE PUERTO NATALES, EL 31 DE MAYO DE 2011<sup>(\*)</sup>

## LEY Nº 20.517

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señores Carlos Bianchi Chelech, Víctor Pérez Varela y Hosaín Sabag Castillo.

Proyecto de ley:

**“Artículo único.**- Declárase feriado, para la comuna de Puerto Natales, el día 31 de mayo de 2011”.

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

Santiago, 24 de mayo de 2011.- RODRIGO HINZPETER KIRBERG, Vicepresidente de la República.- Rodrigo Ubilla Mackenney, Ministro del Interior y Seguridad Pública (S).

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 27.05.2011.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

# MODIFICA DECRETO N° 23, DE 2008, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS ESTABLECIDO EN LA LEY 20.255<sup>(\*)</sup>

## Decreto N° 12

Núm. 12.- Santiago, 5 de mayo de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el N° 6, del artículo 32 de la Constitución Política de la República; en el artículo 32 de la ley 20.255; en la ley 20.366; en el decreto supremo N° 23, de 2008 y su modificación contenida en el decreto N° 14, de 2010, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Oficio N° 011462, de fecha 18 de abril de 2011, de la Directora de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y del Subsecretario de Previsión Social, mediante el cual se solicita emitir opinión del Consejo Consultivo Previsional sobre modificación al decreto supremo N° 23, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la ley 20.255.
2. Oficio N° 011584, de fecha 5 de mayo de 2011, del Presidente del Consejo Consultivo Previsional, mediante el cual remite informe sobre las modificaciones al Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias, particularmente a lo referido al establecimiento del umbral de Focalización Previsional,

Decreto:

1. **Artículo único:** Agréguese el siguiente artículo 35 nuevo en el decreto supremo N° 23, de 2008, modificado por el decreto N° 14 de 2010, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

“Artículo 35.- A contar del 1° de julio de 2011, los eventuales beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias deberán tener un puntaje de focalización previsional igual o inferior a 1.206 puntos para efecto de acreditar el requisito establecido en la letra b) del artículo 3° de la ley 20.255. Dicho puntaje será calculado de conformidad con el inciso final del artículo 33”.

Anótese, tómesese razón, comuníquese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fonet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Augusto Iglesias Palau, Subsecretario de Previsión Social.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 9.06.2011.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN, PROCEDIMIENTOS, MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO<sup>(\*)</sup>

## Decreto N° 28

Núm. 28.- Santiago, 12 de abril de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece la Reestructuración y Funciones de la Subsecretaría del Trabajo; las glosas 8, 10, 13 y 14 asociadas a la partida 15-05-01-24-01-090 de la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011 y la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1.- Que la Ley N° 20.481 de Presupuestos del Sector Público del año 2011, ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-090, que tiene por objetivo financiar un Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, cuya gestión encomienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

2.- Que la glosa N° 8 de la asignación indicada establece que los otros componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" a contar de la fecha de publicación de la ley.

Decreto:

Apruébanse los siguientes componentes y líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.

**Artículo primero:** Objetivo del Programa:

El Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, en adelante el "Programa", tiene como objetivo generar acciones para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación destinadas a incrementar sus oportunidades para acceder al mercado del trabajo,

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 16.06.2011.

mediante su contratación en las empresas que accedan al Programa, de acuerdo a la línea de acción que más adelante se detalla.

**Artículo segundo:** Requisitos de los(as) beneficiarios(as)

La asignación de los recursos del Programa se orientará a fomentar en las empresas la contratación de los siguientes grupos objetivos de personas:

- a) Hombres desempleados, o que buscan trabajo por primera vez, desde los 50 años de edad hasta los 65 años de edad, dada la necesidad de reincorporar al mercado del trabajo a este grupo, cuyas competencias laborales han ido quedando obsoletas.
- b) Mujeres desempleadas, o que buscan trabajo por primera vez, desde los 25 años de edad hasta los 60 años de edad, atendida la baja tasa de participación de este grupo en el mercado laboral.

Los beneficiarios mencionados podrán postular a este Programa siempre que su desempleo sea de tres o más meses, contados hacia atrás desde la postulación.

La calidad de desempleado de los(as) beneficiarios(as), se verificará mediante la certificación de los últimos 12 (doce) meses de cotizaciones previsionales por la entidad previsional que corresponda, o por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), en el caso de quienes buscan trabajo por primera vez, conforme a las instrucciones generales que dicte el Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en adelante SENCE.

**Artículo tercero:** Línea de Acción y Componentes:

El Programa considera la siguiente línea de acción y componentes:

Con cargo a los recursos del Programa se podrá otorgar a los respectivos empleadores, que contraten a los beneficiarios indicados en el artículo precedente, una bonificación mensual por trabajador del 50% de un ingreso mínimo mensual con una duración de 5 (cinco) meses.

Los trabajadores(as) contratados(as) con cargo a esta línea deberán ser capacitados dentro del período en que se otorga el beneficio. La capacitación deberá ser efectuada a través de los Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el registro que al efecto lleva el SENCE, o mediante capacitación interna de la misma empresa a través de personal calificado.

El Director Nacional del SENCE establecerá, mediante instrucciones generales, el valor y los mínimos de horas cronológicas de la capacitación, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

**Artículo cuarto:** Requisitos de postulación:

Podrán postular las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal y los contribuyentes que tributen conforme al artículo 22 del mismo, de acuerdo a la certificación otorgada por el Servicio de Impuestos Internos.

Corresponderá al SENCE la verificación de los requisitos de las empresas para postular a la bonificación y de los trabajadores(as) que causen el beneficio, de acuerdo a las instrucciones que imparta su Director Nacional.

**Artículo quinto:** Procedimientos:

Las empresas podrán postular a este Programa en las Direcciones Regionales del SENCE, a uno o más trabajadores, de acuerdo al cumplimiento de los requisitos de selección consistentes en: Tiempo de cesantía, duración del contrato, monto de la remuneración, cuya ponderación se contendrá en la tabla de evaluación

contemplada en las instrucciones que dicte el Director Nacional del SENCE al efecto y que serán publicadas en el sitio web institucional del SENCE.

El resultado de la postulación será notificado mediante una carta certificada, tanto respecto a las empresas cuya postulación fue aprobada como aquellas a las que les fue rechazada.

El Director Nacional del SENCE, para efectos de operación del Programa, dictará una o más instrucciones aprobadas por resolución.

**Artículo sexto:** Mecanismos de Control:

El SENCE realizará auditorías internas al Programa, verificando el cumplimiento de sus diversas fases y lo estipulado en el presente decreto y las instrucciones dictadas al efecto.

Asimismo, el SENCE realizará las fiscalizaciones pertinentes, para verificar el cumplimiento de la normativa señalada en el presente decreto y en las instrucciones que el Director Nacional del SENCE dicte al efecto, de acuerdo con el Plan Anual de Fiscalización del SENCE.

Los Organismos Técnicos de Capacitación y las empresas deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso de los auditores y fiscalizadores del SENCE sin restricciones, prestando la colaboración que se requiera en este sentido.

El SENCE supervisará el cumplimiento de los requisitos contemplados para el desarrollo del Programa, con el objeto de controlar su correcta ejecución. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de supervigilancia, auditoría o control que pudiere implementar directamente la Subsecretaría del Trabajo, según determine el Subsecretario del Trabajo.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

## CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

# ACUERDO SOBRE IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DE SUS DECISIONES<sup>(\*)</sup>

Certifico que el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, en su sesión N° 252, de 3 de junio de 2011, ha adoptado por unanimidad el siguiente acuerdo:

**“ACUERDO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA  
SOBRE LA IMPROCEDENCIA DEL  
RECURSO DE REPOSICIÓN DE LA LEY N° 19.880  
EN CONTRA DE SUS DECISIONES**

Visto: Que en virtud del artículo 36 de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la ley N° 20.285, en adelante Ley de Transparencia, el Consejo Directivo de esta corporación tiene facultades para ejercer la dirección y administración superiores del Consejo, y que es necesario dar aplicación armónica al artículo 28 de la referida ley y al artículo 1° de la ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Considerando:

I. Que el artículo 1° de la Ley N° 19.880, señala: “La presente ley establece y regula las bases del procedimiento administrativo de los actos de la Administración del Estado. En caso de que la ley establezca procedimientos administrativos especiales, la presente ley se aplicará con carácter de supletoria”, consagrando el principio de especialidad. Por consiguiente, no será aplicable esta ley general en forma supletoria a los procedimientos que posean una regulación especial contenida en una norma legal, puesto que ésta sólo regirá respecto de aquellos que carecen de una reglamentación concreta o, que teniéndola, presenten vacíos de regulación básica que es necesario integrar.

II. Que, por su parte, la Ley de Transparencia consagra en los artículos 24 y siguientes un procedimiento especial y reglado de reclamación por incumplimiento de los deberes de transparencia activa o amparo del derecho de acceso a la información por denegación de entrega o transcurso del plazo para ello, dentro del cual se establece una única forma de impugnación de las decisiones que adopte el Consejo, a través del reclamo de ilegalidad ante la Corte de Apelaciones respectiva.

III. Que por aplicación del principio de especialidad al procedimiento seguido ante el Consejo, establecido en los artículos citados en el considerando anterior, y por regular ese cuerpo legal adecuadamente un sistema impugnatorio o de revisión autónomo, resguardando con ello las exigencias del debido proceso, no resulta aplicable supletoriamente a su respecto la Ley N° 19.880, por lo que debe rechazarse la interposición del recurso de reposición consagrado en el artículo 59 de este cuerpo legal en contra de una decisión del Consejo para la Transparencia, puesto que importaría modificar el criterio adoptado por el legislador.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 9.06.2011.

IV. Que la anterior conclusión se encuentra en correlato con los principios que informan el ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información. En particular, el principio de facilitación que exige que los mecanismos y procedimientos para el acceso a la información faciliten el ejercicio del derecho, excluyendo exigencias o requisitos que puedan obstruirlo o impedirlo, y el principio de oportunidad que requiere a los órganos y servicios públicos, dentro de los que se encuentra comprendido el Consejo para la Transparencia, proporcionen respuesta a las solicitudes de información dentro de los plazos legales, con la máxima celeridad posible y evitando todo tipo de trámites dilatorios. Por consiguiente, la omisión del recurso de reposición en la Ley de Transparencia debe ser considerada como una decisión del legislador encaminada a garantizar a los titulares del derecho de acceso a la información un procedimiento ante este Consejo expedito, ágil y cuya resolución definitiva se produjera en el menor tiempo posible, lo que exige suprimir los trámites que pudiesen prolongarlo y fortalecer al máximo el principio de economía procedimental. Por dicha razón es que sólo estableció como medio impugnatorio el ya señalado reclamo de ilegalidad.

V. Que, en una primera etapa, este Consejo admitió a tramitación los recursos de reposición interpuestos en contra de sus decisiones por estimar que se aplicaba supletoriamente al artículo 59 de la Ley N° 19.880. Sin embargo, la experiencia acumulada ha demostrado que la referida vía impugnatoria se transforma en un trámite dilatorio para el procedimiento, que impide resolver los reclamos y amparos en el menor plazo posible, provocando el consecuente desconocimiento de los principios de facilitación y oportunidad que la Ley de Transparencia contempla, cuestión que exige rectificar esta forma de proceder.

VI. Que el Consejo reconoce que con este acuerdo se produce un cambio en la línea jurisprudencial que ha sostenido en este punto hasta esta fecha, por lo que para garantizar la certeza y seguridad jurídica de los sujetos intervinientes en los procedimientos de reclamos y amparos esta definición sólo resultará aplicable hacia el futuro, de manera que se declaren inadmisibles los recursos de reposición que desde ahora se presenten, se dejen a firme las decisiones de los recursos resueltos y se admitan a tramitación los ya interpuestos.

VII. Que con la finalidad de otorgar la mayor publicidad posible al presente acuerdo, se dispondrá, sin perjuicio de otras medidas de difusión, su publicación en el Diario Oficial, fijando su aplicación a los eventuales recursos de reposición que se presenten en contra de las decisiones del Consejo para la Transparencia notificadas a partir de dicha fecha.

Se acuerda, por unanimidad:

1°. Declarar que los recursos de reposición que se interpongan respecto de las decisiones que se notifiquen a contar de la publicación en el Diario Oficial del presente acuerdo se declararán inadmisibles.

2°. Incorporar en las decisiones que se acuerden a contar de esta fecha la indicación expresa de que a su respecto no es procedente el recurso de reposición establecido en el artículo 59 de la ley N° 19.880.

3°. Publicar el presente acuerdo en el Diario Oficial, como medida de publicidad.

4°. Requerir al Director General del Consejo para la Transparencia adopte todas las medidas de publicidad complementarias que estime oportunas para su debida difusión.”

Santiago, 3 de junio de 2011.- Raúl Ferrada Carrasco, Director General.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## MODIFICA RESOLUCIÓN Nº 49, EXENTA, DE 2007<sup>(\*)</sup>

### Resolución Nº 462

Núm. 462 exenta.- Santiago, 3 de junio de 2011.-

Vistos:

1. Lo dispuesto en el Art. Nº 5, letra f), del DFL Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
2. Lo dispuesto en el Art. Nº 83, de la ley Nº 18.768, de 1988, del Ministerio de Hacienda;
3. Lo establecido en los artículos 4, 5 y 6, de la ley Nº 19.880, de 2003, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado;
4. Lo establecido en la ley Nº 19.799, de 2002, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha firma;
5. La resolución exenta Nº 49, de 18 de enero de 2007, dictada por la Sra. Directora del Trabajo, de la época, que establece cobro por emisión de documentos;
6. La resolución Nº 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, de conformidad al Art. Nº 83, de la ley Nº 18.768, de 1988, los Servicios de la Administración del Estado se encuentran autorizados para cobrar el valor de costo de los documentos que proporcionen a los particulares, cuya dación gratuita no esté dispuesta por ley;

Que, en virtud de lo anterior, mediante resolución exenta Nº 49, de 2007, dictada por la Sra. Directora del Trabajo, de la época, se estableció el cobro por la emisión de certificados en la Dirección del Trabajo, fijando su valor, disponiendo, en lo atinente, que los Certificados de Cumplimiento Laboral y Previsional Ley de Subcontratación, solicitados mediante modalidad electrónica tendrán un valor de \$ 2.200;

2. Que, la certificación del cumplimiento laboral y previsional de las empresas efectuada por medios electrónicos (vía internet), no presenta un costo asociado al otorgamiento del Certificado -como ocurre con los certificados otorgados materialmente en dependencias del Servicio- por lo que, no resulta procedente cobrar por éstos a los usuarios, teniendo presente el principio de gratuidad establecido en la ley Nº 19.880;

3. Que, es necesario modificar la Resolución Exenta Nº 49, de 2007, en el único sentido de establecer que los Certificados de Cumplimiento Laboral y Previsional Ley de Subcontratación, solicitados mediante modali-

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 20.06.2011.

dad electrónica (vía internet), no tendrán costo alguno, manteniéndose el cobro por aquéllos otorgados materialmente en dependencias del Servicio.

Resuelvo:

1. Modifíquese la resolución exenta N° 49, de 18 de enero de 2007, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época, en el único sentido de precisar que los Certificados de Cumplimiento Laboral y Previsional Ley de Subcontratación, solicitados mediante modalidad electrónica (vía internet), serán gratuitos, manteniendo la citada resolución exenta su vigencia en todo lo no modificado por este acto administrativo;
2. Autorícese a contar de la fecha de la presente resolución exenta, la gratuidad de los certificados solicitados mediante modalidad electrónica (vía internet), señalados precedentemente;
3. Publíquese la presente resolución exenta en el Diario Oficial, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 48, de la ley N° 19.880.

Anótese y publíquese.- María Cecilia Sánchez Toro, Directora del Trabajo.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 25 mayo

---

- Extracto de resolución exenta del Servicio de Impuestos Internos N° 69, de 19 de mayo de 2011, que modifica resolución ex. SII N° 5.517, de 26 de noviembre de 1996, disponiendo que las empresas retenedoras autorizadas deberán informar los montos mensuales retenidos a cada pequeño productor agrícola mediante la presentación del Formulario único N° 3500 denominado "Declaración Jurada Informe Mensual Retenedores Cambios de Sujeto", en la forma, plazo e instrucciones impartidas mediante resolución ex. SII N° 185, de 23 de diciembre de 2010.

## 26 mayo

---

- Decreto N° 25, de 23.03.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 3, de 2009, que establece objetivos, requisitos de acceso, líneas de acción y procedimientos de los programas asociados al Sistema Chile Solidario.

## 27 mayo

---

- Ley N° 20.517. Declara feriado, para la comuna de Puerto Natales, el 31 de mayo de 2011 (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 13 afecta, de 12.05.11, de la Subsecretaría de Previsión Social. Deja sin efecto Resolución N° 9 afecta, de 2011, que aprueba las Bases Administrativas, Técnicas y Económicas y sus anexos y llama a Licitación Pública para el "Levantamiento de la Encuesta Panel - Quinta Encuesta de Protección Social".

## 3 junio

---

- Resolución N° 277 Exenta, de 6.05.11, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II DFL N° 1, de 2005, en la Modalidad de libre elección.

## 8 junio

---

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

## 9 junio

---

- Decreto N° 39, de 25.01.11, del Ministerio de Educación. Modifica decreto N° 337, de 2010, que reglamenta el Programa de Becas de Educación Superior Año 2010.
- Decreto N° 12, de 5.05.11, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica decreto N° 23, de 2008, que aprueba el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la ley 20.255 (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de junio de 2011 y el 9 de julio de 2011.
- Consejo para la Transparencia. Acuerdo sobre improcedencia del recurso de reposición en contra de sus decisiones (*publicado en esta edición del Boletín*).

## 11 junio

---

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 06/2011. Determina interés corriente por el lapso que indica.

## 14 junio

---

- Decreto N° 487 exento, de 26.05.11, del Ministerio de Salud. Aprueba Guía Técnica sobre Radiación Ultravioleta de Origen Solar.

## 16 junio

---

- Decreto N° 28, de 12.04.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

## 17 junio

---

- Resolución 918 exenta, de 13.05.11, de la Superintendencia de Pensiones. Incorpora a personas que indica como integrantes del Consejo Técnico de Inversiones.

## 20 junio

---

- Resolución N° 462 exenta, de 3.06.11, de la Dirección del Trabajo. Modifica resolución N° 49 exenta, de 2007 (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 21 junio

---

- Ley N° 20.519. Modifica disposiciones de la ley N° 18.314 y otro cuerpo legal, excluyendo de su aplicación a conductas ejecutadas por menores de edad.

## 22 junio

---

- Ley N° 20.514. Modifica el artículo 7° de la Ley N° 18.525, que establece normas sobre importación de mercancías al país, en materia de salvaguardias.

## 23 junio

---

- Ley N° 20.513. Permite el acceso uniforme a las licencias profesionales cumpliendo los requisitos exigidos en la Ley de Tránsito.
- Decreto N° 222, de 6.09.10, de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño. Aprueba reglamento para aplicación del Sistema de Clasificación, Calidad y Seguridad de los Prestadores de Servicios Turísticos.
- Circular N° 12, de 10.06.11, de la Superintendencia de Salud Intendencia de Prestadores de Salud. Deja sin efecto las circulares IP N° 5 y N° 6, ambas de 4 de diciembre de 2009, en cumplimiento del dictamen N° 32.686, de 23 de mayo de 2011, de la Contraloría General de la República.
- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISIÓN JURÍDICA

## RECURSO DE NULIDAD. INFRACCIÓN DE LEY QUE INFLUYE SUSTANCIALMENTE EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO. ARTÍCULOS 24 Y 25 DFL N° 2: IMPEDIMENTO DE FISCALIZACIÓN

### DOCTRINA

*El Juzgado de Letras del Trabajo de Calama acoge el reclamo judicial deducido por la empresa Tur Bus Ltda., ordenando dejar sin efecto la multa cursada por la Inspección del Trabajo a la referida empresa, por haber impedido, sin motivo justificado, la fiscalización de uno de sus buses (el impedimento se debió al actuar del conductor del bus que iba a ser fiscalizado). El tribunal también hace un recomendación al Servicio, en orden a ser minuciosos y agotar todas las instancias a fin de recabar la información necesaria para aplicar en forma justa las multas.*

*El Servicio recurre de nulidad en contra del fallo por haber incurrido en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo; y, en subsidio, en la causal del artículo 478 letra b), del Código del ramo, vale decir, sentencia pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.*

*La Corte de Apelaciones de Antofagasta, conociendo del recurso de nulidad antes señalado, lo acoge, al considerar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 del DFL N° 2, el empleador es el responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización de los inspectores del Trabajo, y la única posibilidad de excusarse está en el inciso 3° de la misma norma, lo que no ocurrió en la especie.*

*El Iltmo. Tribunal agrega que, de haber existido una debida y oportuna instrucción por parte del empleador a los trabajadores, en cuanto a las facilidades que se deben otorgar para el cumplimiento de las funciones por parte de los fiscalizadores del Trabajo, pudo haberse evitado el impedimento en la fiscalización en cuestión.*

*Finalmente, estima que de haberse aplicado en forma correcta lo dispuesto en el artículo 25 DFL N° 2, se habría llegado a la conclusión que el fiscalizador no incurrió en un manifiesto error de hecho al aplicar la multa, por lo que al no haberlo hecho el fallo incurre en el vicio previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo.*

*En la sentencia de reemplazo, a lo ya señalado en el fallo de nulidad, la Corte de Apelaciones resuelve que la reclamante no desvirtuó los hechos de lo que dio cuenta el fiscalizador, y tampoco fueron suficientes las explicaciones dadas al efecto. Por ello, no se hace lugar al reclamo y confirma la multa aplicada.*

## Sentencia de Nulidad de la Corte de Apelaciones de Antofagasta

Antofagasta, a dos de abril de dos mil once.

### VISTOS:

Ante la Primera Sala, integrada por los Ministros Titulares Sr. Dinko Franulic Cetinic, Sra. Cristina Araya Pastene y Sra. Virginia Soublette Miranda, tuvo lugar la audiencia para conocer del recurso de nulidad deducido por el Abogado don Carlos Orellana Burett, en representación de Empresa de Transportes Tur Bus Ltda., en contra de la sentencia dictada con fecha 27 de septiembre de 2010, por el Juzgado del Trabajo de la ciudad de Calama, en causa **RUC 1040025942-4**, RIT I-24-2010, que dio lugar a la reclamación interpuesta por la Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda. en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, dejando sin efecto la Resolución N° 269 de fecha 31 de marzo de 2010, en la parte que mantuvo la multa N° 7396.09.147-2 por 26 ingresos mínimos mensuales, dejándola sin efecto.

Funda el recurso en la causal establecida en el artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y; en subsidio, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia hubiere sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

En estrados compareció por el recurso el Abogado don Manuel Pozo Loa, solicitando se acoja por los fundamentos que quedaron registrados en el sistema de audio.

Compareció contra el recurso de nulidad el Abogado don Flavio Miranda Sagüez, quien solicitó el rechazo del mismo por los argumentos que fueron registrados en el sistema de audio.

Se puso término a la audiencia, quedando la causa en estado de acuerdo.

### CONSIDERANDO:

**Primero:** Que el Abogado don Carlos Orellana Burett dedujo recurso de nulidad, que fundamenta en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley, toda vez que ha existido infracción a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del D.F.L. 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del artículo 511 del Código del Trabajo, lo que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haberse aplicado y respetado tales disposiciones legales se hubiere arribado a la conclusión de que efectivamente el fiscalizador no incurrió en manifiesto error de hecho al aplicar la multa N° 7396/2009/147-2.

**Segundo:** Que por la parte reclamada compareció en estrados el Abogado don Flavio Miranda Sagüez, solicitando se rechace el recurso de nulidad interpuesto, mencionando que la sentencia tiene varias virtudes, las que no están explicitadas directamente en el fallo, sino que están de manera circundante al fallo, ya que no mencionó varias cosas y que son atingentes al caso, haciendo esta aprehensión porque la discusión gira en torno a la facultad de fiscalización de cómo, cuándo y a quien se debe fiscalizar, y en definitiva a quien debe imponerse una sanción cuando se ha incumplido una norma laboral. Menciona que los artículos 24 y 25 del D.F.L. N° 2 del año 1967 –que es el estatuto que rige a la Inspección del Trabajo–, es bastante claro, ello porque establece que en el proceso de fiscalización la Inspección del Trabajo puede recurrir y debe acudir a los lugares de trabajo y el empleador está obligado a proporcionar todos los medios para facilitar la función, incluso permitir entrevista privada con los trabajadores, situación que se dio y que consta de los antecedentes de la carpeta, pues el inspector se presentó ante la empresa, requirió la información y después siguió un proceso de fiscalización con los trabajadores.

Señala que conforme al D.F.L. N° 2, la función de la Inspección del Trabajo al tenor del mencionado Decreto es velar por el cumplimiento de parte del empleador de las normas laborales que van en protección del

trabajador, pero nunca se pone en la situación de incumplimiento del trabajador de normas laborales, esto porque el trabajador solamente incumple un contrato de trabajo y la labor de fiscalización está centrada única y exclusivamente en la empresa, la que no está definida en la legislación de manera orgánica.

Indica que el trabajador en todo momento justificó lo que él consideró una refiscalización, pues en su declaración se establece que ello ocurrió por tener un horario que cumplir, que estaba atrasado y que ya había sido fiscalizado. Señala que el tema de fondo es a quién fiscalizar, a la máquina, bus o al trabajador, por lo tanto el fallo desde su punto de vista analiza y discurre en la justificación, pues en el considerando noveno menciona que el trabajador dio razones por la cual se había opuesto a esa fiscalización.

Refiere que respecto a quien fiscalizar lo cierto es que el concepto empresa para los efectos del D.F.L. N° 2 excluye a los trabajadores y que las normas que imponen sanciones y multas son normas penales, dependiente del contexto o la norma legal en que se encuentre, siendo esa su naturaleza jurídica que impone una pena y que en esa misma lógica la pena debe ser impuesta a la persona que ha negado una participación o a desarrollar el tipo activo de la norma y desde ese punto de vista, la empresa no ha incumplido ningún tipo de norma a mas razón si el mismo D.F.L. N° 2 establece que “la persona que impida la fiscalización será sancionada”, teniendo varios elementos, en primer lugar, la exclusión del trabajador, una justificación de una persona asalariada, que tampoco tiene por qué conocer el contenido de la ley el cual dio sus razones para no ser fiscalizado, razones que son reconocidas en el fallo y lo entiende porque la norma establece la injustificación.

Finalmente dice que los supuestos del artículo 24 y 25, por tener un contenido muy estricto y específico no pueden ser entendidos ni analizados de una manera extensiva, que es la explicación por la cual podría establecerse una extensión de responsabilidad, recalcando que el hecho de la fiscalización es establecido en función de la empresa, con un antagonismo necesario y legal que establece y que se ha sancionado sin intervención y, en este punto, cuando se hace la fiscalización a los trabajadores ésta debe ser de carácter privado, en la cual hay una ausencia física del empleador, el cual no tiene intervención sobre los hechos de los trabajadores, por lo tanto la multa ha sido impuesta respecto de una responsabilidad que no es atribuible al empresario por las consideraciones ya expresadas.

**Tercero:** Que como se advierte del recurso, la primera causal de nulidad invocada es aquella contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El recurrente estima infringida la segunda hipótesis contemplada en la disposición citada, vale decir, cuando la sentencia hubiere sido dictada con infracción de ley, específicamente los artículos 24 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del artículo 511 del Código del Trabajo.

Sostiene que la citada vulneración es de tal importancia que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que en caso de haber aplicado y respetado tales disposiciones legales, hubiere arribado a la conclusión que efectivamente el fiscalizador no incurrió en manifiesto error de hecho al cursar la multa respectiva.

**Cuarto:** Que en esta materia corresponde señalar que el decreto con fuerza de ley 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula las funciones de la Dirección del Trabajo y particularmente el artículo 24 refiere las facilidades que deben proporcionarse a los inspectores para que puedan dar cumplimiento a sus funciones fiscalizadoras, entre ellas la obligación que pesa sobre los patrones o empleadores para facilitar sus libros de contabilidad para el caso en que ello fuere necesario.

Por su parte, el artículo 25 del citado cuerpo legal, prescribe las sanciones a la que están sujetas las personas que impidan o dificulten la referida fiscalización.

**Quinto:** Que la multa dejada sin efecto por el fallo que se impugna, había sido impuesta a la Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda., por impedir sin motivo justificado la fiscalización del sector de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros con respecto al bus placa patente NL 6816, conducido por don Jaime Carrasco.

**Sexto:** Que el fallo recurrido en el considerando cuarto fijó como hechos no controvertidos en la causa: 1. Que la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama cursó la Resolución de Multa 7396-2009-147.1.2 de fecha 30 de diciembre de 2009 a través de la cual se cursa multa por dos infracciones a la reclamante; 2. Que con fecha 31 de marzo del año 2010, se resolvió la reconsideración de multa, en virtud de la Resolución N° 269 de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa-Calama y; en el considerando quinto se estableció como hecho a probar el siguiente: "Efectividad de haber incurrido el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo, en un error de hecho manifiesto al imponer la Multa N° 7396-2009-147-2"; estableciendo en el considerando noveno que en la especie, quien se negó a la fiscalización, fundado en el hecho que recién había sido fiscalizado y al retraso que mantenía su bus según recorrido, fue el chofer de la empresa, reconociendo este último en estrados que lo hizo por desconocimiento y que al informarle lo anterior a sus jefes, estos le dijeron que la Inspección podía fiscalizarlos cuantas veces quisiera.

**Séptimo:** Que la misma sentencia en el motivo décimo admite que existió un impedimento a la fiscalización, pero sostiene que la negativa y entorpecimiento se debió a un actuar del trabajador de la empresa. Aún más, refiere que antes de proceder los fiscalizadores a aplicar la multa debieron recurrir ante los jefes de dicho chofer con el objeto de obtener la información requerida, lo que no ocurrió.

En el mismo considerando, además, la sentenciadora procede a hacer una recomendación al momento de fiscalizar, indicando que la Inspección debe ser minuciosa y agotar todas las instancias a fin de recabar la información necesaria para aplicar en justicia las multas.

Consecuente con lo anterior, acoge la acción y procede a dejar sin efecto la multa.

**Octavo:** Que es un hecho cierto que el trabajador impidió la fiscalización, lo que fundamenta en que había sido fiscalizado en forma reciente y, además, que estaba retrasado en su recorrido, el mismo reconoció en el juicio que lo hizo por desconocimiento, enterándose posteriormente, según lo señalado por sus jefes que podía ser fiscalizado todas las veces que fuera requerido.

**Noveno:** Que el artículo 25 del D.F.L. N° 2 en su inciso 2° establece la responsabilidad que tiene el empleador de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización de los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones y la única posibilidad de excusarse de responsabilidad está en el inciso 3° del artículo 25 del citado cuerpo legal, esto es, cuando en las situaciones que allí se indican, no se hubiera podido impedir el hecho que causa el daño.

**Décimo:** Que en el presente caso de haber existido una debida y oportuna instrucción por parte del empleador, en cuanto a las facilidades que debió otorgar el trabajador para el cumplimiento de las funciones al Inspector del Trabajo, pudo haberse evitado el impedimento en la fiscalización del inspector.

**Undécimo:** Que de haberse aplicado en la forma correspondiente lo dispuesto en el artículo 25 del D.F.L. N° 2, se habría concluido que el fiscalizador no incurrió en manifiesto error de hecho al aplicar la multa por impedir la fiscalización a la empresa.

**Duodécimo:** Que al no haberlo hecho el fallo incurre en el vicio previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

**Decimotercero:** Que atento lo señalado y debiendo anularse por este motivo la sentencia, no se emitirá pronunciamiento sobre la causal interpuesta en forma subsidiaria establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y lo previsto en los artículos 474, 477 y 478 del Código del Trabajo, **SE ANULA** la sentencia de fecha veintisiete de septiembre del año dos mil diez, dictada por la Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, doña Carolina Ivonne Reyes Candia, en causa RIT I-24-2010, por afectarle la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, procediendo a dictarse la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese, comuníquese y archívese.

### **Rol 199-2010**

Redacción de la Ministra Titular Sra. Virginia Soubllette Miranda.

No firma el Ministro Titular Sr. Dinko Franulic Cetinic, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse con permiso.

## **Sentencia de Reemplazo de la Corte de Apelaciones de Antofagasta**

Antofagasta, a dos de abril de dos mil diez.

### **VISTOS:**

Conforme lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, se procede a dictar sentencia de reemplazo respecto de la reclamación interpuesta por la abogada doña Ximena Díaz Cancino en representación de Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda., en contra de la Directora del Trabajo doña María Sánchez Toro, ambos con domicilio en Agustinas N° 1253 Santiago.

Se reproducen los considerandos primero a octavo de la sentencia anulada y se tiene, además, presente:

**Primero:** Que conforme a los antecedentes de la sentencia de fecha 27 de septiembre de 2010, dictada en la causa RUC 10-4-0025942-4, RIT I-24-2010, del Juzgado del Trabajo de Calama, se ha acreditado lo siguiente:

a) Que el 30 de diciembre de 2009, un funcionario fiscalizador de la Inspección del Trabajo de El Loa, ciudad de Calama, don Cristián Jofré por Resolución N° 7396.09.147-2 aplicó a la Empresa Tur Bus Limitada una multa de 26 ingresos mínimos mensuales por la siguiente infracción: Impedir, sin motivo justificado la fiscalización de fecha 29 de diciembre de 2009 a las 15:16 horas, en que se realizó el Programa Nacional de Fiscalización al Sector de los servicios interurbanos de transporte de Pasajeros con respecto al bus patente NL-6816, N° de bus 1963, en donde el conductor Sr. Jaime Carrasco Valenzuela, al ser solicitado para la respectiva entrevista, éste en forma alterada señala que los fiscalizadores están haciendo tonteras, además no quiso entregar su nombre y ningún antecedente requerido. Lo anterior infringe los artículos 24 y 25 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

b) Que la resolución señalada fue objeto de reconsideración administrativa en enero de 2010, la que por Resolución N° 269 de 31 de marzo de 2010 dictada por el Inspector Provincial de El Loa-Calama don Kenny Carreño Chancig, no fue acogida.

c) Que en contra de esta última Resolución N° 269 de fecha 31 de marzo de 2010, la parte empleadora ha deducido reclamación, solicitando que se la deje sin efecto, por estimar que se incurrió en un error de hecho manifiesto al imponer la multa N° 7396.09.147-2, pues el fiscalizador hace directamente responsable a la empresa de una fiscalización supuestamente impedida por un trabajador, en circunstancias que pudo haber obtenido la información que solicitaba del ente o cargo administrativo que corresponde.

**Segundo:** Que como ya se señaló en el fallo del recurso de nulidad, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección Del Trabajo, en su artículo 25 inciso 2°, hace responsable en forma personal al empleador, de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización de los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones y, si bien existe la posibilidad de precaverse de tal responsabilidad, conforme lo dispone el inciso 3° del citado artículo 25, ello ocurre si “con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescriba, no hubiere podido impedir el hecho que causa el daño”.

**Tercero:** Que así también como se señaló en el recurso de nulidad, el impedimento para proceder a la fiscalización del inspector pudo haberse precavido, si el empleador hubiere impartido debida y oportunamente instrucciones al respecto a sus trabajadores.

**Cuarto:** Que los hechos de los que dio cuenta el fiscalizador, quien tiene para estos efectos el carácter de ministro de fe, no fueron desvirtuados por el actor, sin que tampoco sean suficientes las explicaciones dadas al respecto, de manera que correspondía que fuera sancionado por ello, por lo que el fiscalizador no incurrió en manifiesto error de hecho al aplicar la multa en cuestión.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y lo establecido en los artículos 456, 459, 477 y 505 del Código del Trabajo **NO SE HACE LUGAR** a la reclamación deducida por la abogada doña Ximena Díaz Cancino, en representación de Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada, en contra de la Resolución N° 269 de fecha treinta y uno de marzo del año dos mil diez, dictada por el Inspector Provincial del Trabajo de El Loa-Calama, don Kenny Carreño Chancig y se declara que **SE CONFIRMA** en todas sus partes la Resolución N° 7396.09.147-2 de fecha treinta de diciembre de dos mil nueve, dictada por el funcionario fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa-Calama.

Regístrese, comuníquese y archívese.

#### **Rol 199-2010**

Redacción de la Ministra Titular Sra. Virginia Soubllette Miranda.

No firma el Ministro Titular Sr. Dinko Franulic Cetinic, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse con permiso.

Pronunciada por la Primera Sala, integrada por los Ministros Titulares Sr. Dinko Franulic Cetinic, Sra. Cristina Araya Pastene y Sra. Virginia Soubllette Miranda. Autoriza el Secretario Subrogante Sr. Cristián Pérez Ibacache.

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

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

# DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## ÍNDICE TEMÁTICO

| MATERIA   | NÚMERO   | FECHA      | PÁGINA    |
|---|----------|------------|-----------|
| - Organizaciones Sindicales. Finalidades.<br>- Contrato por obra o faena. Calificación.   | 2225/034 | 27.05.2011 | <b>46</b> |
| Remuneraciones. Descuentos. Consumo domiciliario energía eléctrica.   | 2226/035 | 27.05.2011 | <b>51</b> |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Bonos de Evaluación de desempeño. Leyes 20.244, 20.486. Bono adicional. Ley 20.244.  | 2236/036 | 31.05.2011 | <b>54</b> |
| Remuneración. Calificación de beneficios. Caja de Mercadería y litros de leche semanal.   | 2263/037 | 01.06.2011 | <b>56</b> |
| Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Exclusión de Asignación colación, movilización y otras.  | 2314/038 | 06.06.2011 | <b>58</b> |
| Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso. Término de contrato de trabajo. Compensación en dinero de días de descanso pendientes del ciclo.                               | 2316/039 | 06.06.2011 | <b>61</b> |
| Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Corresponde incluir los beneficios de Asignación de colación, movilización y otras. Reconsidera dictamen 2314/038, 06.06.2011. | 2461/040 | 17.06.2011 | <b>64</b> |
| Corporación Nacional Forestal. Jornada Bisemanal. Beneficio de alimentación y escrituración. Procedencia. Requisitos.   | 2496/041 | 21.06.2011 | <b>65</b> |
| Sala cuna. Licencia Médica. Obligación de pago.   | 2497/042 | 21.06.2011 | <b>69</b> |
| Estatuto docente. Corporación Municipal. Negociación Colectiva. Procedencia.<br>Personal no docente. Corporación Municipal. Negociación Colectiva. Procedencia.                           | 2523/043 | 22.06.2011 | <b>70</b> |
| Período de retén. Naturaleza Jurídica. Tripulantes de vuelo y Tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.   | 2547/044 | 24.06.2011 | <b>71</b> |

**- ORGANIZACIONES SINDICALES. FINALIDADES.****- CONTRATO POR OBRA O FAENA. CALIFICACIÓN.****2225/034, 27.05.2011**

- 1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante este Servicio.
- 2) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Desarrollo de Tecnologías de Sistemas Ltda. y el personal que desarrolla labores de ejecutivo de atención a clientes en el área de *Call Center* de la referida entidad, en virtud del contrato celebrado entre ésta y la empresa TELMEX, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 159 N° 5 y 220. Constitución Política de la República, artículo 19 N° 19. Convenio 87, OIT.

**Concordancia:** Dictámenes N° s. 2389/100, de 08.06.2004 y 2659/120, de 29.06.2004.

Mediante presentación citada en el antecedente..., solicitan la revisión de la legalidad de los contratos suscritos por la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. y los trabajadores que se desempeñan en el área de *Call Center* de esa entidad, ya que a su juicio, el empleador ha vulnerado sus derechos fundamentales, toda vez que algunos de dichos dependientes contarían con más de ocho años de prestación de servicios continuos al momento de finalizar la "faena" y no les asistiría el derecho a percibir la indemnización que al efecto establece la ley.

Manifiestan que, además, están impedidos de negociar colectivamente, por lo que se han visto en la obligación de objetar dichos contratos.

Agregan que el contrato de trabajo por obra o faena que deben suscribir con su empleador no se condice con la naturaleza de las labores que ejecutan, ya que los proyectos no llegan a término en su totalidad y la mayoría de los dependientes de la empresa se encuentra en dicha situación.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en virtud de los principios de igualdad y contradicción de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley 19.880, requiere, en primer término, que esta Dirección dé estricto cumplimiento a la ley en lo que respecta a las atribuciones con que cuentan los dirigentes de un sindicato en los términos del artículo 220 del Código del Trabajo, que menciona entre los fines principales de las organizaciones sindicales la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de sus contratos individuales cuando sean requeridos por los asociados, de lo cual, el aludido representante legal infiere que, como cuestión previa, este Servicio debió haber exigido la acreditación por el sindicato recurrente de la circunstancia de haber sido requeridos por sus asociados en el sentido antes anotado.

En cuanto al fondo del asunto, sostiene que no es efectivo que la empresa esté afectando derechos fundamentales de sus trabajadores, ni tampoco que algunos de aquellos, que suscribieron contratos por obra o faena, cuenten con más de ocho años de servicios continuos.

Precisa que la empresa que representa cuenta con seis áreas de negocios, entre las que se encuentra la de *Outsourcing* de servicios de *Call Center* y que contrata a sus dependientes para la ejecución de los contratos de servicios, conforme a las normas laborales existentes. Una de ellas es la del artículo 159 N° 5, ya citado, con arreglo a la cual suscribe contratos de trabajo para el desempeño exclusivo de los dependientes res-

pectivos en el proyecto o servicio de que se trata, de modo tal que al término del mismo, se produce igualmente la desvinculación de aquéllos.

Expresa, asimismo, que los contratos de servicios que dan origen, a su vez, a los de trabajo, tienen normalmente un carácter temporal o transitorio o de duración indeterminada, razón por la cual, tampoco existe transgresión a la normativa laboral.

Finalmente, señala que lo anterior se aviene además con la norma del artículo 305 del Código del Trabajo y que el proceder de la empresa que representa ha sido aceptado por los Tribunales de Justicia, según se desprende de cuatro sentencias judiciales firmes y ejecutoriadas de Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, recaídas en juicios que señala.

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

En cuanto a la alegación previa efectuada por el empleador, sobre la falta de representatividad de que adolecería la organización sindical recurrente para consultar a este Servicio acerca de la legalidad de los contratos por obra o faena en la situación planteada y solicitar la fiscalización correspondiente, por no haber acreditado previamente que fue requerida por sus asociados para tal efecto, debe tenerse en consideración que el artículo 220 del Código del Trabajo, en sus tres primeros números, dispone:

*“Son fines principales de las organizaciones sindicales”:*

*“1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”;*

*“2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados”;*

*“3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones”;*

Ahora bien, el claro tenor de las disposiciones legales de los números 1.- y 2.-, precedentemente transcritas, permite colegir que la intención del legislador al establecer, entre los fines principales de las organizaciones sindicales, los allí previstos, fue radicar en aquéllas la representación de sus afiliados para los efectos que las referidas normas señalan y ello, principalmente, ante el empleador, toda vez que es este último quien, a su vez, debe velar prioritariamente tanto por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores emanados de los contratos individuales y colectivos del trabajo como por la sujeción a la legislación laboral.

Lo anterior, sin perjuicio de considerar que lo dispuesto en la parte final del punto 2.- permite colegir que tal representación –tendiente a reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios, sin exigencia alguna de requerimiento de estos últimos en tal sentido– también puede hacerse valer ante la autoridad administrativa, por la vía de solicitar, como en la especie, un pronunciamiento jurídico que determine, en su caso, la existencia de tales infracciones.

Por su parte, el punto 3.- del mismo precepto, establece que constituirán también fines de las organizaciones sindicales, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral. Lo anterior habilita igualmente para sostener que a efectos de dar cumplimiento a tales fines, el sindicato recurrente no ha podido sustraerse de la obligación de efectuar la presentación de que se trata, si, según se desprende de la misma, estima que en la situación

expuesta se han podido vulnerar las disposiciones legales sobre contratación laboral, sin que tampoco sea exigible a su respecto, requerimiento alguno de sus afiliados.

Por último, cabe hacer presente a este respecto lo sostenido reiteradamente por este Servicio, en cuanto a que la autonomía sindical consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de cumplir las finalidades que le son propias.

Lo anterior se reafirma aún más si se tiene en consideración que tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre el asunto que nos ocupa, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los Convenios de la OIT, ratificados por Chile, sobre la materia, en especial el 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que en su artículo 10, dispone: *“En el presente Convenio, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”*.

En estas circunstancias, analizada la alegación planteada por el representante del empleador a la luz de las normas precitadas, no cabe sino sostener que aquella carece de fundamento legal, toda vez que atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante esta Dirección.

En lo concerniente al fondo del asunto planteado, que dice relación con la procedencia de considerar que los contratos individuales suscritos por los trabajadores de la empresa en referencia son efectivamente por obra o faena, debe tenerse presente, en primer término, que tal como lo ha manifestado reiteradamente la jurisprudencia administrativa de esta Dirección en dictámenes N° s. 2389/100, de 08.06.2004 y 2659/120, de 29.06.2004, entre otros, el examen de la normativa laboral vigente permite establecer que ella no regula expresamente los contratos por obra o faena, no obstante lo cual, reconoce su existencia al aludir a ellos en preceptos tales como el inciso 2° del artículo 9 del Código del Trabajo, que establece la obligación para el empleador de hacer constar por escrito los contratos de tal naturaleza, dentro de 5 días de incorporado el trabajador, en el artículo 159 N° 5 del mismo Código, conforme al cual, el contrato de trabajo termina, entre otras circunstancias, *“por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”* y por último, en el artículo 305 del citado cuerpo legal, que prohíbe negociar colectivamente, entre otros, *“a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada”*.

Las citadas disposiciones legales permiten determinar, en cierto modo, el concepto que tuvo en vista el legislador a su respecto, vale decir, contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

En efecto, los contratos por obra o faena constituyen contratos a plazo, pero –a diferencia de los de plazo fijo–, éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que tal circunstancia dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el trabajador.

En otros términos, en contratos de tal naturaleza las partes que concurrieron a su celebración no tienen certeza respecto de su fecha de término, toda vez que esta última estará supeditada o circunscrita a la duración de las obras o faenas respectivas.

Ahora bien, la citada jurisprudencia de esta Dirección ha precisado el alcance de la expresión “obra” empleado por el legislador para determinar ciertos servicios o trabajos, señalando que debe entenderse por tales “aquellos que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador”.

Al respecto, resulta útil agregar que la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.2003, de la E. Corte Suprema, ha precisado que *“La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente”*.

De ello se sigue que la característica esencial del contrato por obra o faena es la naturaleza finable del trabajo o servicio que le da origen, lo que no sucede con el otro tipo de contrato a plazo que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral, como es el de plazo fijo, cuya duración, limitada en el tiempo, no está necesariamente vinculada a la condición de finable del objeto de la prestación de servicios, sino al acuerdo de las partes en orden a fijar un término cierto y determinado para la realización de tal prestación, independientemente de toda otra circunstancia.

La característica antes enunciada implica que el término de un contrato por obra o faena acaece naturalmente cuando se produce la conclusión de las mismas, con prescindencia de la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

Precisado lo anterior cabe hacer presente que de los antecedentes recabados en torno a este asunto, en especial, de informe evacuado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, Sra. Carolina Postius A., aparece que de la muestra correspondiente a 15 trabajadoras de la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda., 14 de ellas celebraron contrato por obra o faena.

En cuanto a las funciones para las cuales fue contratado dicho personal, la cláusula primera de los respectivos contratos, cuyas copias se tuvieron a la vista, estipula: *“El trabajador se obliga a realizar las labores de Ejecutiva de Atención a Clientes, para la Obra o Proyecto denominado “Telmex” en el Call Center ubicado en Teatinos N° 950, 1° Piso, comuna de Santiago, de la empresa “Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda.”, pudiendo ser trasladado por causa justificada, a otro domicilio o labores similares, dentro de la ciudad, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador”*.

Por su parte, la cláusula sexta de los mismos instrumentos se refiere a su vigencia, en los siguientes términos: *“Se deja constancia que el presente contrato tiene su origen en la realización por parte de DTS, del servicio o trabajo a que se refiere el Contrato de Proyecto firmado con la empresa TELMEX. Conforme a lo anterior y para efectos de evaluación del desempeño del Trabajador, queda convenido que este contrato regirá por un plazo de 30 días, contados desde el inicio de la prestación de los servicios, a cuyo vencimiento el empleador podrá dar por concluida la relación laboral, conforme a las reglas generales. Posteriormente y dependiendo de la adecuación profesional del Trabajador, el presente Contrato se transformará en el tipo de Contrato de Trabajo a que se refiere el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, en cuya virtud terminará la relación laboral una vez que concluya el trabajo o servicio que ha dado origen al contrato, el cual se ha especificado precedentemente. Se deja constancia que el trabajador se desempeñará única y exclusivamente para dicho servicio o trabajo”*.

*“Del mismo modo, en el caso específico, resulta aplicable lo que dispone el Art. 305 del Código del Trabajo, en cuanto a que, el Trabajador a que se refiere este contrato, no podrá negociar colectivamente, debido al hecho de haber sido contratado exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada”*.

De los señalados antecedentes se infiere entonces, que la contratación de las aludidas trabajadoras para ejecutar funciones de ejecutivas de atención a clientes en el *Call Center* de su empleadora, la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda., tiene por objeto, a su vez, la prestación del servicio convenido por dicha entidad y la empresa TELMEX, dejándose constancia en los referidos contratos individuales de trabajo que luego de vencido el plazo de 30 días contados desde el inicio de la prestación de los servicios sin que se haya puesto término a dichos contratos y dependiendo de las condiciones que allí se contemplan, éstos pasarían a constituir contratos por obra o faena –lo cual ocurrió respecto de todas las trabajadoras de la muestra–, procediendo, por tal causa, poner término a los mismos una vez que concluya el trabajo o servicio que ha dado origen al contrato.

Lo expuesto precedentemente permite sostener que la actividad desarrollada por la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda., consistente en otorgar servicios de *Call Center* a la empresa TELMEX, labores que son realizadas por personal formalmente contratado por la primera, implica la ejecución de funciones permanentes, carácter éste que no se aviene con la temporalidad y naturaleza finable de aquellas que caracterizan el contrato por obra o faena y cuya conclusión, como ya se dijera, determina, en forma natural, el término del mismo, independientemente de la voluntad de las partes en tal sentido.

En efecto, aun cuando en la especie, las labores de ejecutivas de atención a clientes en el *Call Center* de la empresa empleadora derivan del contrato celebrado entre ésta y TELMEX, el cual puede tener una vigencia precisa y limitada en el tiempo, ello no implica que su término determine naturalmente la conclusión de los servicios prestados por las respectivas trabajadoras, toda vez que en tal caso no estamos en presencia de una obra o trabajo finable por su esencia, sino que la condición de tal emana de un acto de voluntad de la empresa que contrató los servicios de las dependientes afectadas y un tercero, específicamente, Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. y TELMEX.

Dichas circunstancias impiden, en opinión de este Servicio, asignar el carácter de contratos por obra o faena a aquellos celebrados entre el personal involucrado y la empresa en referencia.

Distinta es la situación de aquellos contratos suscritos para la ejecución de una obra concreta y determinada, por ejemplo, la construcción de un puente, de un inmueble o de una parte precisa de ellos, atendido que la naturaleza finable de las mismas implica que su culminación conlleva naturalmente –esto es, sin mediar un acto de voluntad en tal sentido– el término de la respectiva relación laboral.

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

1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante este Servicio.

2) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Desarrollo de Tecnologías de Sistemas Ltda. y el personal que desarrolla labores de ejecutivo de atención a clientes en el área de *Call Center* de la referida entidad, en virtud del contrato celebrado entre ésta y la empresa TELMEX, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

Saluda atentamente a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**REMUNERACIONES. DESCUENTOS. CONSUMO DOMICILIARIO ENERGÍA ELÉCTRICA.****2226/035, 27.05.2011**

No existe inconveniente jurídico para que la empresa CGE Distribución S.A., descunte por planilla de las remuneraciones de sus trabajadores las sumas que correspondan al consumo domiciliario de energía eléctrica de aquellos, suministrada por la misma compañía, en los términos expresados en el presente informe.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 58.

**Concordancias:** Dictamen N°2453, de 13.06.2000.

Mediante presentación del antecedente..., la empresa CGE Distribución S.A. solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la posibilidad de descontar de las planillas de remuneraciones de sus trabajadores las sumas que correspondan a su consumo domiciliario de energía eléctrica, suministrada por la misma compañía.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 58 del Código del Trabajo regula los descuentos obligatorios, voluntarios y prohibidos respecto de las remuneraciones de los dependientes. Así, los tres primeros incisos del precepto señalan, respectivamente:

*“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.*

*“Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.*

*“El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.”*

Conforme al texto transcrito, del inciso primero del precepto en examen es posible afirmar que la norma ha señalado, taxativamente, los descuentos que el empleador se encuentra obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, es decir:

- a) Los impuestos que las graven;
- b) Las cotizaciones de seguridad social;
- c) Las cuotas sindicales de acuerdo a la ley;
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;
- e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y
- f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

A su vez, en el inciso segundo de la norma en comento, el legislador ha contemplado la posibilidad de que el dependiente autorice que se le realicen descuentos en sus remuneraciones, siempre y cuando la rebaja sea precedida por un acuerdo escrito entre las partes del contrato.

De este modo, es posible afirmar que los descuentos realizados en las remuneraciones de los dependientes para efectuar pagos de cualquier naturaleza, se encuentran ajustados Derecho siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- 1-. Se realicen previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador.
- 2-. El acuerdo deberá suscribirse para cada caso en particular, no resultando lícita una autorización general y previa por parte del trabajador, toda vez que ella importaría, en la práctica, una renuncia anticipada a su derecho de oposición a los descuentos.
- 3-. El pacto no puede referirse a las materias señaladas en el inciso 3º del artículo 58 del Código del Trabajo, uso de herramientas, por ejemplo, ni siquiera con la anuencia del trabajador. Lo anterior, por cuanto el acuerdo adolecería de objeto ilícito al infringir una norma prohibitiva.
- 4-. Los descuentos no pueden exceder el máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, el inciso tercero del precepto en examen, prohíbe las rebajas remuneracionales referidas por los conceptos que ahí se indican, aún cuando se cuente con el consentimiento escrito del trabajador.

En efecto, el precitado inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo, impide al empleador deducir, retener o compensar de las remuneraciones de sus dependientes las sumas correspondientes a prestaciones en especie, que el primero haya entregado a sus trabajadores en el marco de la prestación de los servicios.

De tal manera, el *"arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica..."* o multas, a que alude la norma en análisis, debe tener como causa directa la relación laboral que vincula a las partes o, dicho de otro modo, se trata de prestaciones valorizadas en dinero que el trabajador recibe para su mejor desempeño, o que se le descuentan como sanción en el caso de las multas.

Lo anterior, a fin de impedir al empleador el descuento, compensación o retención de sumas correspondientes a especies valorizadas unilateralmente por él.

Aclarado lo anterior, se debe a continuación dilucidar si el descuento que se consulta se enmarca dentro de aquellos autorizados en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, o dentro de las rebajas prohibidas por el inciso tercero de la misma disposición.

Sobre este particular cabe hacer presente que de los antecedentes que obran en poder del Servicio, particularmente los informes emitidos por la fiscalizadora actuante señorita Ingrid Pérez Ramírez, consta que en la especie, la empleadora suspendió, unilateralmente en octubre de 2009, las deducciones de remuneraciones por concepto de consumo de energía eléctrica domiciliar de sus trabajadores, que efectuó durante más de 20 años justamente por considerar que se estaría vulnerando lo dispuesto en el precitado inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo.

Es preciso señalar, asimismo, que la cláusula N° 23 de energía eléctrica, del contrato colectivo suscrito con fecha 06 de diciembre de 2008, con vigencia hasta el 31 de agosto de 2011, señala:

*"Los trabajadores, cuyo domicilio permanente esté conectado a las redes de CGE Distribución S.A. no estarán sujetos al límite de invierno, cuando les sea aplicable la tarifa BT1. Igualmente, les será aplicable la exención del Impuesto al Valor Agregado (IVA) establecido en la Ley y Reglamento del IVA, mientras dicha exención se encuentre vigente.*

*"El beneficio indicado en esta cláusula será imponible y tributable".*

Como puede apreciarse, la cláusula transcrita no menciona el mecanismo a través del cual se hará efectivo el beneficio, consistente en la exención de límite por sobre consumo de invierno. No obstante, por décadas este se materializó mediante el descuento directo que realizaba la compañía distribuidora de electricidad, en las remuneraciones de sus trabajadores que tuvieran, al mismo tiempo, la calidad de clientes del servicio.

De este modo, cabe señalar que la utilidad conferida a los trabajadores consiste en la rebaja tarifaria aludida, y no en el descuento automático de las respectivas boletas, constituyendo esto último sólo el procedimiento a través del cual se materializa el beneficio.

A mayor abundamiento, es posible sostener que el objeto de la deducción que se consulta, se encuentra referido al monto de la boleta por consumo domiciliario de un servicio básico, suministrado al dependiente en su calidad de cliente de la compañía y no como trabajador de la misma, por lo que no guarda relación directa ni indirecta con la prestación de los servicios.

Por el contrario, el beneficio de exención por sobre consumo de energía eléctrica se encuentra, al momento de su emisión, incorporado a las respectivas boletas, de suerte que, en opinión de la suscrita, el descuento por el que se consulta corresponde a aquellos autorizados por el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, pudiendo, por ende, materializarse, si se da cumplimiento a los requisitos que exige dicho precepto, esto es, siempre que exista pacto escrito en tal sentido y que el monto de las deducciones de remuneraciones que efectúa CGE Distribución S.A. no excedan del 15% de la remuneración total del trabajador.

Lo expresado está en armonía con la conclusión contenida en el dictamen N° 2453/187, de 13 de junio de 2000, que se pronuncia sobre una situación similar.

En la especie, las partes se encontrarían de acuerdo, a su vez, en el procedimiento de descuento reseñado previamente, según dan cuenta los siguientes antecedentes:

1-. Acuerdo de fecha 01 de diciembre de 2009, con el objeto de establecer un procedimiento de aplicación de la precitada cláusula N° 23, del contrato colectivo.

No obstante, la empresa indicó, según consta en Informe de Exposición, de 17 de noviembre de 2010, de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, que sólo volvería a realizar los descuentos que se consultan previo informe jurídico favorable de este Servicio.

2-. Acuerdo de fecha 09 de marzo de 2011, en el marco de un proceso de mediación desarrollado en el Centro de Conciliación y Mediación de la Dirección Regional del Trabajo del Biobío.

3-. Comparecencia personal ante este Servicio con fecha 27 de abril de 2011, de los dirigentes sindicales Sres. Reinaldo Sandoval Reyes y Gastón López Breton, manifestando su conformidad con los descuentos consultados.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formulada, cumples informarle que no existe inconveniente jurídico para que la empresa CGE Distribución S.A., descunte por planilla de las remuneraciones de sus trabajadores las sumas que correspondan al consumo domiciliario de energía eléctrica de aquellos, suministrada por la misma compañía, en los términos expresados en el presente informe.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. BONOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. LEYES 20.244, 20.486. BONO ADICIONAL. LEY 20.244.**

**2236/036, 31.05.2011**

Las Corporaciones Municipales no se encuentran obligadas a continuar pagando a los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, beneficiarios de los bonos por evaluación de desempeño previstos en los artículos 3º de la Ley Nº 20.244 y 28 de la Ley Nº 20.486, el Bono adicional de \$48.000, establecido en el referido artículo 3º de la Ley Nº 20.244, atendido que este último se estableció como obligatorio sólo para los años 2008 y 2009.

**Fuentes:** Ley Nº 20.244, artículo 3º. Ley Nº 20.486, artículo 28.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, les asiste el derecho, a que se le pague en diciembre de 2010 y continúe pagando los años siguientes, el Bono de \$48.000 por desempeño en condiciones difíciles, previsto en el artículo 3º de la Ley Nº 20.244.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que la referida Ley Nº 20.244, que introdujo modificaciones a la ley Nº 19.464 y que estableció y concedió aumento de remuneraciones para el personal no docente, dispone en su artículo 3º, incisos 1º a 6º:

*“Establécese, los años 2008 y 2009, para al personal asistente de la educación que se desempeñe en los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas y en los establecimientos regidos por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, un bono anual vinculado a los resultados de la aplicación de un sistema de evaluación de desempeño.*

*“Para estos efectos, cada municipalidad, corporación municipal o institución administradora de establecimientos regidos por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, deberá contar con su respectivo sistema de evaluación de desempeño, a través del cual se determinará el 80% de los asistentes de la educación con mejor desempeño, los que tendrán derecho al bono a que se refiere este artículo.*

*“Este sistema deberá contar con la opinión favorable de los representantes del personal asistente de la educación y el acuerdo del concejo, en su caso.*

*“Dicho bono tendrá un valor de \$96.000.- para los años 2008 y 2009. Éste se pagará en una sola cuota, en el curso del mes de diciembre del año respectivo, al personal que, cumpliendo los requisitos de los incisos precedentes, haya desempeñado funciones en jornadas de 44 o 45 horas, según corresponda, durante los meses de marzo a noviembre del año en que se efectúe la evaluación y se mantenga en funciones a la fecha de su pago. Respecto de aquellos funcionarios que desempeñen jornadas parciales de trabajo, el monto del bono se calculará proporcionalmente a una jornada laboral de 45 horas.*

*“Este bono se incrementará en \$48.000.- anuales para el personal que, teniendo derecho al bono por evaluación de desempeño de conformidad a lo establecido en el inciso segundo, cumpla funciones en establecimientos declarados de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas, o en aquellos que cuenten con más de un 40% de alumnos prioritarios de acuerdo al índice de vulnerabilidad definido por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas”.*

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que el legislador estableció, para los años 2008 y 2009, un bono anual no imponible ni tributable, vinculado a los resultados de un sistema de evaluación de los asistentes de la educación que, prestando servicios, entre otros, en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, quedaban dentro del 80% con mejor desempeño en la respectiva evaluación.

Aparece, asimismo, que el monto de dicho bono era de \$96.000.- pagaderos en diciembre de 2008 y diciembre de 2009, para aquellos asistentes de la educación que tenían pactado con su empleador una jornada de 44 o 45 horas semanales, durante los meses de marzo a noviembre del año en que se efectuó la evaluación y que se mantenían en funciones a la fecha de su pago.

Se infiere, por su parte, que el legislador estableció un incremento de \$48.000.- anuales, pagaderos igualmente, en diciembre de 2008 y diciembre de 2009, para aquellos asistentes de la educación que, teniendo derecho al bono por evaluación de desempeño antes referido, cumplían funciones en establecimientos educacionales calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas, o en aquellos establecimientos que contaban con más de un 40% de alumnos prioritarios de acuerdo al índice de vulnerabilidad definido por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, posteriormente, la Ley N° 20.486, publicada en el Diario Oficial de 17 de diciembre de 2010, que otorgó reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, estableció en su artículo 28, para los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados por las Corporaciones Municipales, nuevamente un bono de evaluación de desempeño, esta vez, pagadero en diciembre de 2010.

El valor de dicho bono fue fijado en \$230.000.- para los asistentes evaluados dentro del 80% de mejor desempeño del establecimiento educacional y de \$120.000.- para el personal calificado dentro del 20% restante, según la evaluación realizada el año 2009, si es que su jornada, al 17 de diciembre de 2010, era de 44 ó 45 horas y proporcionalmente respecto de una jornada inferior.

Es del caso hacer presente, sin embargo que a diferencia de la Ley N° 20.244, la Ley N° 20.486, no fijó adicionalmente a este bono pagadero en diciembre de 2010 por evaluación de desempeño, otro bono que lo incrementara por la circunstancia de que el beneficiario del mismo cumpliera, además, funciones en un establecimiento educacional calificado como de desempeño difícil, o en un establecimiento que contara con más de un 40% de alumnos prioritarios.

En efecto, la referida disposición legal, prevé:

*“Concédese para el personal asistente de la educación que se desempeñe en los establecimientos educacionales municipales administrados directamente por los municipios o por corporaciones, así como en los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, un bono anual por una sola vez vinculado a los resultados de la aplicación durante el año 2009 del sistema de evaluación de desempeño establecido en el artículo 3° de la ley N° 20.244.*

*“Dicho bono tendrá un valor de \$230.000.- para los asistentes evaluados dentro del 80% de mejor desempeño del establecimiento educacional; y de \$120.000.- para el personal asistente que hubiera sido calificado dentro del 20% restante, según la evaluación realizada el año 2009.*

*“Este bono se pagará en una sola cuota, en el curso del mes de diciembre de 2010 al personal que, cumpliendo los requisitos de los incisos precedentes, se encuentre desempeñando funciones al momento de publicación de esta ley, en jornadas de 44 o 45 horas, según corresponda. Respecto de aquellos funcionarios que desempeñen jornadas parciales del trabajo, el monto del bono se calculará proporcionalmente a una jornada laboral de 45 horas.*

*“En el caso de personal asistente de la educación que hubiera sido legalmente eximido de la evaluación en el año 2009 por estar sujeto a fuero laboral, y que cumpla los demás requisitos señalados en los incisos precedentes, tendrán derecho al bono de \$230.000.*

*“El bono no será imponible ni tributable, ni constituirá base de cálculo para ninguna otra remuneración”.*

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener, que el Bono adicional de \$48.000, destinado a incrementar el Bono por evaluación de desempeño, de los asistentes de la educación que siendo beneficiarios de éste, prestaban servicios en establecimientos de desempeño en condiciones difíciles o con más un 40% de alumnos prioritarios, sólo se estableció como obligatorio en diciembre de 2008 y diciembre de 2009.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que las Corporaciones Municipales no se encuentran obligadas a continuar pagando a los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, beneficiarios de los bonos por evaluación de desempeño previstos en los artículos 3º de la Ley Nº 20.244 y 28 de la Ley Nº 20.486, el Bono adicional de \$48.000, establecido en el referido artículo 3º de la Ley Nº 20.244, atendido que este último se estableció como obligatorio sólo para los años 2008 y 2009.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **REMUNERACIÓN. CALIFICACIÓN DE BENEFICIOS. CAJA DE MERCADERÍA Y LITROS DE LECHE SEMANAL.**

**2263/037, 01.06.2011**

Los beneficios denominados “caja de mercadería” y “litros de leche semanal” pactados en el contrato colectivo suscrito el 15 de marzo de 2010 entre la empresa Henkel Chile Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma constituyen remuneración, y por ende, las cotizaciones previsionales respectivas son de cargo del trabajador, encontrándose el empleador obligado a practicar el descuento correspondiente.

**Fuentes:** Código del Trabajo, art. 41 inc. 1º y 2º y art. 58 inc. 1º.

**Concordancias:** Ord. Nº 1199/38 de 28.03.2005; Ord. Nº 4009/153 de 26.09.2003.

Mediante presentación del antecedente..., Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los beneficios pactados en el contrato colectivo suscrito el 15 de marzo del año 2010 entre la empresa Henkel Chile Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma, denominados “caja de mercadería” y “litros de leche semanal” constituyen remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo y de cargo de quién serían las cotizaciones previsionales e impuestos que los afectan.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

*“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste e herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”*

De la norma legal precedentemente transcrita, se desprende que, es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso 2º del mismo precepto.

Ahora bien, el contrato colectivo de fecha 15 de marzo del 2010, suscrito entre la empresa Henkel Chile Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma, en su cláusula vigésima, estipula:

*“Caja de mercadería: Henkel entregará una caja con mercaderías, a cada trabajador, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El contenido de mercaderías se detalla en Anexo II de este contrato.”*

*“Del mismo modo, Henkel entregará 5 litros de leche semanal a cada trabajador, con jornada de trabajo distribuida en de lunes a viernes y 6 litros de leche semanal a los trabajadores que tienen distribuida su jornada de lunes a sábado. En el evento que se establezca un sistema diferente de turnos aprobado por la dirección del trabajo, se mantendrá el equivalente a 6 litros de leche semanal”.*

Al tenor de la cláusula contractual preinserta y del Anexo II del instrumento colectivo en análisis tenido a la vista, es posible afirmar que el empleador se ha obligado a entregar a los trabajadores, cada tres meses en el año, una caja con mercadería compuesta de diversos productos para alimentación y algunos para aseo, como asimismo, a hacer entrega semanal a cada trabajador de una cierta cantidad de litros de leche en relación a la distribución de la jornada de trabajo en que se desempeñen.

De lo expuesto precedentemente, es posible concluir, en opinión de este Servicio, que los beneficios denominados “caja de mercadería” y “litros de leche semanal” pactados en el contrato colectivo citado, son estímulos evaluables en dinero, tienen por causa el contrato de trabajo, y no se encuentran excluidos expresamente del concepto de remuneración por el precepto legal en comento, razón por la cual, al tenor de la misma norma, cabe concluir que constituyen remuneración.

Precisado lo anterior y para efectos de determinar a quién corresponde hacerse cargo de las cotizaciones previsionales e impuestos que recaen sobre los beneficios materia de este oficio, se debe estar a lo previsto por el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, que dispone:

*“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador”.*

Del análisis de la disposición preinserta se infiere, que el legislador ha establecido determinados descuentos que el empleador se encuentra obligado a practicar a las remuneraciones, entre los cuales menciona las cotizaciones previsionales, de suerte que éstas resultan en definitiva, de cargo del respectivo dependiente.

Ahora bien, en cuanto a los impuestos que gravan a las remuneraciones, cabe señalar que este Servicio carece de competencia para pronunciarse al respecto, toda vez que, su conocimiento se encuentra entregado al Servicio de Impuestos Internos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los beneficios denominados “caja de mercaderías” y “litros de leche” pactados en el contrato colectivo suscrito el 15 de marzo de 2010 entre la empresa Henkel Chile Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma, constituyen remuneración, y por ende, las cotizaciones previsionales respectivas son de cargo del trabajador, encontrándose obligado el empleador a practicar el descuento correspondiente.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**INDEMNIZACIÓN LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSIÓN DE ASIGNACIÓN COLACIÓN, MOVILIZACIÓN Y OTRAS.****2314/038, 06.06.2011**

Las asignaciones de colación y de movilización, como los demás estipendios contenidos en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, bajo las condiciones señaladas en este Oficio, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y de años de servicio, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 172 del mismo Código.

Reconsiderárase, en lo pertinente, los dictámenes de esta Dirección N°s. 2745/042, de 09.07.2009; 3011/055, de 17.07.2008; 1012/49, de 16.03.2001; 2982/159, de 08.06.1999, y 4466/308, de 21.09.1998, y cualesquiera otro que contenga doctrina similar incompatible con el tenor del presente dictamen.

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 41 y 172, inciso 1º. Código Civil, arts. 20 y 22.

**Concordancias:** Dictámenes N° s 4360/238, de 24.07.1997; 465/12, de 23.01.1995 .

Por razones de buen servicio se ha estimado necesario emitir nuevo pronunciamiento acerca de la procedencia que las asignaciones de colación, de movilización, y en general, las referidas en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, sean consideradas en la base de cálculo establecida en el artículo 172 del mismo Código, para el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio aludidas en la misma disposición legal.

Ha sido motivo principal para la emisión del presente dictamen, la reciente, uniforme y reiterada jurisprudencia emanada de los Tribunales Superiores de Justicia sobre la materia, especialmente de la Corte Suprema, al conocer recursos de unificación de jurisprudencia, interpuestos en conformidad al artículo 483 del Código del Trabajo. Este recurso fue incorporado a nuestro ordenamiento jurídico laboral con motivo de la última reforma procesal laboral de las leyes N°s. 20.087 y 20.260, de 2006 y 2008, respectivamente, y propende justamente a que no haya distintas interpretaciones respecto de un mismo instituto jurídico, como, por ejemplo, el concepto de remuneración.

En los mencionados recursos se ha resuelto, de modo coincidente, que la interpretación acertada del artículo 172 del Código del Trabajo es aquella que lo armoniza con el artículo 41 del mismo Código, de modo tal que no procede incluir en las indemnizaciones por término de contrato los estipendios que no constituyen remuneración, de conformidad a esta última disposición, doctrina que se ha estimado conveniente acoger.

En efecto, lo expuesto consta de fallos de la Corte Suprema recaídos en recursos de unificación de jurisprudencia, como son, entre otros, los de fecha 26 de enero de 2011, Rol N° 7362-2010, autos " Zúñiga Núñez con Transportes Aéreos del Mercosur S.A.,"; de 30 de noviembre de 2010, Rol N° 6074-2010, autos "Alarcón Cortes con Análisis y Servicios S.A.," y de 21 de abril del 2010, Rol N° 9603/2009, autos " Vega Montenegro con Análisis y Servicios S.A.," al exponer : " *Que la inteligencia conjunta y sistemática que ha dado esta Corte Suprema a las disposiciones referidas ( artículos 172 y 41 ), la que sirve de sustento al recurso en estudio y aparece plasmada en los fallos acompañados, se aparta de la primacía que los jueces de la instancia le reconocen a la norma del artículo 172 del Código del Trabajo por sobre el artículo 41, del mismo cuerpo legal, y que conduce al desconocimiento de la naturaleza de las asignaciones de que se trata, claramente establecida en el precepto que define las remuneraciones para efectos generales, contrariándola finalmente al incluirlas en la base de cálculo de los resarcimientos por término de contrato.*"

Otros fallos de la Corte Suprema, con similar criterio, recaídos al conocer recursos de casación en el fondo, son, entre otros, los de fecha 21 de diciembre del 2010, Rol N° 6995-2010, autos "Lisboa Jara con Buses Gran Santiago S.A.,"; de 26 de enero del 2009, Rol N° 6802/2008, causa "Romero Astorga con Multitiendas Corona S.A.,"; de 2 de julio del 2008, Rol N° 1054/2008, juicio "Contreras Martínez con Servicios y Promocio-

nes Ltda.”; de 19 de junio del 2008, Rol N° 2636-2008, autos “Azúcar Badilla con Sodexho Chile S.A.” de 21 de noviembre del 2007, Rol N° 944/2007, causa “Bernal Valdebenito con Sociedad Construcciones Ingeniería Neut Latour y Cía. S.A.”, y de 23 de julio de 2007, Rol N° 2476/2006, autos “Garrido Concha con Cervecerías CCU Chile Ltda.” casación de oficio. Igualmente, aunque en un aspecto distinto, el fallo de 13 de enero de 2011, de apelación en recurso de protección contra el Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso, Rol N° 9179/2010, resuelve que la Dirección del Trabajo carece de competencia para exigir que las asignaciones ya analizadas se incluyan en las indemnizaciones mencionadas, por importar calificaciones jurídicas que corresponde efectuar exclusivamente a los tribunales de justicia.

La jurisprudencia anterior ha aconsejado a esta Dirección instar por una debida coherencia y armonía en la determinación del sentido y alcance de una misma disposición legal laboral, por parte de los órganos institucionales facultados legalmente para hacerlo, como son los Tribunales Superiores de Justicia y la Dirección del Trabajo, a fin de permitir una más expedita y mejor aplicación de la norma, y proporcionar a la vez a las partes contratantes mayor seguridad jurídica.

En cumplimiento del propósito antes enunciado, se ha efectuado un reestudio de las disposiciones legales pertinentes, según se expone a continuación:

El artículo 172, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

*“Para efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad”.*

De la disposición legal citada se desprende que, para los efectos de calcular la última remuneración mensual para determinar la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse todo estipendio que necesariamente tenga el carácter de remuneración, por cuanto ésta constituye su base de cálculo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador, y que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o en especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones o cotizaciones previsionales o de seguridad social, de cargo del trabajador.

Como es dable apreciar, si bien el artículo 172 en análisis, contiene una norma relativa a la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato, no lo es menos que dicho precepto ha precisado también, requisitos o condiciones que deben reunir los beneficios o estipendios que se pagan por la prestación de los servicios para integrar dicha base de cálculo, constituyendo el primer requisito o condición, que integren la última remuneración mensual, como aparece de la disposición legal transcrita y comentada.

Ahora bien, acorde a que: *“las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal”* ( art. 20 del Código Civil), se hace procedente consignar al respecto, que el artículo 41 del Código del Trabajo, define la remuneración, al señalar: *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.*

Al tenor de la disposición legal antes citada, y teniendo presente que las asignaciones de colación y movilización como otros estipendios señalados en la misma, por mandato expreso del legislador, no conforman el concepto legal de remuneración, según lo dispuesto en el transcrito inciso 2º del artículo 41 del Código, posible resulta convenir que tales beneficios al no cumplir con el primer requisito exigido por el artículo 172, del Código, para considerarlos incluidos en la base de cálculo de las indemnizaciones ya mencionadas, no procede tenerlos en cuenta en la última remuneración mensual devengada para el cálculo del monto de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicios.

Cabe agregar, que sostener la primacía perentoria del artículo 172 del Código, en cuanto que para el cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios se deba considerar en la última remuneración mensual todo lo que estuviere percibiendo el trabajador, aún cuando fuere excluido de modo expreso del concepto legal de remuneración, del artículo 41 citado, no se guardaría conformidad con el artículo 22 del Código Civil, que ordena que en la interpretación de la ley, en relación a sus distintas "partes", debe haber *"entre todas ellas la debida correspondencia y armonía"*, es decir, en el caso, la interpretación y aplicación de las disposiciones legales de los artículos 172 y 41 del Código, debe ser conjunta y complementaria, para evitar incoherencias respecto de un mismo instituto laboral como es el concepto de remuneración, ya que en el evento contrario, los pagos de que se trata no serían remuneración durante la vigencia y aplicación del contrato, pero sí tendrían esta naturaleza una vez terminado éste, para el pago de las indemnizaciones correspondientes.

A mayor abundamiento, aún en el evento de que se estimara que el artículo 172 del Código, para los efectos que en el mismo se consigna, establece un concepto especial de remuneración, conforme al cual debe comprenderse en él *"toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios"*, lo que haría inaplicable el concepto de remuneración del artículo 41 citado, se arribaría siempre a similar conclusión, en orden a que las asignaciones y pagos en referencia no forman parte de la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato, por cuanto ellas no tienen como causa directa la prestación de los servicios del dependiente, requisito exigido en el mismo artículo 172. En efecto, en el caso de las asignaciones de colación, movilización y otros pagos aludidos en el inciso 2º del artículo 41, todos tienen por objeto compensar un gasto en que incurre el trabajador por causa del trabajo, como sería por su alimentación o traslado, entre otros, pero no obedecerían propiamente a la retribución de la prestación de los servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ordinario Nº 465/12, de 23.01.1995, permite sostener que una conclusión como la precedentemente enunciada resulta valedera, considerando el carácter compensatorio de los beneficios en análisis, cuando su monto sea razonable en relación a la finalidad para la cual han sido establecidas, esto es, entregar al dependiente una suma equivalente al costo real o al gasto que implique al mismo el alimentarse mientras desempeña sus labores, o trasladarse hacia y desde su lugar de trabajo.

De esta suerte, y tal como lo ha estimado la Superintendencia de Seguridad Social en materia de no imponibilidad de las mismas asignaciones de colación y de movilización, según consta, entre otros, en su dictamen Nº 3554, de 03.10.1983, si bien dichas asignaciones han sido expresamente excluidas del concepto de remuneración, adquirirán, sin embargo, tal carácter en la medida que las sumas otorgadas por tales conceptos excedan el gasto razonable y prudente en que debe incurrir el trabajador para dichos efectos.

Se considera que resulta aplicable en la especie el mismo predicamento anterior, esto es, si las asignaciones mencionadas sobrepasan un monto razonable y prudente atendido el gasto al cual están destinadas, apreciado caso a caso, el excedente debería seguir el tratamiento de la remuneración, y por ello, integrar la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones aludidas por término de contrato.

Similares razonamientos es posible aplicar respecto de otros pagos como la asignación de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, los viáticos, si todos ellos participan del mismo carácter, y significan *"devolu-*

*ciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo*, como criterio general de exclusión del concepto de remuneración, como lo precisa el artículo 41, inciso 2º del Código del Trabajo.

Por consiguiente, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia citadas, cúmpleme informar a Ud. que las asignaciones de colación y de movilización, como los demás estipendios contenidos en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, bajo las condiciones señaladas en este Oficio, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y de años de servicio, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 172 del mismo Código.

Reconsiderárase, en lo pertinente, los dictámenes de esta Dirección N° s. 2745/042, de 09.07.2009; 3011/055, de 17.07.2008; 1012/49, de 16.03.2001; 2982/159, de 08.06.1999, y 4466/308, de 21.09.1998, y cualesquiera otro que contenga doctrina similar, que sea incompatible con el tenor del presente dictamen.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y DESCANSO. TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO. COMPENSACIÓN EN DINERO DE DÍAS DE DESCANSO PENDIENTES DEL CICLO.**

**2316/039, 06.06.2011**

1. En caso de término de la relación laboral, resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito.
2. Dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos.

De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38, incisos 6º y final.

**Concordancia:** Dictámenes N° 45/5, de 03.01.2008, 350/22, de 22.01.2004 y 6.959/299, de 03.11.1995.

Por medio de la presentación individualizada en el ANT..., se solicita un pronunciamiento en orden a establecer la procedencia del pago y goce de los días de descanso, correlativos a días trabajados en las empresas mineras de Chile que laboran bajo jornada excepcional de trabajos y descansos. Lo anterior, por cuanto en la actualidad, se sostiene en la presentación, tales empresas, sea frente al término de una relación laboral o ante la verificación de una huelga legal, proceden sólo con el pago de las remuneraciones correspondientes hasta la fecha efectiva del cese de la relación laboral en un caso, o hasta la fecha de la suspensión de la relación laboral en la otra, sin dar cumplimiento al pago de los días de descanso devengados y correlativos a los días efectivamente laborados.

Al respecto cumpla con informar a Usted lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo, en sus incisos 6º y final, dispone:

*“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema”.*

*“La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años”.*

De la norma legal recién transcrita, se desprende que la facultad legal otorgada a este Servicio se genera en la solicitud de una de las partes de la relación laboral, quien al ponerla en funcionamiento acepta introducir modificaciones al pacto original, generándose obligaciones específicas entre sí, las que dicen relación con la distribución de jornadas de trabajo y de los descansos durante el tiempo en que durará la respectiva resolución administrativa.

De esta forma, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo, que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos y que se desarrollará durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con sus presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso, de modo que el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente. Así, de acuerdo a la doctrina institucional (contenida, entre otros, en el **dictamen N° 6.959/299, de 03.11.1995**) las obligaciones que han de generarse en cada período producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

De los razonamientos anteriores aparece que, en cada período la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada excepcional de trabajo, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento, de modo que los días de descanso que se otorgan acumulados dentro de un sistema excepcional, corresponden a los días de descanso compensatorio de que debía haber hecho uso el trabajador si hubiera laborado dentro del régimen normal previsto en el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo, de forma tal que el sistema excepcional sólo ha posibilitado su postergación y acumulación, encontrándose, por ende, incorporados al patrimonio del dependiente conjuntamente con el incremento que se hubiere convenido.

Habiendo analizado el derecho aplicable, cabe ahora referirlo al primero de los casos planteados en su presentación, esto es, la situación de un trabajador sujeto a un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a quien se le pone término a su contrato antes de habersele concedido plenamente el descanso correspondiente al ciclo respectivo. En tal evento y por los argumentos de Derecho ya señalados, así como por lo dispuesto en la doctrina de este Servicio, cabe afirmar que resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito.

En el segundo caso planteado, teniendo en cuenta la doctrina vigente contenida en el dictamen N° 715/43, de 06.03.2002, según la cual, dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los invo-

lucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos.

De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.

Es preciso hacer presente por otra parte que una vez terminada la huelga, los trabajadores se reincorporarán a sus labores en el evento que el respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando en dicho momento y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos de que se trata.

Lo expresado guarda armonía con la doctrina contenida en el dictamen N° 350/22, de 22.06.2004.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y Derecho expuestas, cúpleme con informar a usted que:

1.- Resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito, y,

2.- Dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos.

De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**INDEMNIZACIÓN LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CÁLCULO. CORRESPONDE INCLUIR LOS BENEFICIOS DE ASIGNACIÓN DE COLACIÓN, MOVILIZACIÓN Y OTRAS. RECONSIDERA DICTAMEN 2314/038, 06.06.2011.****2461/040, 17.06.2011**

Reconsidera doctrina contenida en dictamen N° 2314/038, de 06.06.11.

Mediante Ordinario de antecedente..., ha solicitado a esta Dirección, en caso de estimarlo procedente, revisar la doctrina contenida en el dictamen N° 2314/038, de 6.06.11 emitido por este Servicio, el cual determina que las asignaciones de movilización y de colación, como los demás estipendios contemplados en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización legal por años de servicio y sustitutiva del aviso previo.

La referida petición se fundamenta, primeramente, en que la redacción de los artículos 41 y 172 del Código del Trabajo aparece como contradictoria lo cual, a su juicio, podría explicar la disparidad de criterios existente entre la jurisprudencia administrativa de este Servicio y la emanada de la Excm. Corte Suprema.

Agrega, que la circunstancia que el Código del Trabajo no establezca normas respecto al monto máximo que es posible pactar por concepto de asignaciones no imponibles, entre las cuales se incluyen las de movilización y colación, podría traducirse en la existencia de remuneraciones encubiertas y en una vulneración de la normativa laboral y previsional vigente.

Se suma a lo anterior, el hecho que la señalada problemática no sólo tiene incidencia en las indemnizaciones legales por término de contrato, vale decir, por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, sino también en beneficios de carácter previsional, tales como subsidios por enfermedad, seguros de invalidez y sobrevivencia, seguro de cesantía y pensiones por vejez.

Sobre la base de todo lo señalado, estima necesario abordar en su integridad los temas referidos por la vía legislativa, para cuyo efecto procederá próximamente a enviar al Parlamento la iniciativa legal correspondiente.

Teniendo presente que los argumentos que sirven de apoyo a la solicitud formulada por esa Secretaría de Estado, resultan plenamente atendibles, esta Dirección ha determinado reconsiderar el dictamen precitado y mantener a firme la doctrina anterior sobre la materia, contenida entre otros, en dictámenes N°s. 4466/308, de 21.09.98, 3011/055, de 17.07.08 y 2745/042, de 09.07.09.

Saluda a Ud.,

INÉS VIÑUELA SUÁREZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

**CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL. JORNADA BISEMANAL. BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN Y ESCRITURACIÓN. PROCEDENCIA. REQUISITOS.**

**2496/041, 21.06.2011**

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal pueda pactar con sus trabajadores regidos íntegramente por el Código del Trabajo, que se desempeñan en las brigadas de prevención y control de incendios forestales, una jornada bisemanal, frente a la ocurrencia de los supuestos legales establecidos al efecto en el artículo 39 del Código del Trabajo, siempre que se respeten los límites en cuanto a duración y distribución de dicha jornada, no siendo necesario requerir para ello autorización de este Servicio.
- 2) Asimismo, resulta jurídicamente procedente que la referida Corporación otorgue a sus trabajadores que se desempeñan en el Programa de Manejo del Fuego, en calidad de jefes de brigadas y técnicos especialistas, afectos en materia de jornada y remuneración al D.L. 249 de 1974, el beneficio de alimentación cuando permanezcan en las bases de brigadas de prevención y control de incendios forestales o cuando concurren a siniestros de larga duración.
- 3) Igualmente, si la Corporación nombrada acuerda con sus trabajadores el otorgamiento del beneficio descrito en el punto anterior, deberán consignar dicho pacto por escrito al dorso de los contratos individuales de trabajo, o bien, en un documento anexo al mismo, firmado por ambas partes.

**Fuentes:** D.L. N° 249, de 1974, artículos 1° y 5°, Ley N° 18.717 de 1988 artículo 4°, Ley 19.185 de 1992 artículos 17 y 18 y Ley N° 18.834 de 1989, artículo 3° letra e).

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3095/171, de 27.05.1997, 3.491/99, de 09/05/1991 y 5721, de 14.11.1974.

Mediante presentación citada en antecedente 6, remitida a este Servicio mediante providencia del antecedente, se solicita autorización para establecer una jornada bisemanal distribuida en 12 días de trabajo por 3 de descanso, respecto de los trabajadores de las brigadas de prevención y control de incendios forestales, con el objeto de mantener por parte de la Corporación Nacional Forestal, una cobertura permanente durante toda la semana, las 24 horas del día.

Ud. hace presente que las brigadas referidas originalmente se encontraban localizadas apartadas de los límites de centros urbanos y que con el transcurso del tiempo y nuevas urbanizaciones se han acercado a dichos límites. No obstante, la parte determinante del trabajo que involucran los incendios forestales aún se efectúa en lugares alejados, existiendo incluso la necesidad de implementar campamentos temporales cercanos a las zonas de posibles focos de incendios, con la finalidad de otorgar mayor tiempo de descanso a los trabajadores y evitar largos desplazamientos a sus lugares habituales de permanencia al dirigirse a sus respectivas brigadas.

Solicita además, un pronunciamiento jurídico en cuanto a la procedencia de otorgar alimentación a los trabajadores que se desempeñan como jefes de brigadas y técnicos especialistas afectos al D.L. 249 de 1974, cuando permanezcan en las bases de brigadas de prevención de incendios forestales, o bien, cuando concurren a éstos siniestros que sean de larga duración, en los mismos términos que se entrega dicho beneficio a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. Hace presente que con éstos, Conaf ha pactado la entrega de alimentación, tanto durante su permanencia en las bases de brigadas, como durante el período de trabajo en terreno.

Consulta, finalmente, si en el caso de ser jurídicamente procedente la entrega del beneficio en comento, es necesario que los trabajadores firmen alguna cláusula anexa en tal sentido.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

En primer término cabe destacar, que la doctrina uniforme de este Servicio, ha precisado reiteradamente que la Corporación Nacional Forestal constituye jurídicamente una entidad de Derecho Privado que se rige por sus estatutos y en lo no contemplado en ellos por el Título XXXIII del Código Civil y por las disposiciones del decreto 110, de 1979, de Ministerio de Justicia.

Es del caso señalar, además, que dicha Corporación se encuentra incluida en la nómina de entidades del artículo 1º del D.L. N° 249, de 1974 y, por ende, se encuentra sujeta a la Escala Única de Sueldos y a las demás disposiciones que dicho cuerpo legal establece, sin perjuicio de lo cual, corresponde a este Servicio determinar el régimen jurídico y de remuneraciones de su personal, según ha sido sostenido además por la uniforme y reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

Es necesario puntualizar también, que la Corporación Nacional Forestal mantiene actualmente trabajadores afectos a las normas del D.L. 249, de 1974, ya mencionado, cuya jornada y remuneraciones están determinadas conforme a lo dispuesto en dicha normativa y cuenta, además, con trabajadores para efectuar labores de carácter transitorio, regidos íntegramente por la regulación contenida en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, en cuanto a la primera consulta planteada por Ud., respecto de los trabajadores de la referida Corporación regidos por el Código del Trabajo, cabe considerar lo dispuesto en el artículo 39 del cuerpo legal citado, que preceptúa:

*“En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno”.*

Respecto del precepto legal transcrito, la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N° 5547/263 de fecha 26 de diciembre de 2003, ha sostenido que:

*“Sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley”.*

Precisa además la doctrina administrativa citada, que un determinado lugar de trabajo se encuentra apartado de centros urbanos y, por ende, alejado geográficamente, cuando dicha distancia es tan relevante que haga imposible los traslados habituales de los trabajadores para hacer uso de sus descansos diarios y semanales en su lugar de residencia habitual, debiendo ejercer los mismos en el lugar de trabajo, lo cual hace procedente la aplicación de este tipo de jornada bisemanal, de forma excepcional a la jornada ordinaria normal de trabajo.

Por su parte, nuestra jurisprudencia administrativa mediante Ord. N° 4338/168, de fecha 22 de septiembre de 2004 en su punto 4), precisa que la duración máxima actual de las jornadas bisemanales conforme al artículo 39 en comento, es de 90 horas distribuidas en un máximo de 12 días.

Del conjunto de las consideraciones legales y doctrinarias expuestas, es dable apreciar que resulta jurídicamente procedente pactar la jornada bisemanal descrita en el artículo 39 del Código del Trabajo, cuando la distancia geográfica en que se encuentra el lugar de prestación de los servicios, hace imposible los traslados habituales del trabajador a su lugar de residencia, para hacer uso tanto de sus descansos entre jornadas diarias, como de sus descansos semanales. Según ya se expresó, el legislador contempla para dicha jornada especial, una duración máxima de 90 horas distribuidas en no más de 12 días y respecto de los descansos semanales debe otorgarse un día por cada domingo y festivo que haya incidido en el período bisemanal laborado, aumentados en uno.

De lo expuesto, no cabe sino concluir que en el evento de concurrir las circunstancias enunciadas en el párrafo que antecede, resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal pueda pactar

con sus trabajadores regidos íntegramente por el Código del Trabajo, que se desempeñan en las brigadas de prevención y control de incendios forestales, una jornada bisemanal, ajustándose a las limitaciones enunciadas en el párrafo precedente en cuanto a su duración y distribución, no siendo necesario requerir para ello autorización de este Servicio. Lo expresado, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que competen a esta Dirección.

Asimismo, cabe hacer presente que conforme a lo dispuesto en los incisos sexto y final del artículo 38 del Código del Trabajo, Conaf puede solicitar a este Servicio, respecto de sus trabajadores regidos por las normas de dicho cuerpo normativo, autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, siempre que cumpla con los requisitos contemplados para ese efecto en la norma legal citada.

Ahora bien, respecto de la segunda consulta formulada, cabe considerar lo dispuesto en el artículo 5° del D.L. 249, precitado, el cual en su letra f) dispone:

*“Los trabajadores dependientes de las entidades enumeradas en el artículo 1° sólo podrán percibir, además de los sueldos de la escala que contiene dicha disposición, las siguientes remuneraciones adicionales vigentes, con las modificaciones que se establecen en este decreto ley:*

*“f) Colación”*

Sobre este particular es preciso señalar, que la asignación de colación establecida en la norma legal transcrita precedentemente fue suprimida y sustituida por la bonificación establecida con ese efecto en el artículo 4° de la Ley N° 18.717 de 1988, desde el 01 de junio de ese mismo año, con carácter de imponible y tributable. A su vez, la Ley N° 19.185 de 1993, dispuso en su artículo 17 que dicha bonificación no sería aplicable a partir del 01 de enero de ese año, a los trabajadores ubicados en plantas y grados señalados en el artículo 18, estableciendo una nueva asignación de reemplazo, no obstante lo cual a los dependientes a los que no sea posible aplicar ese nuevo estipendio sustitutivo, se le seguiría otorgando las asignaciones declaradas inaplicables por el artículo 17 citado.

Es importante destacar, que respecto a la bonificación sustitutiva en comento, la jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha señalado mediante Dictamen N° 184, de 05 de enero de 1998, que *“la bonificación del artículo 4° de la Ley N° 18.717, constituye una franquicia diversa de las asignaciones de colación y movilización. Esto por cuanto se estableció en reemplazo de los ingresos representados por aquellas que se suprimieron, de modo que el beneficio sustitutivo no tiene la misma naturaleza que las antiguas asignaciones de colación y movilización.*

A la luz de las normas legales citadas y jurisprudencia transcrita en los párrafos que anteceden, resulta posible colegir que los trabajadores regidos por las disposiciones del citado D.L. 249, sólo pueden percibir por concepto de remuneración los estipendios establecidos en dicha normativa, dentro de los cuales, hasta el año 1988 se permitía una Asignación de Colación, la cual, según ya se expresó, fue suprimida y sustituida por la bonificación del artículo 4° de la Ley 18.717 de 1988 y nuevamente modificada por la Ley N° 19.185 de 1993, por lo cual, éste último estipendio se encuentra incluido dentro de las remuneraciones que deben percibir los trabajadores regidos por el D.L. 249 de 1974.

Pues bien, aclarado lo anterior, cabe determinar si resulta jurídicamente procedente que la Corporación referida, entregue a sus trabajadores regidos por el D.L. 249 ya citado, que se desempeñan en las bases de brigadas de prevención de incendios forestales o concurren a incendios de larga duración, un beneficio de alimentación mientras se encuentran realizando dichas funciones.

Sobre el particular, cabe hacer presente que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, contenida entre otros en el Ord.: 3491/99 de 09 de mayo de 1991, ratificada por el dictamen N° 3095/171, ha sostenido que: *“sólo pueden continuar subsistentes respecto del personal que se desempeña en alguna de las entidades*

*que se enumeran en el artículo 1º del decreto ley en referencia, entre las que se incluye, como ya se dijera, la Corporación Nacional Forestal, aquellos beneficios o estipendios que no constituyan remuneración, de acuerdo al concepto fijado por el Estatuto Administrativo o que, teniendo tal carácter, sean coincidentes o se asimilen a las que en forma taxativa se contemplan en el decreto ley N° 249, debiendo tenerse presente en ambos casos que la mantención de tales beneficios no puede implicar una vulneración del principio de uniformidad de las remuneraciones que, como se ha señalado, aparece como el fundamento de la dictación del decreto ley en referencia.”*

Por su parte, la Ley N° 18.834, de 1989 que fija el Estatuto Administrativo, en su artículo 3º letra e) establece que remuneración es: *“cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como por ejemplo sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.”*

A la luz de las normas legales transcritas y jurisprudencia administrativa citada, es posible afirmar que el beneficio en estudio no constituye remuneración, por cuanto no resulta ser una contraprestación en dinero que perciba el trabajador en razón de su empleo o función, sino que aparece como un beneficio que se otorga en especie, atendidas las condiciones en que se desempeñan los trabajadores objeto de la consulta.

Lo anterior permite concluir que en la especie, no existiría inconveniente jurídico para que la Corporación Nacional Forestal otorgue a sus trabajadores afectos al D.L. 249 de 1974 que se desempeñan en el Programa de Manejo de Fuego como jefes de brigada de prevención de incendios forestales o técnicos especialistas, el beneficio de alimentación a que nos hemos referido anteriormente, dado que según se expuso, dicho beneficio no puede ser calificado como remuneración.

En cuanto a si las partes se encuentran obligadas a firmar un documento anexo al contrato individual que fije las condiciones que deben concurrir para el otorgamiento del beneficio de alimentación en comento, cabe hacer presente que en conformidad al artículo 11º del Código del Trabajo *“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo”*. Ello, además, permitiría asegurar el principio de certeza jurídica que envuelve a las relaciones laborales.

En consecuencia, conforme a las disposiciones legales y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal pueda pactar con sus trabajadores regidos íntegramente por el Código del Trabajo, que se desempeñan en las brigadas de prevención y control de incendios forestales una jornada bisemanal, frente a la ocurrencia de los supuestos legales establecidos al efecto en el artículo 39 del Código del Trabajo, siempre que se respeten los límites en cuanto a duración y distribución de dicha jornada laboral, no siendo necesario requerir para ello autorización a este Servicio.
- 2) Asimismo, resulta jurídicamente procedente que la referida Corporación otorgue a sus trabajadores que se desempeñan en el Programa de Manejo del Fuego, en calidad de jefes de brigadas y técnicos especialistas, afectos en materia de jornada y remuneración al D.L. 249 de 1974, el beneficio de alimentación cuando permanezcan en las bases de brigadas de prevención de incendios forestales, o bien, cuando concurren a incendios forestales de larga duración.
- 3) Igualmente, si la Corporación nombrada acuerda con sus trabajadores el otorgamiento del beneficio descrito en el punto anterior, deberán consignar dicho pacto por escrito al dorso de los contratos individuales de trabajo, o bien, en un documento anexo al mismo, firmado por ambas partes.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

**SALA CUNA. LICENCIA MÉDICA. OBLIGACIÓN DE PAGO.****2497/042, 21.06.2011**

El empleador no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los períodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años hacen uso de licencia médica.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 203.

**Concordancias:** Dictamen N°4502/197, de 14.08.1992.

Mediante la presentación del antecedente..., esa organización sindical requiere un pronunciamiento de esta Dirección relativo a si el empleador se encuentra en la obligación de seguir pagando los gastos de sala cuna en los términos previstos en el inciso 4° del artículo 203 del Código del Trabajo cuando las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años se encuentran haciendo uso de licencia médica.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo dispone:

*“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”.*

El inciso 5° del mismo precepto, por su parte, agrega:

*“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”.*

Ahora bien, del análisis conjunto de las normas legales transcritas precedentemente, se infiere, según lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en el dictamen citado en la concordancia, que el objetivo que tuvo en vista el legislador al imponer a las empresas y a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios, de tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años, facultando al mismo tiempo al empleador para cumplir con dicha obligación pagando él directamente los gastos de sala cuna, fue solamente permitir a las trabajadoras disponer de un lugar donde dejar a sus hijos menores mientras concurren a la empresa a prestar sus servicios.

Lo expresado precedentemente autoriza para sostener que la procedencia del beneficio por el que se consulta está condicionada a que las trabajadoras concurren a desempeñar efectivamente sus labores.

Por consiguiente, toda vez que durante el período en que hacen uso de licencia médica, de feriado legal o de permiso por enfermedad u otra causa, las trabajadoras no deben presentarse a la empresa para la cual prestan servicios, es preciso concluir que en tales situaciones no concurre el requisito básico enunciado precedentemente, cual es, asistir y realizar efectivamente su trabajo, encontrándose, por tanto, liberado el empleador de cumplir con la obligación en comento, cualquiera que sea la forma que dicho cumplimiento revista.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el empleador no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los períodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años, hacen uso de licencia médica.

La conclusión anotada, válida también para el caso que la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de feriado legal o de permiso por enfermedad u otra causa, se encuentra en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PROCEDENCIA.  
PERSONAL NO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PROCEDENCIA.  
2523 /043, 22.06.2011**

El personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Conchalí, se encuentra impedido de negociar colectivamente en los términos previstos en el artículo 304 del Código del Trabajo y, por ende, de suscribir con dicha entidad un contrato colectivo de trabajo, sin perjuicio de poder recurrir a la negociación colectiva no reglada o semi reglada de conformidad a lo establecido en los artículos 314 y 314 bis, respectivamente, del mismo cuerpo legal, suscribiéndose en tales casos un convenio colectivo.

Los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales de la referida Corporación Municipal, regidos por la Ley N° 19.464, pueden negociar colectivamente de conformidad al artículo 304 del Código del Trabajo.

Aclara punto N° 1) del dictamen N° 708/004, de 07.02.2011, en los términos que indica.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 304,314, inciso 1° y 314 bis incisos 1° y 2°. Ley N° 19.464, artículo 14

Mediante Dictamen N° 708/004, de 07.02.2011, este Servicio ha resuelto en el punto N° 1), del mismo que *“La Corporación Municipal de Conchalí, de Educación, Salud y Atención de Menores, se encuentra impedida de negociar colectivamente en los términos previstos en el artículo 304 del Código del Trabajo y, por ende, de suscribir con sus trabajadores un contrato colectivo de trabajo, sin perjuicio de poder recurrir a la negociación colectiva no reglada o semi reglada de conformidad a lo establecido en los artículos 314 y 314 bis, respectivamente, del mismo cuerpo legal, suscribiéndose en tales casos un convenio colectivo.”*

Al respecto se hace necesario hacer el alcance que dicha conclusión se encuentra referida sólo a los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente.

Lo anterior, atendido que los asistentes de la educación regidos por la Ley N° 19.464, sí pueden negociar colectivamente de conformidad al artículo 304 del Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 14 de la referida Ley N° 19.464, dispone:

*“El personal asistente de la educación que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal, tendrá derecho a negociar colectivamente en conformidad a las modalidades y procedimientos establecidos en el Libro IV del decreto con fuerza de ley N°1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, a fin de establecer condiciones de trabajo, empleo y remuneraciones, pudiendo considerarse durante el proceso de negociación, los criterios de promoción señalados en el artículo... de esta ley, de desempeño, experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad. Para estos efectos no regirá la prohibición establecida en el inciso tercero del artículo 304 del citado decreto con fuerza de ley”.*

En consecuencia sobre la base de lo expuesto precedentemente, cumpro en informar a Ud. que el personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Conchalí, se encuentra impedido de negociar colectivamente en los términos previstos en el artículo 304 del Código del Trabajo y, por ende, de suscribir con dicha entidad un contrato colectivo de trabajo, sin perjuicio de poder recurrir a la negociación colectiva no reglada o semi reglada de conformidad a lo establecido en los artículos 314 y 314 bis, respectivamente, del mismo cuerpo legal, suscribiéndose en tales casos un convenio colectivo.

Por su parte, los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales de la referida Corporación Municipal, regidos por la Ley N° 19.464, pueden negociar colectivamente de conformidad al artículo 304 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**PERÍODO DE RETÉN. NATURALEZA JURÍDICA. TRIPULANTES DE VUELO Y TRIPULANTES AUXILIARES DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA.**

**2547/044, 24.06.2011**

- 1) Los turnos de llamada o período de retén a que se encuentran afectos los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves de pasajeros y carga, en virtud de lo dispuesto en el artículo 152 ter I del Código del Trabajo, no constituyen período de servicio ni, consecuentemente, jornada de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 152 ter A, letra d) y 152 ter B, del mismo cuerpo legal.
- 2) La ejecución de dichos turnos por los aludidos trabajadores tampoco implica para éstos el cumplimiento de jornada pasiva, en los términos del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 21, 152 ter A, 152 ter B, 152 ter D, 152 ter F y 152 ter I.

Mediante presentación citada en el antecedente..., requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el "período de retén" a que alude el artículo 152 ter I del Código del Trabajo, constituye "período de servicio" en los términos del artículo 152 ter A, letra d) del mismo cuerpo legal.

Lo anterior, por cuanto, en conformidad a las señaladas disposiciones legales, el período de retén o turno de llamada es, a su juicio, una actividad asignada por el operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo y, por tanto, corresponde a un "Período de Servicio".

Agrega que tales actividades se planifican en el rol de vuelo y, por otra parte, las obligaciones y sanciones por su incumplimiento están establecidas en el documento de procedimientos internos, visado por la Dirección General de Aeronáutica Civil, denominado Manual de Operaciones de Lan Airlines S.A. y de Transporte Aéreo S.A.

Expresa que existen discrepancias con el empleador al respecto, pues éste estima que por tratarse de un turno que se realiza en la morada del trabajador, no constituiría jornada de trabajo ni período de servicio.

Hace presente, por último, que el turno de llamada de que se trata no es la única actividad que los pilotos realizan en su residencia, toda vez que también se les imparten clases a través del sistema *e-learning* de Lan Airlines S.A., las cuales sí son consideradas período de servicio por el empleador.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, expresa, en síntesis, que para determinar si el período de retén constituye o no período de servicio, corresponde analizar la historia de la ley N° 20.321 conforme a las normas de interpretación respectivas.

A este respecto manifiesta que si bien el Mensaje Presidencial del proyecto de ley da cuenta de la existencia de tres tipos de jornada –entre las que se incluye el período de retén o turno de llamada–, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, teniendo cada una de ellas asociada un período de descanso acorde con sus exigencias físicas, el proyecto de ley presentado por el Ejecutivo no contempló una tabla de descanso para dicho período de retén, lo cual, en su opinión constituye un claro indicio de la intención del legislador de no considerarlo como jornada de trabajo propiamente tal.

Precisa, a mayor abundamiento, que durante la discusión respectiva en la Comisión de Trabajo del Senado, el asesor legislativo del Ministro del Trabajo y Previsión Social, hizo una referencia directa a la naturaleza jurídica del período de retén, señalando que la norma del citado artículo 152 ter I *“..está concebida respecto de aquellos operadores que, por uno u otro motivo, no pagan a los trabajadores por concepto de turnos de llamado”. Indicando, además que “es útil hacer la analogía con los denominados tiempos de espera que se aplican en el transporte de carga terrestre... En el caso que nos ocupa, la situación es muy parecida, toda vez que quienes son remunerados conforme a sus horas efectivas de vuelo, no son retribuidos por los períodos de retén a que están sujetos, salvo que por un acuerdo colectivo así se hubiese convenido”.*

A su juicio, en virtud de lo anterior debe necesariamente convenirse que si el legislador no ha considerado como jornada de trabajo los tiempos de espera a que están afectos los trabajadores que laboran en el transporte de carga terrestre, a pesar de estar obligados tales dependientes a efectuar algunas labores durante dicho período, con menor razón puede estimarse que tratándose de los pilotos y tripulantes de cabina el período de retén sí constituye jornada de trabajo; ello, porque, a mayor abundamiento, dicho personal no debe ejecutar función alguna durante ese lapso.

Señala asimismo que en la discusión de la indicación al proyecto, referida al artículo 152 ter B, signada con el número 7, el mismo asesor explicó que aquella apunta a ordenar el esquema básico de la jornada laboral de los trabajadores de que se trata, consignando que ésta podrá ser ordinaria o especial; *“de esta forma”* apuntó, *“se esclarece el texto aprobado en general, el cual adolece de una imprecisión a este respecto, toda vez que contempla como jornada de trabajo el período de retén o turno de llamado, en circunstancias que no es tal...”*. Al tenor de lo expuesto, la indicación fue aprobada por unanimidad de los miembros presentes en la comisión.

Por su parte, al tratar la indicación número 16 sobre el artículo 152 ter I, se señala que *“el Honorable Senador señor Letelier apuntó que la norma, en verdad, está dirigida a quienes no pagan remuneración por el referido concepto y, por tanto, al eliminar del artículo la expresión “adicionalmente” –como lo plantea la indicación en análisis–, quedaría resuelta la aprensión manifestada, toda vez que aparecería claro que si el pago en cuestión ya se cumple mediante un sueldo fijo que compensa el conjunto de obligaciones que el contrato impone al trabajador, no es necesario efectuar otro pago adicional por el mismo concepto. Subrayó que el único objetivo que persigue la norma es establecer que el período de retén deberá ser económicamente compensado y, en este sentido, señaló compartir el texto propuesto por la indicación”.*

Agrega que si se armoniza tal conclusión con lo dispuesto en el artículo 42 del Código del Trabajo, queda en evidencia que el período de retén no es jornada. En efecto, atendida la modificación por la ley 20.218 a dicha disposición legal, que incorporó al concepto de sueldo base, que comprende la remuneración en una jornada ordinaria de trabajo, debe concluirse que si el legislador hubiese querido que el período de retén fuera jornada de trabajo, no habría exigido a las partes del contrato estipular una remuneración especial.

Al respecto, precisa que en cumplimiento de la normativa legal, con fecha 22.06.2009, el Sindicato de Pilotos recurrente y el empleador celebraron un acuerdo respecto de la forma de compensación de los períodos de retén, mediante el pago del equivalente a un 5% del sueldo base bruto mensual por cada uno de los turnos programados mensualmente a partir del quinto en adelante y adicionalmente, un período sin asignación de actividades de al menos 12 horas entre el término de uno de ellos y el inicio de otro.

En cuanto a la similitud entre los períodos de retén y las clases impartidas a través del sistema *e-learning* en el domicilio de los trabajadores, que sí son consideradas jornada de trabajo por el empleador, aclara que estas últimas son actividades que aquellos debe efectuar obligatoriamente, a diferencia del señalado turno, durante el cual no se ejecuta labor alguna, razón por la cual debe desecharse tal argumento.

Por último, manifiesta que, si bien tales turnos podrían considerarse, en principio, período de servicio –en caso que pretendan asimilarse a una jornada pasiva, en los términos del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo–, ello no es así, si se tiene en vista, por una parte, el principio de especialidad establecido en el artículo 152 ter del Código del Trabajo, así como la exigencia impuesta por el legislador en el artículo 152 ter A del mismo cuerpo legal, para la verificación de un período de servicio, en cuanto contempla un elemento de la esencia, como lo es el desarrollo de una actividad, en circunstancias que durante el período de retén no se desarrolla labor alguna.

Sobre este punto, invoca la jurisprudencia de esta Dirección, en cuanto sostiene que sólo hay jornada pasiva cuando la inactividad del trabajador se produce durante la jornada de trabajo y que en conformidad al artículo 42 del Código del ramo, el sueldo base considera la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria, en circunstancias que en el período de retén se exige una compensación adicional al sueldo base.

De acuerdo a lo expuesto, solicita que este Servicio declare que el período de retén o turno de llamada no es jornada de trabajo ni período de servicio para todos los efectos legales.

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

El artículo 152 ter I, inserto en el Capítulo VII “Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga”, incorporado al Código del Trabajo por la Ley Nº 20.321, de 05.02.2009, dispone:

*“El empleador podrá establecer turnos de llamada o período de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Dicho período no podrá exceder de doce horas continuas ni ser consecutivo con otro, y no podrá establecerse dentro del período de descanso. El período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador”.*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el empleador está habilitado para establecer turnos de llamada o período de retén y que el trabajador, por su parte, deberá encontrarse disponible para un vuelo en el evento de tener que reemplazar a otro miembro de la tripulación o de que se presente una emergencia similar.

La misma norma prevé que tal período no podrá exceder de doce horas continuas ni ser consecutivo con otro, así como tampoco establecerse dentro del período de descanso del trabajador respectivo.

Contempla, asimismo, que el período de retén deberá ser compensado de común acuerdo entre las partes o bien, a través de un instrumento colectivo, a menos que se haya incluido expresamente en la remuneración del trabajador.

Ahora bien, para los efectos de determinar la naturaleza jurídica del turno de llamada o período de retén por el que se consulta y, específicamente, si puede considerarse período de servicio, debe analizarse previamente el carácter que el legislador ha otorgado a este último, para lo cual, es preciso tener presente la norma del artículo 152 ter A, letras c) y d) del Código del Trabajo, que dispone:

*“Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:”*

*“c) Período de Servicio de Vuelo: Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.”*

*“También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en aviación y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (ditching), como asimismo, traslado en vuelo por conveniencia del operador”;*

*“d) Período de Servicio” Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo”;*

Por su parte, el artículo 152 ter B, del mismo cuerpo legal, dispone:

*“La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria y especial, en su caso”.*

A su vez, el artículo 152 ter D del citado Código, en sus incisos 1º y final establece:

*“La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias”.*

*“Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta y cinco semanales”.*

A su turno, el inciso 1º del artículo 152 ter E, del mismo cuerpo legal, prevé:

*“Toda prestación de servicios en tierra que no se encuentre comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, será considerada como Período de Servicio y deberá ser remunerada conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo”.*

Por último, el artículo 152 ter F, en su primera parte, señala que *“la jornada especial es aquella que se desarrolla por más de doce horas para alcanzar destinos más lejanos...”*

De este modo, un análisis armónico de las disposiciones legales precedentemente transcritas, permite colegir que la jornada de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina por los que se consulta está constituida por los períodos de servicio de vuelo y períodos de servicio, definidos por la norma respectiva.

Asimismo, se desprende que los trabajadores de que se trata están afectos a jornada ordinaria o especial, pudiendo comprenderse en ellas tanto períodos de servicio de vuelo, como en tierra y que este último será considerado como período de servicio cuando no se encuentre comprendido en las labores propias del

período de servicio de vuelo, cuya remuneración será pagada conforme al promedio percibido por tal concepto por el trabajador en los tres últimos meses, norma ésta que se aplicará sólo a los dependientes cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Precisado lo anterior y en directa relación con la consulta efectuada, respecto de la procedencia de considerar como período de servicio los turnos de llamada o período de retén, cabe hacer presente que atendidos los términos generales en que fue concebido por el legislador el primero de los mencionados –en tanto, según ya se señalara, el artículo 152 ter A, letra d) define el período de servicio como el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada a un tripulante, ajena al vuelo mismo–, así como, por otra parte, la falta de una definición precisa asignada al tiempo correspondiente al período de retén por la norma del artículo 152 ter I, en tanto no determina claramente la naturaleza de tales turnos, con el objeto de dilucidar si estos últimos pueden o no considerarse período de servicio y, por ende, jornada de trabajo, debe recurrirse a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, que establece:

*“Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”.*

*“Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento”.*

Al respecto, debe tenerse presente que en el Mensaje Presidencial que dio inicio al Primer Trámite Constitucional en el Senado de la ley N° 20.321, en comentario, contenido en la historia de dicho cuerpo legal recopilada por la Biblioteca del Congreso Nacional; específicamente, en su página 6, señala que *“...existen en este sector de la actividad económica algunas distorsiones en materia de remuneraciones, considerando que la prestación de servicios se desarrolla a través de diferentes modalidades, como el Período de Servicio de Vuelo, el Período de Servicio y los Turnos de Llamada o Período de Retén”.*

Por su parte, en la página 8, agrega: *“Se trata de un elemento complejo, puesto que se compone de diversos tipos de jornada, sea en tierra, en vuelo, o bien en período de turno, es decir, a disposición del empleador en un tiempo de espera. A este respecto, el proyecto propone el reconocimiento de tres tipos de jornada; la jornada ordinaria, que será mensualizada, la jornada especial, para vuelos de mayor duración, y el período de retén o turno de llamada, en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Cada una de ellas tiene asociado un período de descanso acorde con sus exigencias físicas”.*

Así por lo demás, se reflejaba de los términos en que fue redactado el citado artículo 152 ter B contenido en el proyecto de ley respectivo sometido a la aprobación del Senado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que establecía: *“La jornada de trabajo de los tripulantes podrá ser ordinaria, especial, y de retén o turno de llamada”.*

De este modo, si bien del citado Mensaje Presidencial puede colegirse que la intención del legislador fue en un principio, la de establecer que el período de retén o turno de llamada constituyera jornada de trabajo –aun cuando se tratara de una distinta a las correspondientes al período de servicio de vuelo y período de servicio contempladas en el mismo proyecto–, lo cierto es que del Boletín de Indicaciones N° 5.820-13, contenido en la página 74 de la referida recopilación, consta la indicación N° 7, formulada por S.E. la Presidenta de la República para reemplazar el artículo 152 ter B por el que actual que, tal como se transcribiera precedentemente, prevé que la jornada mensual puede ser ordinaria o especial, en su caso, eliminándose así, del citado precepto, la referencia a la jornada “de retén o turno de llamada”.

Tal eliminación se explica en la página 94, correspondiente al Segundo Informe de la Comisión de Trabajo, en que se señala que *“La indicación número 7, de su Excelencia la señora Presidenta de la República, es para reemplazar dicho artículo por el siguiente”:*

*“Artículo 152 ter B.- La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria o especial, en su caso”.*

*“El asesor legislativo del Señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que esta indicación apunta a ordenar el esquema básico de la jornada laboral de estos trabajadores, consignando que ésta podrá ser ordinaria o especial”.*

*“De esta forma, apuntó, se esclarece el texto aprobado en general, el cual adolece de una imprecisión a este respecto, toda vez que contempla como jornada de trabajo el período de retén o turno de llamado, en circunstancias que no es tal y, por tanto, no corresponde que sea remunerado del mismo modo que aquélla. Reiteró que la situación de estos turnos de llamado es similar a la de los tiempos de espera que operan en el transporte de carga terrestre. En ambos casos es pertinente considerar una forma especial de remuneración, porque no responden, en verdad, ni al concepto de jornada laboral ni al de descanso”.*

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, resulta procedente sostener que el período de retén o turno de llamada establecido en el artículo 152 ter I del Código del Trabajo no constituye período de servicio ni, consecuentemente, jornada de trabajo, en los términos previstos en los artículos 152 ter A, letra d) y 152 ter B, del citado cuerpo legal.

Precisado lo anterior, cabe ahora analizar la procedencia de considerar dicho tiempo a disposición del empleador como jornada pasiva, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 21, inciso 2º del Código del Trabajo.

Al respecto es preciso tener presente, en primer término, que el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

*“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”.*

*“Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.*

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que aquél permanece sin realizar labor, cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador.
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se colige que el inciso 2º de la disposición en comento constituye una excepción a la norma contenida en el inciso 1º del mismo precepto, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N.ºs. 519/25, de 25.01.95 y 4935/150, de 15.07.91, ha sostenido que la regla de carácter excepcional contemplada en el inciso 2º del precepto en comento y que configura el concepto de “jornada pasiva”, sólo rige en caso de que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado en el inciso 1º de la disposición legal analizada, sin que resulte procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

En la especie, los turnos de llamada o período de retén, por los cuales el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación

o se presente una emergencia similar, no constituyen jornada pasiva de dicho dependiente a la luz de la doctrina antes enunciada, pues, la sola circunstancia de encontrarse a disposición del empleador durante el lapso correspondiente a la ejecución de dichos turnos permite concluir que no está prestando servicios efectivos, aun cuando ello se deba a causas no imputables a su persona, por no haber sido llamado de emergencia, de manera tal que en dichas oportunidades no resulta aplicable la norma de excepción a la que se ha hecho referencia.

Por consiguiente, sobre la base de las normas citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los turnos de llamada o período de retén a que se encuentran afectos los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga no constituyen jornada pasiva, en los términos del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

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

- 1) Los turnos de llamada o período de retén a que se encuentran afectos los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves de pasajeros y carga, en virtud de lo dispuesto en el artículo 152 ter I del Código del Trabajo, no constituyen período de servicio ni, consecuentemente, jornada de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 152 ter A, letra d) y 152 ter B, del mismo cuerpo legal.
- 2) La ejecución de dichos turnos por los aludidos trabajadores tampoco implica para éstos el cumplimiento de jornada pasiva, en los términos del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

# CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**45, 25.05.2011**

## **Departamento Jurídico**

Instruye respecto de los requisitos que deben observarse en las modificaciones a los instrumentos colectivos, derivados de los procesos de negociación colectiva.

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario impartir instrucciones respecto del procedimiento a seguir en relación a las modificaciones que pueden llevarse a efecto en los instrumentos colectivos, contratos o convenios, derivados de los procesos de negociación colectiva.

Ha sido posible detectar la modificación de instrumentos colectivos, que se encuentran vigentes, mediante anexos o adendum, acordados solamente por el empleador y la misma comisión negociadora que actuó en el respectivo proceso negocial.

En relación a la situación expuesta, corresponde hacer presente que esta Dirección ha sostenido, a través de una jurisprudencia reiterada y uniforme sobre la materia, que los contratos colectivos sólo pueden ser modificados por el mutuo consentimiento de las partes contratantes, o bien, por causales legales.

La normativa que regula esta materia, está contenida en los artículos 5º, inciso 3º, del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil.

La primera de las normas legales invocadas, en lo pertinente, prescribe:

*“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.*

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, dispone: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.*

De las disposiciones legales transcritas se desprende claramente que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento de las partes contratantes.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa del Servicio, ha sostenido que detentan la calidad de “partes” del proceso negociador, el o los respectivos empleadores y los socios de el o los sindicatos que negociaron colectivamente.

Igual calidad se reconoce a los miembros del grupo negociador, en cambio, al directorio sindical sólo se le atribuye el carácter de comisión negociadora. La doctrina enunciada se encuentra contenida en numerosos dictámenes, citándose a vía ejemplar los siguientes: dictámenes 6342/204, de 23 de septiembre de 1991, 6696/314, de 2 de diciembre de 1996, 797/65, de 1º de marzo del 2000, 822/19, de 26 de febrero de 2003, 1159/58, de 10 de abril de 2002 y 822/19, de 26 de febrero de 2003.

En consecuencia, las Inspecciones del Trabajo deberán tener presente que toda supresión, alteración o complementación de las estipulaciones de los contratos o convenios colectivos de trabajo, requiere el consentimiento de las partes contratantes, entendiéndose por tales, como ya se dijera, aquellas que concurrieron con su voluntad a su suscripción, esto es, el empleador y los trabajadores que negociaron, estos últimos individualizados en la nómina de involucrados que acompaña al instrumento colectivo que corresponda,

careciendo de esta facultad la comisión negociadora que representó a los trabajadores en dicho proceso y el sindicato que actuó en esta misma calidad.

Atendido lo precedentemente expuesto, en caso de pretender depositarse un documento modificatorio de un instrumento colectivo sin cumplir con las exigencias antes señalados y con el objeto de precaver problemas futuros se estima necesario aplicar un procedimiento similar al establecido para la recepción de la copia del contrato colectivo con omisiones, que se contiene en la página 88 del Manual de Negociación Colectiva actualmente vigente.

Conforme a ello el respectivo (a) encargado (a) de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar si dicho documento está debidamente suscrito por las partes, en los términos anotados y de no ser así deberá informar al interesado sobre los requisitos necesarios para tal efecto según la doctrina institucional antes citada, como asimismo, los efectos que produce el incumplimiento de tales exigencias, especialmente en cuanto a la inoponibilidad de las modificaciones respecto a los trabajadores que no las hayan suscrito.

En el evento de verificarse que la modificación esté suscrita sólo por la respectiva directiva sindical, deberá solicitarse se acompañe el documento en que conste el mandato de los trabajadores para que aquella los represente en la suscripción de la respectiva modificación, pudiendo ser éste el acuerdo de asamblea, debidamente firmado por los dependientes involucrados.

En ausencia de una nómina firmada o un acuerdo de asamblea suscrito por los participantes, deberá hacerse presente al depositante, mediante acta levantada al efecto y de no ser ello posible, por oficio dirigido a los interesados, que la modificación acordada solamente afectará a quienes concurrieron con su voluntad, personalmente o a través de mandatario, a la suscripción de las referidas modificaciones.

Las respectivas jefaturas deberán velar por la oportuna difusión y cumplimiento de la presente instrucción.

Saluda atentamente.

INÉS VIÑUELA SUÁREZ  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO

**47, 01.06.2011**

**Departamento de Atención de Usuarios**

Instruye acerca de la obligatoriedad de recepción de documentación.

Teniendo en cuenta lo establecido en la norma señalada en el Antecedente, referido al principio de inexcusabilidad, que dispone *"Requerido un órgano de la Administración para intervenir en un asunto que no sea de su competencia, enviará de inmediato los antecedentes a la autoridad que deba conocer según el ordenamiento jurídico, informando de ello al interesado"*, se hace necesario dar a conocer esta norma e instruir sobre el particular.

Dada la disposición indicada precedentemente, ninguna Dirección Regional o Inspección del Trabajo puede negarse a recibir documentación alguna, ya sea que se trate de materias de su competencia como si no, ni tampoco a requerir enmendar el destinatario de la misma.

En ambos casos deberá trasladarla al organismo o dependencia que corresponda, con aviso al recurrente.

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada Oficina, en particular a aquellos que están encargados de la recepción de documentos en la Oficina de Partes.

Saluda atentamente a ustedes,

CARLOS ALBAGNAC CAMACHO  
ADMINISTRADOR PÚBLICO  
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

**48, 02.06.2011**

### ***Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización al Trabajo Portuario en las regiones de Aysén y Magallanes, en plazo y modalidad que se indica.

Por tener las regiones de Aysén y Magallanes gran similitud en la estructura portuaria, en la movilización de carga y movimiento de empresas de estiba y desestiba que se desempeñan al interior de los recintos portuarios, además de la necesidad de establecer una coordinación en materia de fiscalización, se establece la aplicación de un Programa Interregional de Fiscalización al Trabajo Portuario en las regiones señaladas.

## **1. DIFUSIÓN Y COORDINACIÓN**

Previo a las fiscalizaciones en terreno se realizarán dos reuniones con los actores del sector portuario –empresas, Sindicatos, Autoridad Marítima–, con la finalidad de difundir la actividad. Se realizará una reunión en cada región participante.

La actividad comenzará con el desplazamiento del Coordinador Inspectivo de Aysén y los fiscalizadores asignados a la ejecución del programa, a la región de Magallanes, en el mes de junio. Durante esta vista se realizará la reunión señalada anteriormente, en donde aparte de difundir la actividad, los funcionarios de Aysén, deberán exponer la realidad del sector portuario en su región. Una vez concluida esta etapa, se procederá a la realización de las fiscalizaciones, con la activa participación de los funcionarios de ambas regiones.

Mismo procedimiento se utilizará en el mes de julio, cuando el Coordinador Inspectivo de Magallanes y los fiscalizadores asignados a la ejecución del programa, se desplacen a la región de Aysén.

El cronograma de las actividades se adjunta en Anexo N° 1.

## **2. MATERIAS A FISCALIZAR**

**Contrato de Trabajo:** Que se escriture dentro de plazo legal de conformidad a lo señalado en el artículo 137 del Código del Trabajo.

**Registro de Asistencia:** Que exista y se lleve correctamente.

**Jornada de Trabajo:** Verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo, previniendo posibles excesos y doblajes de turnos.

**Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo:** Si existen, verificar que haya sido enviado a la Inspección del Trabajo respectiva y que los mismos contengan las cláusulas mínimas.

**Higiene y Seguridad:** Que en la faena exista: Servicios Higiénicos en cantidad y calidad, comedores si los trabajadores consumen alimentos al interior del puerto, sala de vestir y casilleros si los trabajadores realizan cambio de vestuario en el recinto, agua potable para consumo, que se entreguen los elementos de protección personal necesarios y los trabajadores los usen en faenas.

Todas estas materias serán verificadas mediante lista de chequeo que se adjunta en Anexo N° 2.

### 3. FECHA DE EJECUCIÓN Y NÚMERO DE FISCALIZACIONES A REALIZAR

La ejecución del programa se realizará en los meses de junio y julio 2011.

Cada región deberá realizar 15 fiscalizaciones, con cargo al tipo de programas OTROS. El programa estará conformado por un total de 30 fiscalizaciones.

### 4. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

La activación de las comisiones estará disponible del 06-06-2011 al 22-07-2011 y su ponderación será de 1.

Para realizar el ingreso en el sistema DT Plus, se deberá seleccionar el programa regional que se detalla a continuación:

#### **Programa Regional**

***Transporte, almacenamiento y comunicaciones – Trabajo Portuario - Interregional(1)***

### 5. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

Se deberá realizar coordinación con la Autoridad Marítima para que acompañe al equipo fiscalizador en su labor de terreno y se informen in situ de las posibles anomalías detectadas, principalmente en temas de higiene y seguridad de las faenas portuarias.

Por las características de la función portuaria, no será posible actuar con procedimiento de Asistencia al Cumplimiento, **EXCEPTO** con el no envío del convenio de Provisión de Puestos de Trabajo a la Inspección del Trabajo respectiva, en donde se dará un plazo de corrección de 5 días hábiles. En Anexo N° 3, se adjunta Acta de Constatación.

### 6. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Los Códigos de las posibles infracciones están señalados en el Anexo N° 2 que contiene la Lista de Chequeo y se detallan en cuadro adjunto. Las infracciones constatadas serán notificadas en forma inmediata, en la medida que se cuente con la presencia del empleador o persona con las facultades del artículo 4° del Código del Trabajo, de lo contrario, se deberá realizar por correo certificado al domicilio de la casa matriz de la empresa.

Si dentro de las infracciones constatadas se encuentra la de no enviar el Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo a la Inspección del Trabajo respectiva, la notificación de las sanciones constatadas (por otras materias) se deberá diferir hasta el día de la acreditación del ingreso de dicho Convenio.

| 1097-a    | Art. 137 letra a y Art. 506 del Código del Trabajo.  | No escriturar el contrato de trabajo con la anticipación legal.   | No escriturar el contrato de trabajo del trabajador portuario eventual Sr... con la anticipación requerida por la autoridad marítima.  | MENOS GRAVE | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>14</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>20</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>    | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 3  | 1 | 50 a 199 | 14 | 2  | 200 y más | 20 | 3  | U.M. | U.T.M. |  |
|-----------|--|---|--|-------------|--|------------|------------|--|---------|---|-------|--------|----|---|----------|----|----|-----------|----|----|------|--------|--|
|           |  |   |  |             | N° Trab.   | Atenuantes |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 3  | 1   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 14   | 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 20   | 3   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1034-a    | Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933                           | No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.   | No llevar, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias, un registro de asistencia del personal.   | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>  | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7  | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7  | 4   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27   | 15  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40   | 21  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1034-c    | Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933                           | No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo al no consignar la firma del trabajador (la hora de entrada y salida). | No llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas al no consignar (la firma a la hora de entrada y salida) - (la hora de entrada y salida) - (en su oportunidad la hora de salida, lo que se hizo anticipadamente) respecto del trabajador y períodos que a continuación se indican:   | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>  | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7  | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7  | 4   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27   | 15  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40   | 21  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1098-a    | Art. 137 letra b y Art. 506 del Código del Trabajo.  | Exceder duración jornada ordinaria diaria.  | Exceder la duración jornada ordinaria (diaria de ocho horas) – (convenida), respecto de los siguientes trabajadores portuarios eventuales:   | GRAVÍSIMA   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td>10</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>40</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>60</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table> | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 10 | 8 | 50 a 199 | 40 | 28 | 200 y más | 60 | 42 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 10   | 8   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 40   | 28  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 60   | 42  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1153-a    | Art. 21° del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo. | No contar con servicios higiénicos.   | No contar el lugar de trabajo con servicios higiénicos de uso individual o colectivo, situación que afecta a los siguientes trabajadores:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.   | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>            | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 |    |   | 50 a 199 |    |    | 200 y más |    |    | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1154-a    | Art. 23 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.  | No mantener un número suficientes de artefactos en los servicios higiénicos.  | No contar los servicios higiénicos del lugar de trabajo con un número mínimo de excusados con taza de W.C., lavatorios y duchas, calculados de acuerdo al número de trabajadores que laboran por turno, que suman una cantidad de ....., correspondiendo a lo menos la siguiente cantidad de artefactos: ... excusados con W.C.; .....lavatorios y .....duchas.<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores. | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>            | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 |    |   | 50 a 199 |    |    | 200 y más |    |    | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1152-b    | Art. 22 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.  | No contar con servicios higiénicos en buenas condiciones e higiénicos.  | No contar con servicios higiénicos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza de su artefactos, situación que afecta a los siguientes trabajadores:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.   | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>            | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 |    |   | 50 a 199 |    |    | 200 y más |    |    | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1157-a    | Art. 28 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.  | No contar el sitio de trabajo con comedores.  | No contar el sitio de trabajo con comedor, habiéndose verificado que por la naturaleza o modalidad del trabajo que realizan los trabajadores se ven precisados a consumir sus alimentos en el lugar de trabajo, situación que afecta a los siguientes trabajadores:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.   | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>            | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 |    |   | 50 a 199 |    |    | 200 y más |    |    | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más |  |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1156-a    | Art. 27 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.  | No dotar de vestidores o guardarrapos fijo o móvil.   | No contar el lugar de trabajo con recinto fijo o móvil destinado a vestidor, habiéndose verificado que por el tipo de actividad los trabajadores requieren cambio de ropa, situación que afecta a los siguientes trabajadores:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.  | MENOS GRAVE | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa</td> <td>0</td> <td>1 ó 2</td> </tr> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>  | N° Trab.   | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7  | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0  | 1 ó 2   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7  | 4   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27   | 15  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40   | 21  |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.   |   |  |             |  |            |            |  |         |   |       |        |    |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |

| 1149-a    | Art. 12 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo. | No contar con agua potable destinada al consumo humano.  | No contar los lugares de trabajo con agua potable de uso (individual) – (colectivo) destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, situación que afecta a los siguientes trabajadores:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones legales de saneamiento básico de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la salud e higiene de los trabajadores.           | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>Empresa</th> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table> | N° Trab. | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7 | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
|-----------|---|--|--|-------------|---|----------|------------|--|---------|---|-------|--------|---|---|----------|----|----|-----------|----|----|------|--------|--|
| N° Trab.  | Atenuantes  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0   | 1 ó 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7   | 4  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27  | 15   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40  | 21   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1104-c    | Artículos 142 letra g y 506 del Código del Trabajo.   | No remitir a la Inspección del Trabajo la copia del convenio de provisión de puestos de trabajo. | No remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro de las 24 horas siguientes a su celebración, una copia de los convenios de provisión de puestos de trabajo que se suscriban y de sus anexos si los hubiere, con indicación de la partes que lo hayan suscrito, respecto de los siguientes trabajadores:   | MENOS GRAVE | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>Empresa</th> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table> | N° Trab. | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7 | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0   | 1 ó 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7   | 4  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27  | 15   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40  | 21   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1173-a    | Art. 53 del D.S. 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo. | No proporcionar los elementos de protección personal libre de costo para el trabajador.          | No proporcionar a los trabajadores los siguientes elementos de protección personal adecuados al riesgo del trabajo que realizan:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.                          | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>Empresa</th> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>14</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>20</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>   | N° Trab. | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 3 | 1 | 50 a 199 | 14 | 2  | 200 y más | 20 | 3  | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0   | 1 ó 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 3   | 1  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 14  | 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 20  | 3  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1173-c    | Art. 53 del D.S. 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo. | No mantener en perfecto estado de funcionamiento los elementos de protección personal.           | No mantener en perfecto estado de funcionamiento los elementos de protección personal usados por los trabajadores consistentes en:<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.                        | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>Empresa</th> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table> | N° Trab. | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7 | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0   | 1 ó 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7   | 4  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27  | 15   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40  | 21   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1174-a    | Art. 54 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo. | No cumplir con las normas de exigencias de calidad los elementos de protección personal.         | No cumplir los elementos de protección personal entregados a los trabajadores con las normas, exigencias y certificación de calidad de acuerdo al Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud.<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los contaminantes químicos e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores. | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>Empresa</th> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>14</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>20</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>   | N° Trab. | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 3 | 1 | 50 a 199 | 14 | 2  | 200 y más | 20 | 3  | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0   | 1 ó 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 3   | 1  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 14  | 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 20  | 3  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1173-b    | Art. 53 del D.S. 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo. | No adiestrar a los trabajadores en el uso correcto de los elementos de protección.               | No adiestrar a los trabajadores en el uso correcto de los elementos de protección personal.<br><br>Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo respecto de los equipos de protección personal e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores.   | GRAVE       | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N° Trab.</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>Empresa</th> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>27</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>40</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table> | N° Trab. | Atenuantes |  | Empresa | 0 | 1 ó 2 | 1 a 49 | 7 | 4 | 50 a 199 | 27 | 15 | 200 y más | 40 | 21 | U.M. | U.T.M. |  |
| N° Trab.  | Atenuantes  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| Empresa   | 0   | 1 ó 2  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 1 a 49    | 7   | 4  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 50 a 199  | 27  | 15   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| 200 y más | 40  | 21   |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |
| U.M.      | U.T.M.  |  |  |             |   |          |            |  |         |   |       |        |   |   |          |    |    |           |    |    |      |        |  |

## 7. EGRESO DE LAS COMISIONES

Para egresar las comisiones se activará en el DT-Plus la lista de chequeo que los fiscalizadores utilizarán en este programa. Deberán entonces completar el formulario en el sistema, tal cual se ha realizado en los programas nacionales de la construcción, y deberán adjuntar además el informe de exposición.

## 8. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **03-08-2011**, a la casilla electrónica [unges@dt.gob.cl](mailto:unges@dt.gob.cl) el resultado de la actividad inspectiva que mediante la presente Circular se instruye, a través del formato consolidado que se adjunta en Anexo N° 4.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI  
JEFE DE DIVISIÓN  
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN



| ANEXO N° 2 |     |     |
|------------|-----|-----|
| DIA        | MES | AÑO |
|            |     |     |
| N° Fisc.   |     |     |

**LISTA DE CHEQUEO DE CONDICIONES LABORALES, Y DE HIGIENE**

**Y SEGURIDAD EN FAENAS PORTUARIAS**

|   |  |                               |  |                                |           |                       |                                |
|---|--|-------------------------------|--|--------------------------------|-----------|-----------------------|--------------------------------|
| <b>RAZON SOCIAL</b>   |  |                               |  | <b>RUT</b>                     |           |                       |                                |
| <b>DIRECCIÓN CASA MATRIZ</b>  |  |                               |  | <b>C.A.E.</b>                  |           | <b>TELEFONO</b>       |                                |
| <b>REPRESENTANTE LEGAL</b>  |  |                               |  | <b>RUT</b>                     |           |                       |                                |
| <b>HORARIO TURNO FISCALIZADO</b>  |  | <b>Nº TRAB. HOMBRES TURNO</b> |  | <b>Nº TRAB. MUJERES TURNO</b>  |           | <b>TOTAL</b>          |                                |
| <b>NOMBRE ORGANISMO ADMINISTRADOR LEY L6744</b>   |  |                               |  | <b>NOMBRE SUPERVISOR FAENA</b> |           |                       |                                |
| <b>ASPECTOS ( MARQUE "X" EN LA COLUMNA RESPECTIVA )</b>   |  |                               |  |                                |           | <b>Normas legales</b> |                                |
| <b>CONTRATO DE TRABAJO</b>  |  |                               |  | <b>SI</b>                      | <b>NO</b> | <b>NC</b>             | <b>Norma Legal</b>             |
| Escritura contrato con la anticipación legal (No inferior a 8 horas ni superior a 12 del inicio del turno) sin convenio de provisión de puestos de trabajo. <b>(1097-a)</b> |  |                               |  |                                |           |                       | Art. 137 a C.T.                |
| <b>REGISTRO DE ASISTENCIA</b>   |  |                               |  | <b>SI</b>                      | <b>NO</b> | <b>NC</b>             | <b>Norma Legal</b>             |
| Se lleva y firma correctamente <b>(1034-a) / (1034-c)</b>   |  |                               |  |                                |           |                       | Art. 33 C.T. Res. 197 26/01/90 |
| <b>JORNADA DE TRABAJO</b>   |  |                               |  | <b>SI</b>                      | <b>NO</b> | <b>NC</b>             | <b>Norma Legal</b>             |
| Cumple con no exceder la duración de la jornada diaria <b>( 1098-a)</b>   |  |                               |  |                                |           |                       | Art. 137 b C.T.                |
| <b>SANEAMIENTO BASICO</b>   |  |                               |  |                                |           |                       |                                |

| <b>Servicios Higiénicos:</b>  | SI | NO | NC | Norma Legal                  |
|---|----|----|----|------------------------------|
| Existen servicios higiénicos en faena <b>(1153-a)</b>   |    |    |    | Art. 21º DS 594 de 1999 MS   |
| Hay en número suficiente <b>(1154-a)</b>  |    |    |    | Art. 23º DS 594 de 1999 MS   |
| Están en buenas condiciones de uso <b>(1152-b)</b>  |    |    |    | Art. 22º DS 594 de 1999 MS   |
| Existen comedores reglamentarios <b>(1157-a)</b>  |    |    |    | Art. 28º DS 594 de 1999 MS   |
| Existen salas de vestir con casilleros <b>(1156-a)</b>  |    |    |    | Art. 27º DS 594 de 1999 MS   |
| Cuenta con agua potable para consumo <b>(1149-a)</b>  |    |    |    | Art. 12º DS 594 de 1999 MS   |
| <b>CONVENIO DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO</b>  | SI | NO | NC | Norma Legal                  |
| Cumple con enviar el CPPT a la Inspección del Trabajo dentro de las 24 horas siguientes a su celebración <b>(1104-c)</b>                  |    |    |    | Art. 142 g C.T.              |
| <b>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DE ACUERDO AL RIESGO AL QUE ESTE EXPUESTO EL TRABAJADOR ENTREVISTADO.</b>                             | SI | NO | NC | Norma Legal                  |
| Entrega zapatos de seguridad <b>(1173-a)</b>  |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| A esta fecha Los zapatos de seguridad están en buen estado <b>(1173-c)</b>  |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega protección auditiva <b>(1173-a)</b>   |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega guantes <b>(1173-a)</b>   |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega buzo térmico <b>(1173-a)</b>  |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 MS   |
| A esta fecha El buzo térmico está en buenas condiciones <b>(1173-c)</b>   |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega casco de seguridad <b>(1173-a)</b>  |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega gafas <b>(1173-a)</b>   |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega chaleco reflectante ( Para mejor visualización del trabajador especialmente en faenas nocturnas) <b>(1173-a)</b>                  |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Entrega Chaleco salvavida ( pasadores de espías y amarradores de buque, ya sea en muelle o a boya) <b>(1173-a)</b>                        |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |
| Los E.P.P. se encuentran certificados <b>(1174-a)</b>   |    |    |    | Art. 54º DS 594 de 1999 M.S. |
| El empleador supervisa el uso correcto de los elementos de protección que ha entregado conforme a la legislación vigente. <b>(1173-b)</b> |    |    |    | Art. 53º DS 594 de 1999 M.S. |

ANEXO N°3

INSPECCIÓN: \_\_\_\_\_  
DOMICILIO: \_\_\_\_\_

| Región | Inspección | Año | N° Fiscalización |
|--------|------------|-----|------------------|
|        |            |     |                  |

**ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS EN TERRENO**

**1) ANTECEDENTES GENERALES**

En, \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_\_\_, en el curso de fiscalización, efectuada por el fiscalizador(a) que suscribe, al empleador \_\_\_\_\_, R.U.T. \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, representado legalmente por \_\_\_\_\_, R.U.T. \_\_\_\_\_, se constata lo siguiente, respecto de:

La totalidad de los trabajadores de la empresa

Los trabajadores que se indican en nómina adjunta

|                          |  |                   |    |    |
|--------------------------|--|-------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |
| <input type="checkbox"/> |  | ADMITE CORRECCIÓN | SI | NO |
|                          |  |                   |    |    |



**1) REQUERIMIENTO AL EMPLEADOR**

Se requiere al empleador para que:

En el plazo de \_\_\_\_\_ **días hábiles**, contados desde esta fecha, corrija la(s) infracción(es) que se ha(n) detallado precedentemente y que admiten corrección posterior.

Lo anterior, bajo apercibimiento de multa administrativa o, ante su total corrección, se le informa que no se aplicará multa alguna por dichas infracciones. Ante tal requerimiento el empleador manifiesta:

Que se allana y se compromete a corregir la(s) infracción(es) detallada(s) en esta acta, en el plazo otorgado.

Que no se allana a la corrección de la(s) infracción(es) detallada(s) precedentemente.

**Comprometida la corrección total en el plazo otorgado, ésta será verificada mediante la presentación de la documentación que lo acredite fehacientemente, y que el empleador en este acto declara conocer, en:**

El domicilio de la propia empresa el día \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de 201\_\_\_\_, en horario hábil.

En dependencias de la Inspección, ubicada en \_\_\_\_\_  
N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_,  
de 201\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas, para lo cual queda legalmente citado, bajo apercibimiento de aplicarse la(s) multa(s) administrativa(s) que corresponda(n) por la(s) infracción(es) detallada(s) en la presente acta, en caso de no comparecer o de no corregir totalmente dichas infracciones.

**Para constancia de todo lo anterior e indicado con "X" firma el empleador/representante**

Firma :

\_\_\_\_\_

Nombre :

\_\_\_\_\_

RUT :

\_\_\_\_\_

Cargo :

\_\_\_\_\_

Empleador / Representante Empleador

(Art. 4° Código del Trabajo)

Firma :

\_\_\_\_\_

Nombre :

\_\_\_\_\_

Fiscalizador(a)

**2) VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO**

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/201\_\_\_\_/

**Con esta fecha, se constata:**

Comparecencia del empleador

Incomparecencia del empleador

Cumplimiento

Incumplimiento

Cumplimiento parcial

En relación con el cumplimiento parcial se deja constancia que el(los) hecho(s) infraccional(es) que no fue(ron) corregido(s) es(son):

Firma : \_\_\_\_\_

Nombre : \_\_\_\_\_

RUT : \_\_\_\_\_

Cargo : \_\_\_\_\_

Empleador / Representante Empleador

(Art. 4° Código del Trabajo)

Firma : \_\_\_\_\_

Nombre : \_\_\_\_\_

Fiscalizador(a)

**49, 09.06. 2011****Depto. de Atención de Usuarios**

Imparte instrucciones para la aplicación del convenio de colaboración suscrito entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

Teniendo presente que la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) son instituciones fiscalizadoras que se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendiendo al espíritu de colaboración que debe existir entre organismos que tienen afinidad y una misma dependencia, es que se ha suscrito un Convenio de Colaboración, en adelante "el Convenio", entre ambas instituciones, que se aplicará en las Inspecciones Provinciales del Trabajo cabeceras de cada región, según se detalla más adelante.

Para la aplicación del señalado Convenio es que se imparten las siguientes instrucciones:

**I. OBJETIVO DEL CONVENIO**

El objetivo que tiene el convenio que se ha suscrito entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, en adelante, "la Superintendencia", es establecer en las Inspecciones Provinciales del Trabajo cabeceras de región, un procedimiento que permita, por una parte, entregar información general acerca de los servicios que brinda la Superintendencia, y por otra, efectuar la tramitación de solicitudes, reclamos y recursos de apelación que los usuarios regionales de la Superintendencia de Seguridad Social interpongan en contra de resoluciones y decisiones emanadas de los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, fiscalizados por la Superintendencia.

**II. REGIONES EN QUE SE APLICARÁ EL CONVENIO**

El convenio de colaboración se aplicará en las Regiones e Inspecciones del Trabajo que se señalan a continuación:

- III REGIÓN DE ATACAMA  
Inspección Provincial del Trabajo Copiapó
- V REGIÓN DE VALPARAÍSO  
Inspección Provincial del Trabajo Valparaíso
- VI REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNANDO O'HIGGINS  
Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua
- VII REGIÓN DEL MAULE  
Inspección Provincial del Trabajo de Talca
- IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA  
Inspección Provincial del Trabajo Temuco
- XIV REGIÓN DE LOS RÍOS  
Inspección Provincial del Trabajo Valdivia
- XV REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA  
Inspección Provincial del Trabajo Arica

### III. COMPROMISOS Y RESPONSABILIDAD DE LA SUPERINTENDENCIA

En este marco de colaboración, la Superintendencia se compromete a:

- a) Instalar y mantener en línea el sistema de información denominado “Frontal de atención” en el o los PC o equipos de las Inspecciones Provinciales del Trabajo que son cabecera de cada región.
- b) Capacitar a los funcionarios de las Inspecciones del Trabajo involucradas en el Convenio, en el uso y manejo del Sistema Frontal de Atención, como respecto de los trámites que los usuarios pueden iniciar para conocimiento y resolución de la Superintendencia.
- c) Capacitar de manera general a los funcionarios aludidos, sobre los regímenes previsionales y de seguridad social fiscalizados por la Superintendencia, especialmente en materia de licencias médicas y el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por vincularse a las reclamaciones más frecuentes.
- d) Nombrar a un responsable y encargado institucional, como contraparte permanente de la Dirección del Trabajo, para los efectos de la instalación, implementación, mantenimiento y control del sistema de información antes citado, y para aclarar dudas y consultas que se presenten en el proceso de atención de usuarios en regiones.
- e) Establecer un procedimiento expedito mediante el cual se pueda subsanar cualquier dificultad técnica.
- f) Disponer de una casilla de correo electrónico especialmente habilitada para atender consultas de todas las Inspecciones Provinciales del Trabajo que formen parte de la ejecución del presente convenio.
- g) Proporcionar un manual con los trámites que los usuarios pueden realizar ante las Inspecciones del Trabajo, con indicación de los requisitos de admisibilidad para cada uno de ellos, para posterior conocimiento y resolución de la Superintendencia, y
- h) Proporcionar folletería y material audiovisual –si corresponde– con información ilustrativa para cada trámite que los usuarios pueden realizar ante la Superintendencia.

### IV. RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Para los efectos de la operatividad del Convenio la Dirección del Trabajo deberá nombrar a un responsable y encargado institucional, como contraparte permanente de la Superintendencia, para los efectos de la implementación y seguimiento y aspectos generales del mismo, tarea que recaerá en el funcionario Jefe de la Unidad de Coordinación de Atención Presencial y Documental del Departamento de Atención de Usuarios

Por su parte, la Dirección del Trabajo se responsabiliza de informar de inmediato cualquier falla técnica que se detecte en el correcto funcionamiento del Sistema “Frontal de atención”, o en relación al proceso de asistencia de usuarios de la región, cuya solución esté supeditada a acciones que deba realizar la Superintendencia.

### V. OPERATIVIDAD DEL CONVENIO

Las jefaturas de las Inspecciones Provinciales del Trabajo que se señalan en el punto II de este instructivo, deberán implementar el convenio, para lo cual habilitarán en la Oficina de Gestión Documental de su dependencia el espacio para la atención de los usuarios de la Superintendencia que concurran a realizar los trámites objeto de este convenio.

Las labores que le corresponderá realizar al funcionario respectivo de la Inspección del Trabajo serán las siguientes:

- a) Entregar información y orientación general a los usuarios regionales acerca del procedimiento que deben seguir para interponer una presentación para conocimiento resolución posterior de la Superintendencia de Seguridad Social.
- b) Proporcionar folletería explicativa, declarativos institucionales y formularios pertinentes a los usuarios que lo requieran, ya sea por interés general o para formular una presentación, cuya materia es de competencia de la Superintendencia.
- c) Recibir las presentaciones con la documentación probatoria o de respaldo, y canalizarlas a la Superintendencia para estudio, investigación y emisión de dictamen, debiendo remitirse al domicilio que se señala más adelante.
- d) Proporcionar información general acerca del estado de un trámite, o en su defecto informar al petitorio que puede efectuar dicha consulta en la Página WEB de la Superintendencia.

Respecto de lo señalado en el punto c) precedente, debe indicarse que los trámites más frecuentes que realizan los usuarios de la SUSESO son los siguientes:

- Calificación de accidentes y enfermedades profesionales, en aplicación de la Ley 16.744;
- Apelaciones por rechazo o modificación de Licencias Médicas;
- Reclamos por afiliaciones o desafilaciones del Sistema de Prestaciones Sociales administrados por las CCAF;
- Derecho a Asignaciones Familiares, y
- Revisión cálculo de beneficios otorgados por diversos organismos administradores fiscalizados por SUSESO (Pensiones e indemnizaciones Ley 16.744, crédito social, y subsidios por incapacidad laboral).

Para la reclamación por el rechazo o reducción de licencias médicas el usuario llenará un formulario que debe ser completado a todo evento, en cuyo reverso se indican los requisitos que debe cumplir según la causal de rechazo de la licencia médica de que se trate. Para los demás trámites la presentación es de formato libre, pero los escritos deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Relación clara de los hechos que motiva el reclamo;
- Identificación de la Entidad en contra de la cual se reclama;
- Identificación del interesado (nombre completo, RUN o RUT, domicilio, E-mail y teléfono (si no dispone mencionar alguno para recado). Si concurre un tercero por la persona afectada, se debe acompañar poder simple;
- Acompañar la resolución de la Entidad Fiscalizada de que se trate y los demás antecedentes y medios de prueba que desee aportar.

Recepcionada la solicitud el funcionario registrará su ingreso en un libro especial llevado al efecto, donde anotará la fecha de llegada del documento y la identificación del usuario (nombre y apellidos). A la copia que queda en poder del usuario, en su reverso, se estampará un timbre con la siguiente leyenda:

“Para conocer el estado de su trámite, usted puede consultar al Centro de Llamados de la Superintendencia de Seguridad Social (620- 4400 - 4500); o si prefiere, puede efectuar su consulta a través de nuestro Portal WEB ([www.suseso.gob.cl](http://www.suseso.gob.cl)).”

Al término de la jornada diaria las solicitudes con los documentos que los acompañan, se adjuntarán a un Oficio portador que se remitirá a la Superintendencia, el cual será confeccionado por el propio funcionario de la Inspección del Trabajo. La dirección de destino es Superintendencia de Seguridad Social, Huérfanos N° 1376, piso 2º, Santiago. Toda esta documentación se entregará de la manera habitual del resto de la documentación recibida en el día en la Oficina de Gestión Documental y se entregará al Jefe de la Inspección para la firma del citado Oficio y la posterior remisión al día siguiente a más tardar.

En lo que dice relación con lo señalado en el punto d) precedente, vale decir, la información que se proporcionará sobre el estado del trámite, el procedimiento a seguir será digitar el RUT del usuario en el “Frontal de atención” y dar a conocer la información que arroja el sistema o, por el contrario, proporcionarle la dirección del portal web de dicha Institución ([www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)) para que realice directamente la consulta.

## VI. DIFUSIÓN

La Dirección del Trabajo y la Superintendencia se comprometen a incluir en sus respectivos medios de difusión (páginas web, boletines, revistas, etc.) información acerca del Convenio, de tal forma que los trabajadores, pensionados y sus familias se interioricen acerca de este nuevo espacio de atención ciudadana en colaboración que permitirá satisfacer sus demandas de servicios.

## VII. VIGENCIA DEL CONVENIO

El Convenio que se ha suscrito entre ambas Instituciones comenzará a regir a contar del 01 de julio de 2011, tendrá una duración indefinida y las partes podrán ponerle término unilateralmente, sin causa justificada, comunicando su voluntad por escrito con una anticipación de a lo menos dos meses.

Saluda atentamente a Uds.

CARLOS ALBAGNAC CAMACHO  
ADMINISTRADOR PÚBLICO  
JEFE DEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS

**55, 22.06.2011**

### **Departamento Jurídico**

Solicita dar cumplimiento a Circular Nº 39, de 12.05.2011, de Departamento Jurídico, que instruye sobre procedimientos y responsabilidades para el tratamiento de las solicitudes de Acceso a la Información Pública.

En cumplimiento a lo dispuesto en el Nº 6 de la Circular 39, de 12.05.11, de este Departamento, que Instruye sobre procedimientos y responsabilidades para el tratamiento de las solicitudes de Acceso a la Información Pública, y considerando que desde su entrada en vigencia no se ha remitido a este Departamento por ninguna Dirección Regional del Trabajo la información pertinente, vengo en solicitar a cada uno de Uds. dar cumplimiento a lo establecido en la referida Circular que en su parte pertinente dispone:

“6.- SUPERVISIÓN:

*A partir de la entrada en vigencia de la presente Circular y con el objeto de contar con una base de datos específicos, como asimismo, para realizar una oportuna y adecuada supervisión del sistema, las Autoridades Regionales del Trabajo, en tanto no se cree la plataforma de apoyo correspondiente, deberán comunicar al Departamento Jurídico, a través de informes mensuales, el total de solicitudes de acceso a la información recepcionadas en cada una de ellas, los cuales deberán contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:*

Nº de solicitud (folio)

Fecha de Ingreso (en oficina de parte y/o OIRS)

Forma de ingreso (carta o formulario)

Oficina de Ingreso

Digitador

Responsable (asignador)  
Materia consultada  
Nombre del solicitante  
Estado de tramitación  
Fecha de Vencimiento del plazo de respuesta  
Fecha de emisión de la respectiva respuesta.”

Luego, considerando la obligatoriedad de las normas de la ley 20.285, sobre acceso a la información pública, en particular, dar cumplimiento oportuno a los requerimientos de acceso a la información, y en atención a la permanente fiscalización que ejerce el Consejo Para la Transparencia sobre la materia, es que se hace imprescindible que, dentro de las 24 horas siguientes al envío de este correo electrónico, se remita a la Unidad de Control Jurídico de este Departamento, la información requerida, dando cumplimiento de esta forma a la obligación establecida en el N° 6, de la referida Circular 39 en lo que respecta al mes de Junio del presente año.

En igual sentido, se ruega a Uds., velar que en lo sucesivo se remita dicha información, a más tardar el último día del respectivo mes calendario, a objeto de evitar atrasos sancionados conforme a la normativa de la citada ley N° 20.285 y asimismo, evitar eventuales responsabilidades administrativas.

Saluda a Ud.,

MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA  
ABOGADO  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO

**56 (extracto), 22.06.2011**

**Departamento de Atención de Usuarios**

Instruye sobre la adquisición de prenda de vestir distintiva para los funcionarios de la atención de usuarios.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

### **2734 (extracto), 17.05.2011**

Bono extraordinario "Bono Bodas de Oro", establecido en la Ley N° 20.506. Imparte instrucciones.

### **2737, 24.05.2011**

Continuidad entre el subsidio por discapacidad mental del artículo 35 de la Ley N° 20.255 con la Pensión Básica Solidaria de invalidez que establece el artículo 16 de la misma Ley. Imparte instrucciones al Instituto de Previsión Social.

Esta Superintendencia, en uso de las atribuciones conferidas en la Ley N° 16.395 y en el artículo 10 del D.L N° 869, de 1975, ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones al Instituto de Previsión Social, las que tienen por finalidad dar continuidad entre el subsidio por discapacidad mental del artículo 35 de la Ley N° 20.255, y la pensión básica solidaria de invalidez que establece el artículo 16 de la misma ley.

Como es de su conocimiento la Ley N° 20.459, publicada en el Diario Oficial del 4 de septiembre de 2010, vigente a partir del 1° de noviembre de 2010, en su artículo 1°, punto 2.-, agregó un artículo 35 bis a la Ley N° 20.255, conforme al cual las personas con discapacidad mental menores de 18 años de edad que sean beneficiarias del subsidio a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255, a partir de la fecha en que cumplan 17 años de edad podrán solicitar la pensión básica solidaria de invalidez y solicitar la calificación de su invalidez en la Comisiones Médicas Regionales del D.L. N° 3.500, de 1980.

Lo anterior tiene por objeto que los referidos trámites se hagan con la debida anticipación a fin de que la pensión básica solidaria de invalidez se devengue a partir de la fecha en que el beneficiario cumpla 18 años de edad, siempre que reúna los requisitos para que ella le sea otorgada.

Para lograr tal finalidad se instruye a ese Instituto que en la liquidación de pago del subsidio de que se trata, correspondiente al mes siguiente a aquel en que el causante cumpla 17 años de edad, incluya una nota indicándole que puede iniciar los trámites tendientes a obtener una pensión básica solidaria de invalidez, debiendo para ello acudir a un Centro de Atención Previsional del Instituto de Previsión Social o bien a la Municipalidad correspondiente a su domicilio, para presentar la respectiva solicitud.

La Superintendente infrascrita solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre el personal encargado de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN  
SUPERINTENDENTA

# CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

**14.062, 8.03.2011**

**SOBRE FACULTADES DE LA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES RESPECTO DE LA INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY N° 19.129.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Superintendencia de Pensiones, a fin de solicitar un pronunciamiento que determine cuales son sus facultades respecto de la indemnización compensatoria establecida en el artículo 11 de la ley N° 19.129, cuando ese emolumento tiene alguna relación con el otorgamiento de beneficios previsionales.

Requerido su informe, la Superintendencia de Seguridad Social expone, en síntesis, que no tiene competencia para emitir su parecer sobre la consulta de la especie, atendido que según lo dispuesto en los artículos 47, N° 3, y 48 de la ley N° 20.255, esa atribución corresponde a la entidad interesada.

Sobre la materia, cabe advertir, previamente, que el mencionado artículo 11 de la ley N° 19.129 dispone que todo trabajador que, al 10 de septiembre de 1991, hubiere estado prestando servicios en cualquier empresa carbonífera del país y que cumpla con los requisitos que esa norma indica, tendrá derecho a una indemnización compensatoria especial de carácter mensual y de cargo fiscal, cuyo monto mensual será de 75% del promedio de las remuneraciones imponibles líquidas percibidas en los 12 meses calendario anteriores a la señalada fecha.

Enseguida, es útil tener presente que es el Instituto de Previsión Social el organismo que concede, administra y paga el estipendio en estudio, acorde con lo previsto en el artículo 14 de ese cuerpo normativo y las disposiciones del título sexto del decreto N° 33, de 1992, del Ministerio de Minería, reglamento de esa ley.

Finalmente, en cuanto a la naturaleza jurídica de tal indemnización, cumple anotar que aquélla constituye un beneficio que no tiene un carácter previsional, toda vez que la finalidad de la misma, expresada en la historia de la ley N° 19.129, fue la de establecer un puente entre el término de funciones del trabajador carbonífero y la data de obtención por parte de éste de una pensión en el régimen previsional al cual se encuentra afecto, a objeto de mantener para aquellos ex servidores un nivel adquisitivo mínimo teniendo presente la crisis de la industria del carbón que motivó la dictación de esa ley.

En este contexto, es útil precisar que de acuerdo a la definición que da la Organización Internacional del Trabajo sobre la Seguridad Social, esto es, "la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos", no cabe sino entender que el beneficio en estudio reviste el carácter de seguridad social, atendida la finalidad de su instauración mencionada precedentemente.

Puntualizado lo anterior, cumple anotar que, conforme al citado artículo 47 N° 3 de la ley N° 20.255, corresponde a la Superintendencia de Pensiones "Fiscalizar al Instituto de Previsión Social respecto de los regímenes de prestaciones de las cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social, que éste administre, con excepción de aquellas referidas a la ley N° 16.744".

Por su parte, el artículo 48 de la indicada ley N° 20.255, traspasa a ese organismo las funciones y atribuciones que ejerce la Superintendencia de Seguridad Social en relación con el Instituto de Normalización Previsional –actual Instituto de Previsión Social– como administrador de los regímenes de prestaciones de las ex cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social, con excepción de aquellas referidas a la ley N° 16.744.

De la preceptiva anotada, como se puede apreciar, se deduce que las potestades que se le asignan a la repartición interesada respecto del Instituto de Previsión Social, sólo se refieren a los aspectos relacionados con beneficios otorgados por las entidades administradoras del antiguo sistema de pensiones -tal como se ha reconocido en el dictamen N° 24.244, de 2010, de este origen, en la situación de hecho a que en él se alude-, de modo que esas disposiciones no comprenden a la indemnización compensatoria en estudio, toda vez que ella no constituye un emolumento que sea otorgado por el Instituto de Previsión Social en razón de su conexión con alguna de las antiguas cajas de previsión, y ni siquiera tiene, como antes se dijera, una naturaleza jurídica de carácter previsional.

En este contexto, cabe recordar que en conformidad con el principio de legalidad contemplado en el artículo 7° de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, las autoridades del Estado sólo actúan válidamente si lo hacen dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, sin que posean más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, es dable concluir que la Superintendencia de Pensiones al carecer de facultades para fiscalizar al Instituto de Previsión Social, respecto de la referida indemnización compensatoria, no puede instruir a ese servicio a fin de que se ordene el cese en el pago del beneficio a quien no corresponde, ni para disponer la recuperación de lo indebidamente pagado, ni para aplicar sanciones a esa entidad previsional por la responsabilidad que se le pudiese imputar por esos hechos.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente, en todo caso, que de acuerdo con lo previsto en el artículo 94, N°s. 3 y 12, del decreto ley N° 3.500, de 1980, en concordancia con los artículos 46 y 47, N°s. 1 y 6, de la ley N° 20.255, le corresponde a la Superintendencia de Pensiones dictar las normas generales para la aplicación del sistema de pensiones regulado en ese cuerpo normativo e informar a los afiliados al mismo respecto de sus derechos y obligaciones, de modo que respecto de los beneficiarios de la indemnización contemplada en el artículo 11 de la ley N° 19.129, adscritos a ese régimen previsional, puede ejercer esas funciones cuando ese emolumento tiene alguna relación con el otorgamiento de beneficios previsionales, lo que no puede implicar el desempeño de las atribuciones citadas en el párrafo precedente.

Por otra parte, en cuanto a la aseveración de la Superintendencia de Seguridad Social, en el sentido que no tiene competencia para pronunciarse sobre la materia de la especie, cabe manifestar que ella no tiene asidero jurídico.

En efecto, la ley N° 16.395, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de esa entidad, prescribe en su artículo 2°, letra c), que es una función esencial de ese órgano “Supervigilar y juzgar la gestión administrativa de las instituciones de previsión social”.

Además, es útil recordar que el artículo 3° de ese cuerpo normativo preceptúa que la Superintendencia de Seguridad Social será la autoridad técnica de control de las instituciones de previsión, control que comprende los órdenes médico-social, financiero, actuarial, jurídico y administrativo.

De este modo, se desprende de los preceptos citados en los párrafos anteriores, que esa superintendencia mantiene sus atribuciones fiscalizadoras respecto del Instituto de Previsión Social –que es precisamente, una de las instituciones de previsión social a la que se refiere esa normativa–, en tanto ese organismo, como se señalara, concede, administra y paga un beneficio de seguridad social, como lo es la indemnización compensatoria en comento, encontrándose, por ende, habilitada para ejercer sus potestades disciplinarias en la materia, en conformidad con los artículos 48, 55, 56 y 57 de la indicada ley N° 16.395.

En ese contexto, cabe precisar que la facultad de disponer la condonación u otorgar facilidades respecto de quienes recibieron indebidamente prestaciones de seguridad social, como la de la especie, corresponde al Director del Instituto de Previsión Social, en conformidad con lo previsto en el artículo 3° del decreto ley N° 3.536, de 1981, y lo resuelto por el dictamen N° 20.758, de 2007, de este Órgano Contralor.

Finalmente, cumple con hacer presente que las potestades de la Superintendencia de Seguridad Social en el asunto en estudio, son sin perjuicio de la competencia que le cabe a esta Contraloría General para informar e intervenir en la materia, toda vez que la mencionada indemnización se paga con cargo fiscal.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA  
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

### **21.486, 08.04.2011**

#### **SOBRE FUERO GREMIAL EN LOS CARGOS DE JEFATURA DE DEPARTAMENTO NOMBRADOS POR UN PLAZO FIJO.**

El Subsecretario de Pesca ha solicitado un pronunciamiento sobre diversas materias relativas al régimen estatutario que se aplica a aquellos servidores que ocupan cargos de jefes de departamento regidos por el artículo 8° de la ley 18.834, y que además son dirigentes de Asociaciones de Funcionarios. En particular, consulta sobre la posibilidad de desvincular a un jefe de departamento de esa clase al vencimiento del plazo por el cual fue designado, a pesar de tener la calidad de dirigente gremial.

Sobre el particular, el artículo 8° de la referida ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone que los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, son de carrera y se encuentran sometidos a las reglas especiales que dicha norma establece.

La letra a) de ese precepto consigna que la provisión de esas plazas se hará mediante concursos en los que podrán participar funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por ese Estatuto, que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades que indica.

A su vez, su letra d) ordena que “La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años”, agregando que “Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso”.

Además, es necesario señalar que su literal e) precisa que los funcionarios nombrados en esta calidad, “una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcurrar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda”.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 25, inciso primero, de la ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, los directores de las referidas agrupaciones gozan de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber concluido su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea de la asociación o debido a la aplicación de la medida disciplinaria de destitución, ratificada por la Contraloría General.

En este punto, corresponde advertir que la evaluación dispuesta en el citado artículo 8°, letra a), de la ley N° 18.834, es de carácter especial, por cuanto rige únicamente para los funcionarios a que se refiere esa disposición, por lo que no es asimilable al proceso calificadorio previsto en el artículo 47 de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y regulado en el Estatuto Adminis-

trativo, en el Reglamento de Calificaciones del personal afecto a ese texto legal –contenido en el decreto N° 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior– y en los reglamentos especiales de cada institución.

Señalado lo anterior, conviene consignar que atendida la especialidad de la evaluación trienal ya enunciada y en la hipótesis de que al cabo de dicho procedimiento se determine llamar a un nuevo concurso para proveerlo, los respectivos empleados cesarán en sus cargos, de manera que si, de conformidad con lo dispuesto en el aludido artículo 8°, letra e), del Estatuto Administrativo, de ello deriva su desvinculación del servicio, no resultarán amparados por el fuero gremial antecitado, toda vez que también cesará la causa en cuya virtud han asumido la representación de los funcionarios agrupados en la asociación correspondiente.

En otro orden de consideraciones, el peticionario plantea que los funcionarios de que se trata no podrían estar exentos del proceso regular de calificación, aun cuando el artículo 25, inciso tercero, de la ley N° 19.296 lo permite, por cuanto, en su opinión, el ejercicio del cargo de jefe de departamento por el cual se consulta se encuentra supeditado a que el servidor se encuentre calificado en lista N° 1, de distinción.

Sobre este punto, es dable señalar que los directores de las asociaciones de funcionarios se encuentran facultados para sustraerse del procedimiento evaluatorio anual, situación que no se ve modificada por el hecho de ocupar, además, el enunciado cargo de jefatura.

En este sentido, debe recordarse que para postular a una de las plazas directivas del aludido artículo 8° del Estatuto Administrativo, la letra a) de esa disposición exige, entre otros requisitos, hallarse calificado en lista N° 1, de modo que si el dirigente gremial opta por conservar su calificación anual –la cual, según el antedicho artículo 25 opera para todos los efectos legales–, se entiende que sigue cumpliendo el mencionado requerimiento.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA  
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

**21.488, 08.04.2011**

***SOBRE PROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.***

Se ha dirigido a la Contraloría General la Municipalidad de Las Condes, para solicitar un pronunciamiento que determine la procedencia de que los municipios puedan celebrar contratos de ahorro previsional voluntario colectivo en beneficio de sus funcionarios, de acuerdo con los artículos 20 F y siguientes del decreto ley N° 3.500, de 1980, introducidos por la ley N° 20.255, sobre reforma previsional.

Acompaña dicha Entidad Edilicia, un oficio de la Superintendencia de Pensiones, en el cual se responde negativamente a la consulta, atendido que no operarían en el caso de las municipalidades los beneficios tributarios que esos aportes conllevan, además que tales reparticiones pagarían emolumentos que no están expresamente contemplados en la ley. No obstante, tal entidad considera conveniente que este Organismo Fiscalizador emita su parecer en esta materia, dado que involucra a personal sometido a la fiscalización del mismo.

Requerido su informe, la Dirección de Presupuestos ha expresado que pese al concepto amplio de empleador que utiliza la ley N° 20.255, al definir el ahorro previsional voluntario colectivo, en conformidad con el artículo 63 N° 8 de la Constitución Política de la República, es necesaria una autorización legal expresa para que en el caso de los funcionarios públicos pudiere convenirse el mencionado ahorro, lo que no se aprecia

en la situación en estudio. Además, los beneficios tributarios propios de esta figura no podrían aplicarse respecto de los organismos estatales.

Sobre la materia, cumple indicar, en primer término, que mediante el artículo 91, numerales 12 y 13, de la ley N° 20.255, se intercalaron un párrafo 3° en el Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980, y los artículos 20 F a 20 O nuevos en tal apartado, disponiendo el artículo 20 F, en su inciso primero, que "Ahorro previsional voluntario colectivo es un contrato de ahorro suscrito entre un empleador, por sí y en representación de sus trabajadores, y una Administradora o Institución Autorizada a que se refiere la letra l) del artículo 98, con el objeto de incrementar los recursos previsionales de dichos trabajadores."

Enseguida, es menester señalar que los egresos en que incurren los órganos de la Administración del Estado se encuentran regidos, como todo desembolso público, por el principio de legalidad del gasto, contemplado especialmente en los artículos 6°, 7°, 63, 65, 67 y 100 de la Constitución Política de la República, en el artículo 56 de la ley N° 10.336, en las leyes anuales de presupuesto, y en el decreto ley N° 1.263, de 1975, sobre administración financiera del Estado, complementado por el clasificador de ingresos y gastos, principio que autoriza a efectuar gastos con cargo a fondos públicos únicamente en aquellos casos expresamente contemplados en el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, atendido que la celebración de un contrato de ahorro previsional voluntario colectivo por parte de una Municipalidad o, en general, de un organismo público, compromete la responsabilidad financiera del Estado, sólo cabe concluir, concordando con la Dirección de Presupuestos y con la Superintendencia de Pensiones, que los servicios públicos no pueden convenir un acuerdo como el señalado, atendida la falta de autorización legal expresa para tales efectos.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA  
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

### **31.961, 19.05.2011**

**SOBRE CARÁCTER CONSULTIVO Y NO VINCULANTE DE LA PARTICIPACIÓN DE FUNCIONARIOS Y SUS ASOCIACIONES EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE CONVENIOS DE DESEMPEÑO COLECTIVO, PARA EFECTOS DE LA ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN DE LA LEY N° 19.553.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General don Álvaro Muñoz Marín, presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes, para solicitar un pronunciamiento acerca de la actuación del Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes de Chile, en orden a presentar al Ministerio Secretaría General de Gobierno, una propuesta de convenio de desempeño colectivo para el año en curso, distinta de aquella sobre la cual, como agrupación, manifestaron su conformidad en la etapa de formulación.

Requerida de informe, la repartición recurrida ha señalado, en síntesis, que la elaboración de la propuesta del convenio de la especie se sujetó a las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia, y que, por su parte, las modificaciones a que alude el interesado, fueron efectuadas durante el período de formulación, y dentro de las atribuciones del Jefe Superior de ese Servicio, recalándose, por lo demás, que los indicadores incorporados se encuentran en estrecha vinculación con el programa de gobierno, como asimismo con las prioridades ministeriales e institucionales.

Por su parte, cabe hacer presente que, solicitada la opinión fundada del Ministerio Secretaría General de Gobierno, mediante los oficios N°s. 9.551, 14.297 y 18.888, todos de 2011, de este origen, no la ha remitido, debiendo este Organismo de Control, en razón del tiempo transcurrido, emitir el presente pronunciamiento sin dicho antecedente.

Sobre el particular, cabe recordar que el artículo 1° de la ley N° 19.553, concede una asignación de modernización a los personales de planta y a contrata, y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las

entidades indicadas en el artículo 2° de ese texto legal, esto es, las instituciones regidas por las normas remuneracionales del decreto ley N° 249, de 1973, incluidas las autoridades que indica.

Enseguida, es dable tener presente que, de acuerdo con el artículo 7° del mencionado texto legal, modificado por la ley N° 19.882, el incremento por desempeño colectivo –uno de los componentes de la asignación de modernización–, se concede a los funcionarios que trabajen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos, en los porcentajes y de conformidad al procedimiento que indica.

Enseguida, la letra c) del referido artículo 7°, en armonía con el artículo 11 del decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda –que aprobó el reglamento para la aplicación del incremento de que se trata–, dispone, en lo que interesa, que cada jefe superior de servicio definirá para los aludidos grupos de trabajo, las metas de gestión pertinentes y relevantes y objetivos que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, con sus correspondientes indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación, todo lo cual se materializará, de acuerdo al artículo 17 del mencionado texto reglamentario, en una propuesta de convenio que las citadas jefaturas harán llegar al ministerio del cual dependen o se relacionan.

Luego, la letra e) del artículo 7° de la ley N° 19.553, establece que en el proceso de fijación de las metas por equipo, unidad o área de trabajo y la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, se deberán considerar mecanismos de consulta e información a las asociaciones de funcionarios del respectivo servicio.

Por su parte, el artículo 15 del citado decreto N° 983, de 2003, precisa que la definición preliminar de metas, objetivos, indicadores y ponderadores para el año siguiente, deberá efectuarse a más tardar el 15 de octubre de cada anualidad, para los efectos de su artículo 29, inciso segundo, esto es, a objeto de requerir a las asociaciones de funcionarios su opinión al respecto, la que deberán enviar dentro de los siete días siguientes a la recepción de dicha solicitud, siendo sus comentarios, sugerencias y alcances, parte de los antecedentes que se acompañen junto con la propuesta de convenio que se remita al correspondiente ministerio, para los fines de su aprobación, tal como indica el artículo 17 del mencionado texto reglamentario.

Al respecto, es dable agregar que el cumplimiento de este requisito no ha podido ser corroborado por esta Entidad de Control, ante la falta de respuesta del Ministerio Secretaría General de Gobierno acerca de la materia que se consulta.

De la normativa señalada, se aprecia que, en la especie, el Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes de Chile debía fijar la propuesta del convenio de desempeño colectivo para los funcionarios de esa repartición, no estando obligado a sujetarse a lo manifestado por la Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes, sin perjuicio de cumplir con el deber de acompañar su respuesta como un antecedente más al Ministerio aludido, para la elaboración definitiva del convenio.

En consecuencia, la intervención de la Asociación de Funcionarios, a diferencia de lo pretendido por el interesado, tiene un carácter meramente consultivo y no vinculante para la autoridad, quien, de conformidad al artículo 31 de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, es la encargada en forma privativa de velar por la correcta gestión y organización de la repartición a su cargo.

Por último, en lo que respecta al reclamo acerca del grado de dificultad en el cumplimiento de alguna de las metas, es menester indicar que, según el artículo 21B de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Entidad Fiscalizadora, la Contraloría General se encuentra impedida de evaluar los aspectos de mérito o de conveniencia de las decisiones administrativas, dentro de los cuales se encuentra la referida consulta.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA  
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

