

OCTUBRE
2011

ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 2011



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

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

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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



Año XXV N° 273
Octubre de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Camila Jordán, Directora Regional del Trabajo de Los Lagos: “Un merecido reconocimiento a la labor realizada por todos los funcionarios de la región”.

PRENSA. *ENTRE OTRAS:*

- La Dirección del Trabajo divulga lista de 75 empresas condenadas por la Justicia por prácticas antisindicales.
- Balance de cierre del comercio durante Fiestas Patrias.
- Dirección del Trabajo lanzó su Código del Trabajo en versión digital.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS. *ENTRE OTRAS:*

- Despido Indirecto - Análisis y Jurisprudencia.
- Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL) en Mipymes. Fundamentos del programa.

CARTILLA

- Días festivos de descanso obligatorio para los trabajadores del comercio.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. *ENTRE OTRAS:*

- Ley N° 20.538. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Declara feriado irrenunciable el día 19 de septiembre de 2011.
- Ley N° 20.532. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Prorroga la cotización extraordinaria para el Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y modifica la Ley N° 19.578.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Práctica desleal. Efectos huelga. No pago anticipo quincenal.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *SELECCIÓN DE CIRCULARES Y DICTÁMENES.*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *SELECCIÓN DE DICTÁMENES.*

NÓMINA DE EMPRESAS CONDENADAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Directora Responsable
INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

CRISTIAN AHUMADA AVALOS
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA
PROFESOR DE ESTADO EN CAS TELLANO
SUBJEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

LUIS SAAVEDRA VEAS
ABOGADO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

VÍCTOR VERDUGO PÉREZ
ABOGADO
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

CARLOS HERNÁN RAMÍREZ GUERRA
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Agustinas 1253 Piso 10, Santiago
www.direcciondeltrabajo.cl

Editorial

En la sección Entrevista, Camila Jordán, Directora Regional del Trabajo de Los Lagos, la que, según Encuesta realizada a usuarios del Servicio, fue la mejor evaluada a nivel nacional, plantea, entre otros, que ello es un merecido reconocimiento a la labor realizada por todos los funcionarios de esa región.

En el apartado sobre Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos un estudio elaborado por la Unidad de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia que tiene por objeto dar una visión global del despido indirecto y especialmente analizar el estado actual de la jurisprudencia relativa al mismo.

Además, se incluye un completo informe preparado por el Departamento de Relaciones Laborales sobre el Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL) en Mipymes (empleadores micro, pequeños y medianos (con contratación formal entre 1 a 199 trabajadores).

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, publicamos, entre otras, la Ley N° 20.538, que declaró feriado irrenunciable el día 19 de septiembre de 2011.

La Cartilla del Mes, preparada por el Departamento de Atención de Usuarios, informa respecto de los días festivos de descanso obligatorio para los trabajadores del comercio.

En la sección Jurisprudencia Judicial se consigna un comentario de Marta Donaire Matamoros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, sobre Práctica desleal, Efectos de la huelga, y No pago de anticipo quincenal.

Por último, y en el marco de los 87 años del Servicio, con la presente edición, comenzamos el vigésimo quinto año de publicación ininterrumpida de este Boletín Oficial, en razón de lo cual, aprovecho la oportunidad de agradecer a todos los que hacen posible su materialización y nos comprometemos a continuar sirviendo a nuestros lectores en la importante tarea de difundir la normativa laboral y nuestra jurisprudencia administrativa.

Inés Viñuela Suárez
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Subdirectora del Trabajo

MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA

Abogada
Jefe de Departamento Jurídico

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de Departamento Inspectivo

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de Departamento de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de Departamento 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 13

- Camila Jordán, Directora Regional del Trabajo de Los Lagos: “Un merecido reconocimiento a la labor realizada por todos los funcionarios de la región”.

PRENSA 17

- La Dirección del Trabajo divulga lista de 75 empresas condenadas por la Justicia por prácticas antisindicales.
- Suspendido servicio de buses interurbanos.
- Ochocientas fiscalizaciones al comercio hará la Dirección del Trabajo antes de feriado de Fiestas Patrias.
- Balance de cierre del comercio durante Fiestas Patrias.
- Dirección del Trabajo respondió consultas y acogió denuncias en un nuevo “Gobierno en Terreno”.
- Dirección del Trabajo lanzó su Código del Trabajo en versión digital.
- Directora del Trabajo entrega diplomas en clausura de Curso de Formación Sindical.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 28

- Despido Indirecto – Análisis y Jurisprudencia.
- Avanza la Encuesta Laboral ENCLA 2011.
- Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL) en Mipymes. Fundamentos del programa.

CARTILLA 48

- Días festivos de descanso obligatorio para los trabajadores del comercio.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 53

- Ley N° 20.538. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Declara feriado irrenunciable el día 19 de septiembre de 2011.
- Ley N° 20.532. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Prorroga la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y modifica la Ley N° 19.578.
- Ley N° 20.531. Ministerio de Hacienda. Exime, total o parcialmente, de la obligación de cotizar para salud a los pensionados que indica.
- Resolución N° 1.347. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Deroga resolución N° 803 exenta, de 2009, y aprueba norma general de participación ciudadana.
- Resolución N° 1.068. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija los aranceles del Sistema nacional de certificación de competencias laborales.
- Consejo para la Transparencia. Recomendaciones del Consejo para la Transparencia sobre protección de datos personales por parte de los órganos de la Administración del Estado.

DEL DIARIO OFICIAL 81

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 83

- Práctica desleal. Efectos huelga. No pago anticipo quincenal.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 90

- Índice Temático.

3322 /065, 19.08.2011

La trabajadora afectada por la medida de expulsión acordada por el Sindicato N° 2 "Marcos Gallardo" de Empresa Alimentos Cuisine Solutions S.A., hecha efectiva con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo, debe seguir cotizando el 75% de la cuota ordinaria mensual durante toda la vigencia de dicho instrumento a favor de la mencionada organización.

3323/066, 19.08.2011

Los cursos de capacitación que puedan impartir los funcionarios de la atención primaria de salud que prestan sus servicios en Corporaciones Municipales no quedan comprendidos dentro del término "cargos docentes" a que se refiere el artículo 85 de la Ley 18.883.

3324/067, 19.08.2011

1) En caso que la empresa ENAEX S.A. convenga con sus trabajadores afectos a la resolución N° 000161, de 21.01.2010 de este Servicio que autorizó una distribución excepcional de la jornada de trabajo y descansos, para una faena ubicada fuera de centros urbanos, una compensación de los seis días adicionales de descanso anual a que hace referencia su considerando cuarto, ésta deberá efectuarse en dinero en base al concepto de día trabajado, caso en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, y,

2) La compensación en dinero de los días de descanso anual adicional a que tienen derecho los trabajadores regidos por resoluciones dictadas por este Servicio en base al artículo 38 incisos penúltimo y final del Código del Trabajo, por medio de las cuales se autoriza un sistema excepcional de jornada y descanso para faenas ubicadas dentro de centros urbanos, debe calcularse en base al concepto de día trabajado, evento en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la que corresponda pagar por concepto de jornada extraordinaria.

3366/068, 22.08.2011

El requisito mínimo de edad contemplado en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, para los efectos de acogerse a la bonificación por retiro prevista en dicha norma legal, debe estar cumplido al 31 de diciembre de 2012 y no al momento en que el docente formalice su renuncia voluntaria al cargo.

3444/069, 31.08.2011

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul no se encuentra facultada para invocar la causal prevista en letra h) del artículo 72, del Estatuto Docente, esto es, salud irrecuperable, respecto de un profesional de la educación, que con anterioridad a su declaración de irrecuperabilidad por la Comisión Médica, Preventiva e Invalidez, presentó su renuncia irrevocable al cargo para acogerse a la bonificación por retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

3629/070, 09.09.2011

Atiende presentación sobre concurso público en el sistema de atención primaria de salud que indica.

3630/071, 09.09.2011

El bono de término de negociación colectiva pactado entre la Sociedad Educacional Alquimia Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Myriam Elizabeth Castro Hidalgo "Colegio Melford College" constituye remuneración, y por ende, al tenor de la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social, es de naturaleza imponible.

3659/072, 13.09.2011

1) No resulta jurídicamente procedente que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica se realicen en días de descanso del trabajador, toda vez que ello implica una vulneración de las normas que regulan tal derecho. Con todo, aquellos que se hubieren efectuado en días de descanso del trabajador, no generan horas extraordinarias, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.

2) Lo expresado en el punto anterior no podría verse alterado por la circunstancia que exista autorizado en la correspondiente faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo.

3703/073, 14.09.2011

1) El profesor de educación especial o diferencial que cumple labores de apoyo al profesor jefe en las opciones 1, 2 y 3 de los proyectos de integración escolar, en el aula regular y en el aula de recursos, se encuentra regido en sus relaciones laborales con el sostenedor por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias.

2) Se encuentra, asimismo, regido por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias, el profesor de educación especial o diferencial que se desempeña en el aula de recursos en las opciones 3 y 4 de los referidos proyectos de integración escolar.

3) A los asistentes de la educación que prestan labores de apoyo en los proyectos de integración, tales como los psicólogos, y fonoaudiólogos, les son aplicables las normas del Código del Trabajo, leyes complementarias y Ley N° 19.464 en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244.

3709/074, 16.09.2011

Se encuentran afectos a la normativa prevista en el artículo único de la Ley N° 20.538, que consagra, por una sola vez, como feriado obligatorio e irrenunciable el día 19 de septiembre del año 2011, todos los dependientes del comercio, excluidos aquellos que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Quedarían también afectos a dicha normativa los trabajadores que se desempeñan en las denominadas "tiendas de conveniencia" que funcionan adosadas a los servicentros, en la medida que la actividad que éstos realicen se limite a la venta de productos y mercaderías.

2) La duración de los descansos obligatorios e irrenunciables que para las festividades patrias del presente año rigen para los trabajadores del comercio en virtud de las normas previstas en el artículo único de la Ley N° 20.538 y el artículo 2° de la Ley N° 19.973, se rigen por las normas de duración del descanso contempladas en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia que implica que éstos deben comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente de éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

3) La ley N° 20.538, ha establecido excepcionalmente que el día 19 de septiembre de 2011 constituye feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del comercio, excluidos los señalados en el punto 1) precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquellos se desempeñan, por lo que en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.

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

116

1. CIRCULARES**72, 31.08.2011*****Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización a empresas operadoras del sistema de Zona Franca en las regiones de Tarapacá y Magallanes.

77, 06.09.2011***Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector Comercio y procedimiento para tratamiento de denuncias.

78, 13.09.2011***Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (Turismo, Transporte de Personal) y, de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros, en plazo y modalidades que se indica.

2. RESOLUCIÓN**941 (exenta), 23.08.2011*****Subdirección del Trabajo***

Crea Comité Editorial del libro Código del Trabajo.

3. ORDEN DE SERVICIO**8, 02.09.2011*****Departamento de Recursos Humanos***

Imparte instrucciones sobre asistencia a sesiones de Concejo Municipal por parte de los funcionarios que ejercen el cargo de concejales.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares y Dictámenes

154

1. CIRCULARES**2.754, 20.07.2011**

Desafiliación de pensionados. Imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de asignación familiar.

2.755, 21.07.2011

Medidas respecto a pensionados cuyo pago de pensiones se efectuó a través de una C.C.A.F.

2.757 (extracto), 21.07.2011

Complementa circular N° 2.052, de 2003, sobre régimen de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2.758, 21.07.2011

Publicidad de las prestaciones adicionales que otorgan las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2765, 01.09.2011

Seguro Ley N° 16.744. Informa respecto al aumento del límite del fondo de contingencia y de la prórroga del plazo de vigencia de la cotización extraordinaria del 0,05 de las remuneraciones imponibles.

2768, 09.09.2011

Complementa circular N° 2727, de 29 de marzo de 2011. Licencias Médicas tipo 4, otorgadas por reflujo gastroesofágico.

2 DICTÁMENES**37.448, 24.06.2011**

Extinción por existencia de causantes de Asignación familiar que perciben ingresos superiores al 50% de un ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

42.007, 19.07.2011

Prenatal y post natal y pago de las asignaciones familiares.

19.538, 06.04.2011

Caja de Compensación de Asignación Familiar, Efectos de la afiliación en el caso de entidades empleadoras del sector público. Bono de Escolaridad.

48.785, 16.08.2011

Ley N° 16.744, Subsidios por incapacidad laboral provenientes de accidente del trabajo. Informa base de cálculo de los beneficios.

13.140, 08.03.2011

No resulta procedente el rechazo de una licencia médica por diagnóstico ilegible o por estar mal extendida.

42.530, 21.07.2011

Instruye autorizar licencia médica rechazada por incumplimiento de reposo por haberse configurado una situación de fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil.

38.367, 01.07.2011

Licencias médicas rechazadas por apelación fuera de plazo ante esa Subcompin. Solicita verificar fechas de recepción de las notificaciones de rechazo de la Isapre.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

167

1.048, de 04.05.2011

Excedentes de libre disposición – Tratamiento Tributario – Instrucciones impartidas por el Servicio.

1.294, 31.05.2011

Solicita se declare exención de obligaciones tributarias – Rentas por concepto de pensiones – Precaria situación económica – Tramo exento – Obligación de declarar impuestos – Persona no tiene otros ingresos – Sueldos o pensiones simultáneas – Reliquidación de impuesto.

1.297, 31.05.2011

Indemnización compensatoria – Término anticipado de contrato de trabajo – Indemnización convencional – Periodos distintos de un mes – Tributación proporcional – Retención del impuesto.

1.312, 01.06.2011

Solicita reconsideración – Rentas obtenidas por concepto de jubilación – Tributación aplicable – Ahorros previsionales – Impuesto único a las rentas del trabajo o global complementario – No existe doble tributación – Rentas no tributan al momento de obtenerse – Tributación se posterga al recibir pago de pensión de jubilación – Cotizaciones voluntarias – Ahorro previsional voluntario – Tratamiento tributario.

1.441, 13.06.2011

Situación tributaria de subvención otorgada por una municipalidad a los cuidadores de enfermos postrados severos – La bonificación que se entrega a los cuidadores de pacientes en referencia, del Sistema Público de Salud, tiene el carácter de subsidio o subvención otorgado por el Estado – Ingreso no constitutivo de renta – No existe obligación de emitir documentos tributarios para respaldar el pago y percepción de dichas sumas.

1.588, 06.07.2011

El impuesto aplicable a los retiros de los fondos mantenidos en cuentas de ahorro voluntario al 31 de diciembre de 1993 y sus rentas, y que por disposición del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.247 deban sujetarse al tratamiento tributario del artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980, según su texto vigente hasta la modificación introducida por la Ley N° 19.768, debe calcularse en función del saldo total sujeto a dicho régimen, independientemente que el mismo se encuentre distribuido entre dos tipos de fondos de pensiones.

NÓMINA DE EMPRESAS CONDENADAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES 177

DRT Los Lagos, Camila Jordán, sobre Encuesta de Satisfacción de Usuarios

“Un merecido reconocimiento a la labor realizada por todos los funcionarios de la región”



Directora Regional del Trabajo Los Lagos, Camila Jordán

Según la Encuesta realizada a usuarios del Servicio, la Directora Regional del Trabajo de Los Lagos fue la mejor evaluada a nivel nacional.

Para la joven abogada de la Universidad Central, Camila Jordán, Directora Regional del Trabajo de Los Lagos, el Diálogo Social es la principal herramienta con que cuenta la DT, y que permite fomentar un espacio de real intercambio de visiones y posturas entre los distintos actores del mundo laboral.

Según el Censo 2002, en la Región de Los Lagos existen 313.077 trabajadores mayores de 15 años, de los cuales más de los dos tercios son hombres, es decir 216.165.

La economía regional se concentra en actividades agrícola-pecuarias, silvícolas, acuícolas y pesca, en las cuales se integran procesos de industrialización.

Destacan la ganadería de especialización lechera, conservas, principalmente de mariscos, alguicultura (algas marinas), miticultura (cultivo y aprovechamiento del mejillón), salmonicultura, industria marítima (astilleros y navieras), agricultura extensiva de cereales, explotación forestal y, especialmente, el turismo.

En la zona existen espectaculares paisajes naturales, contando con numerosos lagos, bosques, ríos, playas, volcanes y cascadas. Esta región atrae también a los turistas, por su peculiar combinación de culturas, siendo éstas la mapuche, española, alemana y siria, que reflejan sus influencias en comidas (milcaos, curantos, kuchenes, cervezas, dulces árabes, cazuelas, entre otros), en bailes, dichos y costumbres.

La Región de Los Lagos es considerada como la puerta del sur de nuestro país. Aquí comienza a sentirse de verdad el rigor del invierno, pero también se aprecia la exuberancia de una naturaleza desbordante. La geografía juega con los relieves, aglutinando suaves lomajes, cordillera, islas, canales y fiordos.

Este es el hermoso y difícil paisaje que le toca recorrer a la Directora Regional del Trabajo de Los Lagos, Camila Jordán, con quien conversó el Boletín Oficial.

¿Qué ha significado para usted asumir la Dirección del Trabajo de Los Lagos y cambiarse de región?

Ha sido muy gratificante asumir esta labor. La Dirección del Trabajo cumple con una misión muy importante y es ampliamente reconocida y respetada por todos los actores del mundo laboral en la región de Los Lagos, que además es la región de la cual provengo. Los funcionarios de la región tienen un gran compromiso por la Institución y por las labores que realizan, lo que se refleja en buenos ambientes de trabajo y la aceptación del público.



Camila Jordán: Uno de los desafíos de la región es mejorar la cobertura

¿Qué ha sido lo más difícil en función de su cargo?

Internamente, entender la dinámica de la Institución, su historia y los tiempos de los procesos que se llevan a cabo en el Servicio, y externamente, la relación con los medios de prensa, especialmente.

¿Cuáles son los desafíos que tiene la región?

Son varios los desafíos, mejorar de manera permanente la calidad de nuestro servicio, así como la cobertura, pero creo que el principal desafío dice relación con el diálogo social, con fomentar un espacio en que exista un real intercambio de visiones y posturas entre los distintos actores del mundo laboral y así lograr mayores consensos y una vida laboral más armónica, lo que necesariamente se debe expresar en mejorar condiciones de trabajos.

¿Cuál es el sector económico más importante y qué sectores son los más difíciles?

La región de Los Lagos tiene una geografía compleja. Su territorio se divide en una parte continental y otra insular y en cuatro provincias. De esta manera, son varias las actividades económicas que la determinan. Así, en la provincia de Osorno el sector económico más importante es el de la agricultura, en la provincia de Llanquihue el turismo y la salmonicultura, en la provincia de Chiloé la salmonicultura y mitilicultura y en la provincia de Palena actualmente es la construcción, sin perjuicio que el turismo es una actividad económica que se ha ido desarrollando fuertemente en estos últimos años. Lo anterior no sólo hace más ameno el trabajo, sino que presenta desafíos permanentes, como el manejo de distintas normativas que afectan el trabajo, tales como las relacionadas con el buceo y la navegación, entre otras.

¿Cómo es posible abarcar todos los rincones en una región con esa diversa geografía?

Mediante visitas permanentes a las distintas inspecciones comunales y provinciales y a los sectores aledaños a ellas, además de efectuar reuniones periódicas con las autoridades regionales, provinciales y locales, así como con dirigentes sindicales y sociales. Puede resultar anecdótico, pero para poder abarcar toda la región, se debe volar en aviones pequeños o en helicóptero, navegar en lanchas de bajo tonelaje y grandes transbordadores, o simplemente, recorrer caminos principales y secundarios.



Lograr consensos para una vida laboral armónica

¿Cómo es su relación tanto con empleadores como trabajadores?

Es una relación muy cordial, franca y directa centrada en la solución y prevención del conflicto, entendiendo el problema como una instancia de aprendizaje que genere cambios.

¿Cómo se desarrolla el diálogo social en la región?

Se desarrolla a través de la ejecución del programa de buenas prácticas laborales y mediante la constitución de mesas de trabajo con los distintos sectores, además de una permanente comunicación con los dirigentes sindicales, trabajadores y empleadores para solucionar y prevenir potenciales conflictos, a través de reuniones periódicas.

¿Qué significa para usted la función pública?

Cumplir con los fines y funciones esenciales del Estado en base a los principios de probidad y transparencia que deben estar presentes en todas nuestras actuaciones, generando los espacios para la mejora permanente de los ciudadanos.

Según los resultados de la encuesta de satisfacción de usuarios, usted fue la mejor evaluada, ¿cuál es su opinión al respecto?

Fue una excelente noticia y un merecido reconocimiento a la labor realizada por todos los funcionarios de la región, le da sentido al esfuerzo permanente y continuo por mejorar en todas y cada una de las líneas de trabajo. Se refleja de esta manera el compromiso y entrega de nuestros funcionarios en pos de los usuarios.

PAMELA CARO MIRANDA
PERIODISTA

La Dirección del Trabajo divulga lista de 75 empresas condenadas por la Justicia por prácticas antisindicales

05-Sep-2011

Nómina de empresas sancionadas durante primer semestre de 2011 representa un nuevo aumento en relación a los dos últimos períodos similares.



Durante el primer semestre de este año un total de 75 empresas de todo el país fueron condenadas por los tribunales laborales por haber incurrido en prácticas antisindicales.

La nómina de empresas sancionadas judicialmente fue publicada por la Dirección del Trabajo en un diario de circulación nacional, tal como la obligan semestralmente los artículos 294 bis y 390 bis del Código del Trabajo.

Ambos articulados imponen a los tribunales a remitir a la DT copias de las sentencias condenatorias para elaborar la citada lista.

Estas disposiciones son parte del sistema creado por el Estado para proteger el derecho fundamental de los trabajadores a la libertad sindical. Esta implica tanto la facultad de crear organizaciones sindicales como el derecho a funcionar con autonomía y negociar sin trabas.

Para la Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, esta publicación de las empresas infractoras cumple con un triple propósito, “pues es una clara señal a los trabajadores de que en Chile se protege el derecho a la libertad sindical, pero también es una especie de sanción social para aquellos empleadores que no la respetan y, finalmente, una suerte de incentivo para que el resto de los empleadores que sí la reconocen no caiga en esas mismas inconductas penadas por la ley laboral”.

TENDENCIA AL ALZA

Esta cifra de 75 fallos condenatorios supone un nuevo aumento en relación a los semestres anteriores. En efecto, durante el segundo semestre del año 2010 fueron condenadas 63 empresas, mientras que en el período inmediatamente anterior lo fueron otras 55. Estas cifras ya eran superiores a las registradas durante el año 2009.

Una causa de este notorio aumento, además del control administrativo, es el efecto de la reforma procesal laboral que entró paulatinamente en vigencia desde 2008 y que sometió el conocimiento de las conductas antisindicales y prácticas desleales al procedimiento de tutela laboral que garantiza una mejor y más rápida tramitación de estos juicios.

Así, si en el antiguo sistema judicial una causa de este tipo solía demorar entre tres y cuatro años en ser fallada en última instancia, bajo el nuevo sistema el promedio de duración no suele superar los 90 días.

Las conductas más sancionadas son, en orden decreciente:

- a) Separación ilegal de trabajador con fuero sindical,
- b) Actos de injerencia, conductas destinadas a debilitar el sindicato y obstaculización al funcionamiento sindical,
- c) Hostigamiento a dirigentes y a socios del sindicato,
- d) Discriminación con motivo de la afiliación sindical,
- e) Despido antisindical (respecto de trabajadores sin fuero),
- f) Prácticas desleales en la negociación colectiva,
- g) No otorgar el trabajo convenido al trabajador con fuero sindical.

Los jueces laborales disponen de un amplio espectro de medidas sancionatorias, básicamente reparatorias, pero también pueden llegar a ser pecuniarias, sobre todo en los casos de despidos vulneratorios.

Tampoco es menor el que estas empresas castigadas legalmente quedan automáticamente marginadas de cualquier contrato con el Estado durante un período de dos años.

N. del E.: V. Nómina de empresas sancionadas por prácticas antisindicales durante primer semestre de 2011 al final de esta misma edición.

Suspendido servicio de buses interurbanos

15-Sep-2011

El viernes 16 de septiembre se efectuó una fiscalización nacional a este sector del transporte de pasajeros, para que a través del control del descanso adecuado de las tripulaciones mejore la seguridad de los viajes.



Tres empresas de buses interurbanos de pasajeros debieron cambiar tripulaciones para que sus máquinas pudiesen iniciar sus viajes desde el Terminal de Buses Sur de Santiago luego de que fiscalizadores de la Dirección del Trabajo detectaran que los conductores originales no habían cumplido con los períodos de descanso mínimo establecidos legalmente.

Las suspensiones de recorrido fueron dictaminadas en el marco de una fiscalización nacional a este sector del transporte en la víspera del inicio del feriado de Fiestas Patrias. Este programa –del que sólo fueron exceptuadas las regiones de Aysén y Magallanes– contempló un total de 254 fiscalizaciones.

El ministro (s) del Trabajo, Bruno Baranda, y la Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, participaron de la visita inspectiva al rodoviario capitalino realizada por la Dirección Regional Metropolitana Poniente.

En el lugar fueron fiscalizados 20 buses pertenecientes a 15 empresas.

Las tres tripulaciones suspendidas habían trabajado 12 días seguidos. Junto con el obligado cambio del personal de a bordo, cada empresa fue multada con 20 UTM.

Para garantizar la seguridad de los viajes, la fiscalización se centró en dos aspectos. El primero consistió en verificar la existencia y funcionamiento del dispositivo de registro automatizado de asistencia, regulado por la resolución exenta N° 1081, vigente desde 2005. El segundo implicó comprobar la jornada de trabajo y descanso, según las normas establecidas en los artículos 25 y 38 del Código del Trabajo.

El año pasado la Dirección del Trabajo efectuó 152 fiscalizaciones, 61 de las cuales terminaron con multas por un monto de \$ 64.420.880.

Ochocientas fiscalizaciones al Comercio hará la Dirección del Trabajo antes de feriado de Fiestas Patrias

05-Sep-2011

Hasta el 16 de septiembre unos 50 fiscalizadores de la DT velarán porque los trabajadores de ese sector no laboren más de dos horas extras diarias. También se recibirán denuncias anónimas vía telefónica y por internet.



Una advertencia a los empresarios del Comercio sobre el respeto de las jornadas máximas diarias que deben cumplir sus trabajadores antes del 18 y 19 de septiembre próximos y la prohibición de funcionamiento en ambos días festivos, hizo la Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez.

Junto al subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, la autoridad se reunió con los máximos representantes empresariales de este rubro: Susana Carey, de la Asociación de Supermercados; Manuel Melero, de la Asociación de Centros Comerciales; Cristián García-Huidobro, de la Cámara de Comercio de Santiago y José Miguel Sarroca, de la Cámara Nacional de Comercio.

A todos ellos la Directora del Trabajo advirtió que en los días previos a los feriados de Fiestas Patrias los empresarios del Comercio pueden extender la jornada laboral hasta un máximo de dos horas diarias, siempre que ello sea aceptado por sus trabajadores, refrendado por escrito y pagado como tiempo extra.

Asimismo, les recordó que los días 18 y 19 de septiembre ningún trabajador del Comercio puede trabajar, salvo los que lo hacen en restaurantes, pubs, fondas, bencineras, farmacias, cines y otros centros de entretenimiento. También pueden abrir los locales pequeños, siempre que sean atendidos por sus dueños o acompañados por familiares.

Para hacer cumplir la ley, hasta el viernes 16 la DT fiscalizará en casi 800 locales comerciales el respeto a las dos horas extra diarias. Además, recibirá denuncias anónimas en su página <www.direccionaltrabajo.cl>.

Durante este lapso la DT persigue un doble objetivo: educar a los empleadores sobre sus restricciones horarias y también multar en los casos en que procede hacerlo. “Lo que nosotros queremos es que se cumpla la legislación laboral, que realmente los trabajadores descansen, que realmente se les pague las horas extraordinarias”, dijo la autoridad fiscalizadora. Todo ello, con el objetivo de ir “avanzando culturalmente” en la comprensión de estos derechos, lo que se ha logrado progresivamente cada año, especialmente en las grandes cadenas del sector.

Durante los días 18 y 19, equipos fiscalizadores de la DT recorrerán en todo el país distintos sectores comerciales para verificar la prohibición de funcionamiento. También durante ambos días la DT acogerá denuncias y acudirá a verificarlas.

Este año el doble feriado comenzará a las 21 horas del 17 de septiembre y terminará a las 06:00 de la madrugada del día 20, salvo que los dependientes laboren en turnos rotativos de trabajo. De estar en este último caso, podrán prestar servicio entre las 21 y las 24 horas del día 17 o entre las 0:00 y las 06:00 de la madrugada.

María Cecilia Sánchez recordó que las violaciones a las disposiciones legales significan multas de entre 5 y 20 UTM por cada trabajador afectado, dependiendo del tamaño de las empresas.

El año pasado la DT cursó 176 multas administrativas por un monto de \$84.622.087.

Del total de multas, 143 fueron por incumplimientos a la jornada de trabajo. A saber:

- a) 16 por exceder el máximo de 2 horas extraordinarias al día.
- b) 48 por no otorgar descanso los días 18, 19 y/o 20 de septiembre de 2010.
- c) 14 por no existir pacto escrito por horas extraordinarias.
- d) 6 por inicio de descanso posterior a las 21 horas el 17 de septiembre.
- e) 59 por causas que escaparon al objetivo central de la fiscalización: descanso de dos domingos al mes, registro de asistencia mal llevado, no dar descanso semanal compensatorio, etc.
- f) 33 por materias distintas al control de la jornada de trabajo, principalmente higiene y seguridad, materia previsional, D.F.L. N° 2.

Balance de cierre del comercio durante Fiestas Patrias

20-Sep-2011

Un total de 53 locales comerciales fueron infraccionados por la Dirección del Trabajo en todo el país al haber sido sorprendidos atendiendo público los días 18 y 19 de septiembre, con trabajadores dependientes, pese a estar legalmente impedidos de hacerlo. Las cifras las entregó la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez.



La ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, y la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez

La autoridad destacó que a estos 53 locales se les aplicaron multas por 600 UTM, que al valor actual totalizan \$23.134.200. Asimismo, en estos locales había 118 trabajadores laborando y que fueron enviados a sus domicilios.

Durante ambos días festivos los inspectores de la DT previnieron que se cumpliera la obligación para el Comercio de mantener cerrados los locales, salvo las excepciones previstas en la ley. Por ejemplo, los negocios atendidos por sus dueños y/o familiares, y también restaurantes, pubs, fondas, bencineras, farmacias, cines y otros centros de entretenimiento.

Asimismo, entre el 12 y el 15 de septiembre los fiscalizadores verificaron el cumplimiento de la norma sobre tener en uso el registro de control de asistencia y escriturado el contrato de trabajo.

En este caso hubo 687 fiscalizaciones a nivel nacional, terminando 62 con infracción. De estas, a seis se les aplicó sanción inmediata y a 56, no obstante existir infracción, se les dio un plazo para regularizar la situación. Esto, atendida su calidad de micro y pequeña empresa y/o estar referida la infracción al contrato individual de trabajo.

Las multas previstas por la ley son de 5 UTM por cada trabajador en aquellos locales con entre 1 y 49 trabajadores, de 10 UTM en los locales con entre 50 y 199 trabajadores y de 20 UTM en los locales con más de 200 trabajadores.

La directora del Trabajo destacó a las grandes cadenas de supermercados y centros comerciales que cerraron los dos días: “Es importante el nivel de acatamiento encontrado en los grandes centros comerciales, eso quiere decir que han tomado conciencia de los derechos que competen a los trabajadores”.

María Cecilia Sánchez adelantó que se continuará procesando durante esta semana las denuncias hechas por trabajadores en la página web <www.direcciondeltrabajo.cl>.

Dirección del Trabajo respondió consultas y acogió denuncias en un nuevo “Gobierno en Terreno”

05-Sep-2011

Máxima autoridad del Servicio, María Cecilia Sánchez, participó en jornada de Lo Barnechea.



Felipe Guevara, alcalde de Lo Barnechea; María Cecilia Sánchez, directora del Trabajo; Inés Viñuela, Subdirectora del Trabajo, y Sandra Melo, directora Metropolitana Oriente.

La Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, encabezó a los funcionarios del Servicio que participaron de una nueva jornada de “Gobierno en Terreno”, realizada este sábado 3 de septiembre a lo largo del país.

La máxima autoridad del Servicio concurrió junto a la subdirectora, Inés Viñuela, a la actividad realizada en Lo Barnechea, donde fue recibida por la directora Metropolitana Oriente, Sandra Melo. Todas ellas departieron con el alcalde de esa comuna, Felipe Guevara, y con autoridades y jefaturas de variados servicios públicos que también entregaron su ayuda a la comunidad.

Junto a cinco funcionarios de esa Dirección Regional, ambas autoridades atendieron variadas consultas hechas por vecinos que se acercaron al stand de la DT, que funcionó entre las 8:30 y las 14 horas.

En la actividad, la DT también distribuyó folletería sobre las normas laborales y computacionalmente pudo recibir formalmente algunas denuncias.

Otros dos equipos de la Dirección Regional Metropolitana Oriente participaron en actividades similares en Viluco y San José de Maipo.

A la vez, unidades de la Dirección Regional Metropolitana Poniente, encabezadas por su director, Ramón Ferrada, cumplieron similar labor de voluntariado en Lampa y Lonquén.

Dirección del Trabajo lanzó su Código del Trabajo en versión digital

01-Sep-2011

María Cecilia Sánchez, directora nacional del Trabajo, resaltó los avances de esta nueva versión, dotada de hipervínculos que permiten una visión integral de la normativa laboral.



Con la presencia de la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, y de la directora nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, se realizó el lanzamiento oficial del Código del Trabajo digital, instrumento que presenta grandes avances tecnológicos que permiten a los usuarios un mejor y más completo uso del cuerpo legal.

En la ceremonia estuvieron también el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, jefes de servicios dependientes del Ministerio del Trabajo, miembros de la judicatura, abogados laboristas, académicos y ex directores del Trabajo, quienes conocieron una detallada explicación de las bondades de la versión digital del Código, la que estuvo a cargo del funcionario Carlos Ramírez, editor general del mismo.

La ministra del Trabajo destacó que esta valiosa iniciativa de la DT se inserta en un desafío modernizador mayor, cual es mejorar a través de herramientas informáticas las tareas fiscalizadoras, el meollo de la labor del Servicio.



María Cecilia Sánchez, directora del Trabajo, junto a Enrique Uribe y Marcelo Albornoz, ambos ex directores de la Institución.

La Directora del Trabajo profundizó que este nuevo código será una herramienta muy útil para todos los usuarios. Añadió que este formato digital incluirá no sólo la norma laboral central, sino que también “su interpretación y cuerpos reglamentarios complementarios, a fin de facilitar su comprensión y aplicación en pro de nuestro objetivo final que es respetar los derechos de los trabajadores y empleadores”.

El Código del Trabajo digital, al que se puede acceder a través del sitio web del Servicio (www.direccion-deltrabajo.cl), está dotado de hipervínculos que no sólo llevan al lector a la norma, sino también a nuevas leyes, dictámenes, modificaciones a la ordenanza y cuerpos reglamentarios complementarios, lo que facilita su comprensión y aplicación. En esta fase ha sido vital la participación de la Biblioteca del Congreso Nacional, la que aporta sus bases de datos actualizadas.

Otra facilidad para los usuarios del Código Laboral –universo constituido principalmente por jueces, abogados, académicos y estudiantes de Derecho– es que la actualización periódica a la que está sometida permitirá tener la norma siempre vigente, evitando las desactualizaciones que suelen afectar a sus otros formatos.

Los asistentes a la ceremonia recibieron, además, una versión impresa del Código del Trabajo.

Directora del Trabajo entrega diplomas en clausura de Curso de Formación Sindical

24-Ago-2011

La iniciativa de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile se desarrolla desde hace 13 años, con una asistencia superior a los mil trabajadores.



Con la presencia de la Directora Nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, se realizó la ceremonia de clausura de la XIV versión del "Curso de Formación Sindical", en el Aula Magna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

La iniciativa corresponde al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en conjunto con el Centro de Estudiantes de Derecho y la Organización Estudiantil "Escuela de Formación Sindical".

El "Curso de Formación Sindical" es una instancia gratuita de capacitación para trabajadores y dirigentes sindicales, que se desarrolla desde el año 2004.

Uno de sus objetivos es acercar el Derecho Laboral a quienes más lo necesitan, producto de las actividades que desarrollan a diario, como también a su situación de mayor vulnerabilidad en la relación de trabajo, en conformidad al rol protector que le cabe a esta rama del ordenamiento jurídico.

En sus 13 años de existencia, el "Curso de Formación Sindical" ha recibido a más de mil trabajadores, quienes se capacitan durante un semestre en las aulas de la Facultad de Derecho.

Despido indirecto: análisis y jurisprudencia^(*)

Las relaciones laborales en el derecho nacional se fundan en la estabilidad relativa que los trabajadores tienen en el empleo; en seguida, y como contrapartida de esta regla, las normas relacionadas con el término del contrato de trabajo, están diseñadas –en su mayoría– para que sea el empleador quien ponga término al contrato de trabajo fundado en conductas del trabajador de incumplimiento contractual, contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Sin embargo, el legislador también se ha puesto en la situación que quien incurra en dichas causales, sea el empleador. Allí nace la figura jurídica del despido indirecto o autodespido, como se suele denominar en doctrina.

Esta figura del despido indirecto ha generado un debate a nivel doctrinario, respecto de sus requisitos procesales, los efectos de su omisión y en sus aspectos sustantivos de procedimiento. Igualmente, hay aspectos procesales sobre la forma y procedencia de interponer otras acciones en conjunto con la demanda de despido indirecto, respecto de los cuales la jurisprudencia ha comenzado a generar cierta tendencia.

El trabajo que a continuación se presenta, tiene por objeto dar una visión global de la institución y especialmente analizar el estado actual de la jurisprudencia relativa al despido indirecto.

Concepto y naturaleza jurídica

CONCEPTO

El artículo 171 del Código del Trabajo consagra la facultad del trabajador para poner término a su contrato de trabajo, cuando el empleador haya incurrido en las causales de caducidad establecidas en los numerales 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Tales causales son:

I. EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 160 N° 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- a) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones.
- b) Conductas de acoso sexual.
- c) Vías de hecho ejercidas por el empleador en contra del trabajador.
- d) Injurias proferidas por el empleador en contra del trabajador.
- e) Conducta inmoral grave del empleador.

II. EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 160 N° 5 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- f) Actos, omisiones, imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

(*) Fuente: Boletín Estudios Laborales N° 6. Noviembre de 2010. Unidad de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia. Website <<http://web.minjusticia.cl/laboral/index.php>>

III. EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 160 N° 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

De este modo, es posible definir el despido indirecto o autodespido como un acto jurídico unilateral por el cual el trabajador pone fin al contrato de trabajo, por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de caducidad establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Se ha definido también como el “término del contrato de trabajo decidido por el trabajador y de acuerdo al procedimiento que la ley le franquea, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad de contrato que le sea imputable, lo cual da derecho al trabajador al pago de la correspondiente indemnización por años de servicios”.¹

NATURALEZA JURÍDICA

Si bien el despido indirecto es usualmente incluido en el grupo de las causales de término del contrato de trabajo que se refieren a aquellas que dependen de la voluntad unilateral del trabajador, donde comparte ubicación con la renuncia,² es posible señalar desde ya que resulta cuestionable sostener la total “voluntariedad” de la decisión de autodespedirse.

En efecto, aun cuando el despido indirecto es ejercido por el trabajador –y desde ese punto de vista se puede afirmar su voluntariedad– lo cierto es que el ejercicio de esta facultad es la réplica a la decisión unilateral del empleador, renuente al cumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato, motivo por el cual no se puede atribuir el fin de la relación laboral a la mera voluntad del trabajador.³

Sobre el punto, Sergio Gamonal sostiene que el autodespido, es plenamente asimilable al despido del empleador, dado que el término del contrato es de su exclusiva responsabilidad, e indica que frente a cualquiera duda debe entenderse como despido, fundado en el principio que nadie puede aprovecharse de su propio dolo.⁴

Así las cosas, no parece tan claro la voluntariedad en cuanto origen del despido indirecto. Por lo mismo hay autores que ya no sitúan al despido indirecto como integrante del grupo de causales asimilables a decisión voluntaria del trabajador, sino que la ubican en forma distinta y aislada de ellas.⁵

Existe jurisprudencia que señala que el despido indirecto, al estar fundado en las causales de caducidad por las que la ley lo autoriza, sería una verdadera condición resolutoria del contrato, establecida a favor del contratante diligente, el que lo puede dar por terminado cuando se incumple gravemente alguna condición contractual o legal, en forma inmediata y con el derecho a todas las indemnizaciones y recargos legales cuando el diligente es el trabajador, o sin derecho a indemnización alguna cuando el diligente es el empleador.⁶

Formalidades para ejercer el despido indirecto

Cuando el trabajador ejerce la facultad de autodespedirse, debe cumplir una serie de requisitos que la propia ley establece:

1 W. Thayer y P. Novoa; Manual de Derecho del Trabajo, tomo II. Ed. Jurídica, pág. 439.

2 Luis Lizama P.; Derecho del Trabajo. Lexis Nexis, 2005, pág. 162.

3 Rol 152-2009 Corte de Apelaciones, Concepción.

4 Sergio Gamonal; Manual de Contrato de Trabajo. Abeledo Perrot, 2010, pág. 307.

5 Sergio Gamonal; op. cit. pág. 307. Gabriela Lanata; Contrato individual de trabajo. Legal Publishing, 2009, pág. 313.

6 Corte de Apelaciones, Valdivia. 8.11.2006. Rol 1922-2006.

A. COMUNICACIÓN ESCRITA

1. Dar aviso por escrito a su empleador. Esta obligación se puede cumplir personalmente –entregando la comunicación escrita– o por carta certificada enviada al domicilio del empleador.
2. Remitir copia de la carta a la Inspección del Trabajo.
3. El plazo para enviar las comunicaciones anteriores es de tres días hábiles contados desde la fecha de la separación.
4. Consignar en dicha comunicación, la o las causales legales invocadas y los hechos en que ha fundado tales causales.

B. OMISIÓN DE REQUISITOS EN LA COMUNICACIÓN

Se ha fallado reiteradamente que la omisión de requisitos en relación a la comunicación del autodespido no le resta eficacia, ni le impide demandar las indemnizaciones que procedan, sin perjuicio de ser susceptible de una eventual multa de carácter administrativo.⁷

De esta forma y con el criterio anotado, la omisión de la carta, o del contenido de la misma, no necesariamente le restará al trabajador la posibilidad de demandar judicialmente las indemnizaciones y prestaciones a que tenga derecho como consecuencia del autodespido.

En este sentido se pronuncia Gamonal cuando señala que “la omisión de los avisos no implica la pérdida de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador”.⁸ En la misma dirección resuelve un fallo del Juzgado del Trabajo de Temuco, que circunscribe la obligación de expresar los hechos que fundan la causal del despido, únicamente al empleador, sosteniendo que esta obligación no es aplicable al trabajador.⁹

No obstante estas afirmaciones, en cuanto a que el despido indirecto sigue siendo eficaz aun cuando existan omisiones en las comunicaciones, se puede vislumbrar la existencia de un problema de difícil solución frente a tales omisiones, pues, desde el punto de vista procesal, y a la luz del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, la omisión de la carta de (auto) despido, o la ausencia de los hechos que configuran las causales invocadas, debiera generar la sanción establecida en tal norma, que no es otra que la imposibilidad de alegar y probar en juicio hechos distintos a aquellos contenidos en la carta, lo que con una alta probabilidad, derivará en la imposibilidad de lograr una sentencia favorable.

Tal interpretación parece en principio coherente con la idea de que el despido indirecto no es una decisión unilateral del trabajador, sino que es una decisión provocada por los incumplimientos previos del empleador, y desde ese punto de vista, son asimilables y se les debieran aplicar a ambos tipos de despido, las normas sustantivas y adjetivas, entre otras, aquellas probatorias que limitan la posibilidad de probar hechos no contenidos en la carta de despido, sea directo o indirecto.¹⁰

Sin perjuicio de lo anterior, será necesario tomar en cuenta el tenor literal del artículo 454 N° 1 inciso 2 del Código del Trabajo, pues señala que es “*el demandado*” quien debe probar en los juicios sobre despido la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. De lo anterior se colige que por expreso mandato de la norma, aún en el caso del auto despido, quien debe probar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones respectivas, es el empleador por ser él el demandado en el juicio de despido indirecto.

7 Corte Suprema. Rol 4095-1995, 26.04.95; Rol 3275-2005, 29.03.2006.

8 Sergio Gamonal; op. cit. pág. 309.

9 RIT O-5-2010. Juzgado del Trabajo de Temuco

10 Corte de Apelaciones, Valparaíso. Rol 129-2009, 18.05.2009.

C. FACULTAD DE DEMANDAR JUDICIALMENTE

Una vez producido el despido indirecto, y con el fin de darle eficacia a esta decisión, el trabajador está facultado para demandar ante el Juez del Trabajo competente, con el fin que éste declare la justificación del despido indirecto y se ordene el pago de las indemnizaciones que procedan.

Siendo una facultad, el no ejercer este derecho hará que el despido indirecto no tenga eficacia y no producirá efectos (salvo acuerdo extrajudicial entre las partes).

1. PLAZO DE CADUCIDAD DE 60 DÍAS HÁBILES

El artículo 171 del Código del Trabajo, señala este plazo para que el trabajador concurra al juzgado. Este plazo no permite su suspensión, como sí lo señala el inciso final del artículo 168 Código del Trabajo, mientras se tramita el reclamo ante la Inspección del Trabajo, por lo que el plazo de los 60 días hábiles para recurrir al Juzgado no admite prórroga de ninguna clase. Esto adquiere importancia significativa a la hora de demandar en procedimiento monitorio, en que el reclamo ante la Inspección del Trabajo es un exigencia de admisibilidad.

2. CADUCIDAD Y OTROS DERECHOS

Para el evento que la demanda de despido indirecto sea declarada caduca, el trabajador tendrá a salvo el derecho a demandar otras prestaciones diferentes a las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, como por ejemplo, la nulidad, remuneraciones, feriados, etc., en el plazo de prescripción ordinario de dichas acciones.

3. INCREMENTOS

Para el caso de acogerse la demanda por despido indirecto, el juez deberá ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la indemnización por años de servicio, aumentada esta última en un 50%, cuando la causal invocada sea incumplimiento de las obligaciones del contrato o hasta un 80% cuando las causales invocadas hayan sido las del N° 1 y/o N° 5 del artículo 160 Código del Trabajo.

Principal causa de despido indirecto. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato

Como se dijo, el despido indirecto procede tratándose de las causales contenidas en los numerales 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La causal más usual para invocar y ejercer el despido indirecto es la del N° 7 del artículo 160 Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

A este respecto se debe tener presente que los requisitos para configurar esta causal, en general son las mismas que se le exigen al empleador para configurar la causal cuando quien la invoca es él.

A. Debe ser un incumplimiento grave

Naturalmente, la gravedad es una cuestión que debe verse en el caso particular, pues las condiciones de aplicabilidad de la norma, dirán relación con los hechos asentados por el tribunal, que en cada juicio serán distintos a pesar de la similitud de acciones que se interpongan.

Es interesante plantear –en el marco del nuevo proceso laboral– si la gravedad de una conducta es una conclusión fáctica o jurídica, pues de ser fáctica sólo le corresponde determinarlo al juez del Trabajo, y no será posible alterarlo por vía de un recurso de derecho como es la nulidad, y al revés, si se trata de una conclusión jurídica, siempre será posible a las Cortes conocer de esta calificación por la vía recursiva.

Independiente de la posición que al respecto se tenga, lo que es claro es que para la determinación de la gravedad, no basta únicamente el hecho aislado y desprovisto de elementos de valoración, pues lo relevante siempre será la apreciación de toda la prueba en su conjunto y contextualizada, pues de ese modo la inmediatez se hace realidad.

Hay ciertos fallos que, sin constituir regla, apuntan a que la gravedad sería una conclusión fáctica, la que sólo es posible de determinar por el juez del trabajo.¹¹

De cualquier modo y aun bajo esta tesis, existe una causal de recurso que siempre se podría interponer para revisar la calificación de la gravedad de un incumplimiento, que no es otra que la infracción manifiesta a las reglas de apreciación de la prueba conforme a las normas sobre la sana crítica, contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. En efecto, si bien la regla es que las Cortes no pueden, por la vía de un Recurso de derecho estricto, como el de nulidad, revisar las conclusiones fácticas establecidas por el Juez del Trabajo, lo cierto es que si hubiere infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, siempre las Cortes podrán alterar esa conclusión fáctica, pues lo que cambiarán es dicha apreciación, lo que les permitirá establecer otros hechos.

B. Incumplimiento contractual, reglamentario o legal

Siempre se ha sostenido que el incumplimiento debe ser además contractual, esto es, estar contenido expresa o tácitamente en el contrato de trabajo.

Sin embargo, existe jurisprudencia que indica que el incumplimiento puede además ser a nivel legal y reglamentario. Incluso en el evento de no existir norma (contractual, legal o reglamentaria), es posible determinar el incumplimiento en virtud del comportamiento de las partes en la ejecución del contrato, de las funciones propias y de la naturaleza del trabajo.¹²

Como la causal en el despido indirecto proviene del empleador, usualmente tendrá que ver con incumplimientos de carácter contractual (relativas a remuneraciones, horarios, lugar y condiciones de trabajo) o legal (cotizaciones previsionales, seguridad).

Otras acciones laborales y su compatibilidad con la acción de despido indirecto

A. Acciones de cobro de prestaciones

Resulta totalmente compatible intentar en la misma acción de despido indirecto, el cobro de otras prestaciones que se adeudaren al trabajador, tengan o no relación directa con la acción principal. Así, por ejemplo, si el incumplimiento alegado en el despido indirecto es el no pago de remuneraciones o cotizaciones, procede ejercitar la acción de cobro de tales prestaciones conjuntamente con la acción principal. Si se adeudan otras prestaciones no relacionadas con el autodespido, como feriados, bonos, horas extras, también se pueden cobrar conjuntamente.

B. Acción de nulidad del despido

Cuando el origen del término del contrato derivaba de un autodespido, los tribunales rechazaban las demandas de nulidad del despido, precisamente porque entendían que eran incompatibles.

11 Corte de Apelaciones, Talca. Rol 155-156-2009 de 01.06.2010; Corte de Apelaciones, Valdivia. Rol 1922-2006 de 08.11.2006.

12 Corte de Apelaciones, Concepción. Rol 1963-2006 de 22.05.2006.

Señalaban que siendo el trabajador quien había puesto término al contrato, a través del ejercicio de la facultad de autodespedirse, no podía sustentar simultáneamente la acción de nulidad de despido, ya que esta acción suponía necesariamente que el despido haya sido provocado por el empleador.¹³

No obstante, y pese a que aún existen tribunales que mantienen esta tesis, existe una tendencia que apunta a la compatibilidad de ambas acciones. El fundamento principal se encuentra dado porque se debe entender que si bien la ley habla de despido, tal expresión no se encuentra limitada al despido ejecutado por el empleador, sino también a aquél ejercido por el trabajador, toda vez que en dicho caso quien infringe la norma es el empleador renuente al cumplimiento de sus obligaciones, y el despido indirecto no es sino la réplica de esta decisión unilateral del empleador, que radica la voluntariedad del término de la relación laboral en el propio empleador.¹⁴

Actualmente, parte de la doctrina sostiene que el despido indirecto debe asimilarse al despido ejecutado por el empleador, y las consecuencias, entre otras, dicen relación con la compatibilidad de la acción de nulidad (y de tutela) con la acción de despido indirecto, pues, una interpretación contraria, generaría que el empleador se estará aprovechando de su propio dolo.¹⁵

C. Acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto.

La acción de tutela laboral creada recién por la Ley 20.087, se vio inicialmente enfrentada a la misma discusión anterior, a propósito de su compatibilidad con la acción de despido indirecto, toda vez que uno de los momentos en que se puede manifestar la vulneración de derechos fundamentales es, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, “con ocasión del despido”. La expresión despido, inicialmente puede parecer únicamente limitado al despido ejercido por el empleador, y, siendo así, el despido indirecto sería incompatible con la acción de tutela laboral.

A este respecto, son igualmente válidos los argumentos para entender compatible la acción de nulidad con el despido indirecto, particularmente cuando el supuesto de la tutela es que es el empleador quien incurre en conductas atentatorias a los derechos fundamentales, que es lo que provoca la decisión del trabajador de autodespedirse.¹⁶

El no aceptar esta compatibilidad, implicaría que se está beneficiando al empleador que incumple sus obligaciones, lo que se aparta de una interpretación lógica, pro operario, y acorde con los principios generales del derecho.

Forma de interponer la acción por despido indirecto

Una vez producido el despido indirecto, el trabajador tiene el derecho de demandar judicialmente las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera tenido derecho, en caso de haber sido despedido en forma injustificada.

En la demanda entonces, se deberá indicar en el petitorio que se solicita:

- a) Declaración que el despido indirecto es justificado.
- b) Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) Indemnización por años de servicio.

¹³ Corte de Apelaciones, San Miguel. Rol 325-2006 de 23.08.2006.

¹⁴ Corte de Apelaciones, Concepción. Rol 152-2009 de 16.12.2009; CAP Santiago. Rol 212-2010 de 14.05.2010.

¹⁵ Sergio Gamonal; op. cit. pág. 307.

¹⁶ Corte de Apelaciones de Santiago. Rol 174-2010 de 27.05.2010; Juzgado del Trabajo, Puente Alto. T-5-2009; Juzgado del Trabajo de Concepción T-13.-2009.

d) Incremento de la indemnización por años de servicio de un 50%, cuando la causal invocada sea incumplimiento de las obligaciones del contrato conforme al 160 N° 7 del Código del Trabajo o hasta un 80% cuando la causal invocada hayan sido las del N° 1 y/o N° 5 del artículo 160 del mismo Código.

CASO QUE SE INTERPONGAN OTRAS ACCIONES. SITUACIÓN DE LA TUTELA LABORAL

Si se interponen, además de la demanda derivada del despido indirecto, otras acciones de cobro de prestaciones, y/o de nulidad del despido, deberán solicitarse conjuntamente y agregarse las prestaciones que en cada caso procedan, al petitorio.

Sin embargo, en el caso de la acción de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido indirecto, como la acción principal es la de tutela, se debe tener presente la norma del inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, en el sentido de que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral y una de ellas fuera la de tutela, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado que se deberá interponer en forma subsidiaria.

En este sentido, y conforme al texto legal, la acción de despido indirecto deberá ser interpuesta en forma subsidiaria a la principal de tutela, sin perjuicio de exigir las indemnizaciones sustitutiva y por años de servicio con su incremento respectivo, tanto en lo petitorio de la acción principal de tutela –por mandato del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo– como en la acción subsidiaria de despido indirecto.

A continuación, hay una selección de fallos que se refieren a materias relativas al autodespido.

INCUMPLIMIENTO GRAVE COMO CAUSAL DE DESPIDO INDIRECTO

Rebaja unilateral de remuneraciones es incumplimiento grave del empleador.

“La rebaja unilateral y arbitraria de parte del empleador de la remuneración acordada en el contrato de trabajo excedió no sólo las facultades otorgadas por la ley, vulnerando el artículo 12 del Código del Trabajo, sino que también infringió gravemente las obligaciones que imponía el contrato, lo que autoriza al trabajador a ponerle término de acuerdo con lo prevenido en el 160 N° 7 en relación con el 171 del mismo cuerpo legal” (Corte Suprema, 14.09.2006. Rol 884-2005. Cita de Código del Trabajo interpretado, Punto Lex, tomo I. 2007, pág. 386).

Negativa a otorgar los medios para desarrollar el trabajo convenido es incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

“Si el empleador no otorga los medios para que el trabajador desarrolle sus servicios porque le niega el trabajo convenido incurre en incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales”. (Corte Suprema, 16.03.2000 Rol 2769-99. Lizama P.; Derecho del Trabajo, pág. 171).

Si el cambio de funciones para las que fue contratado implica menoscabo para el trabajador, hay incumplimiento grave de las obligaciones del empleador.

“Es dable concluir que la terminación del contrato de trabajo realizada por el actor (trabajador) se ha ajustado a derecho, desde que el empleador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato que lo ligaba al demandante, por cuanto modificó sustancialmente las funciones para las cuales el dependiente había sido contratado, ocasionándole un menoscabo de tal entidad que justifica la decisión adoptada por el trabajador” (Corte Suprema, 31.07.2001 Rol 1530-2001 de Código del Trabajo interpretado. Punto Lex, tomo I. 2007, pág. 386).

No otorgar feriado anual, por sí solo, no es incumplimiento grave de obligaciones contractuales, máxime cuando la ley permite acumular dos períodos.

“La negativa de la empleadora para que la actora hiciera uso de su feriado anual, además de no haber sido invocada la carta de autodespido, al tratarse de un período, no constituye por sí sola la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, pues conforme al artículo 70 del Código del Trabajo, eventualmente puede existir una acumulación de dos períodos” (Corte de Apelaciones La Serena, 07.03.2008. Rol 191-2007).

Elementos que deben considerarse para determinar la gravedad del incumplimiento.

“El incumplimiento debe ser grave, esto es, que sea de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, debiendo considerarse para tal determinación la naturaleza de la infracción imputada, años de relación laboral y de experiencia del trabajador, el deber infringido y su incidencia en este caso en los intereses del trabajador, el perjuicio que ocasiona a la contraparte (...) la relevancia legal y contractual que esta encierra, de cara a los principios de buena fe y de lealtad entre las partes, y además la connotación alimentaria y social que se encuentra implícita en la causal invocada (no pago de cotizaciones y remuneraciones, por lo que sustentan en derecho el despido indirecto alegado por la actora, resultando en consecuencia procedentes la declaración de despido indirecto, las indemnizaciones e incremento demandados, debiendo acogerse la demanda interpuesta en tales aspectos, en la forma que se determinará en la parte dispositiva del presente fallo” (Juzgado del Trabajo Punta Arenas, 02.09.2010 RIT M-25-2010).

AUTODESPIDO Y DESAFUERO

Compatibilidad del despido indirecto de un trabajador aforado, con el cobro del lucro cesante hasta el término del fuero.

“Producido un autodespido justificado legalmente de una trabajadora con fuero, resulta plenamente procedente la sanción al empleador de pagar como indemnización el valor total de las remuneraciones que le hubieran correspondido a la trabajadora por el período que falta para terminar el fuero. No aceptarlo de esta manera, importaría la ineficacia absoluta de la protección de que se trata cuando el empleador mantiene claros y graves incumplimientos contractuales que al extenderse en el tiempo generan una situación insostenible para la dependiente y que, en consecuencia, la fuerzan a poner término a la relación laboral y accionar judicialmente”. (Legal Publishing N° 42636. Corte Suprema, 24.09.2009 Rol 5033-2009).

“El despido indirecto no puede implicar para el trabajador, en modo alguno, la renuncia de ningún beneficio contemplado en la legislación laboral. El fuero maternal se encuentra establecido en nuestra legislación no sólo en relación con los trabajadores sino que accede también en protección de los derechos del que está por nacer o recientemente ha nacido. Por tanto, producida la terminación del contrato sin culpa del trabajador, la ley impone la obligación al empleador de remunerar a la trabajadora durante todo el período del embarazo, y hasta un año después de terminados los permisos posteriores al parto” (Corte de Apelaciones Concepción, 22.08.2007. Rol 49-2007).

INCUMPLIMIENTO DE FORMALIDADES EN EL AUTODESPIDO

Ausencia de carta de despido indirecto no le resta eficacia. Imposibilidad de alegar en juicio hechos distintos a los señalados en la carta.

“Que el demandante de despido indirecto no haya acompañado la carta de autodespido no implica que su acción deba, necesariamente, ser desestimada, toda vez que el artículo 162 inciso 8° del Código del Trabajo señala que los errores u omisiones en que se incurra con respecto al aviso de terminación del contrato no invalidan la terminación del mismo, salvo que se refieran al pago de imposiciones previsionales, y sin perjuicio de las acciones administrativas que correspondan. Por lo demás, la ley no prevé la invalidación de la sentencia como sanción por la falta de aviso de despido o autodespido, aunque sí impide que la parte infractora pueda alegar

otros hechos que los allí señalados” (Legal Publishing N° 42084. Corte de Apelaciones Valparaíso, 18.05.2009 Rol 129-2009).

Ausencia de carta en que se funda el despido indirecto sólo es susceptible de sanción administrativa.

“Cabe señalar que se hubiese o no cometido las omisiones en el contenido de la carta de autodespido por parte del trabajador, conforme lo ha sostenido reiteradamente esta Corte, ello no le resta eficacia al autodespido sino que sólo es susceptible de una sanción de carácter administrativo” (Corte Suprema 29.03.2006 Rol 3275-2005, citado en Código del Trabajo interpretado, tomo I, Punto Lex, 2007, pág. 386).

La exigencia de señalar en la carta los hechos en que se funda la causal, sólo es aplicable al empleador, pero no al trabajador.

“Finalmente en este punto, poco importa que en la carta se haya omitido como incumplimiento la alteración unilateral del sueldo y las funciones de la actora, porque la sanción de expresar los hechos en que se funda el despido es aplicable al empleador, mas no al trabajador, como lo ha sostenido la jurisprudencia” (Juzgado del Trabajo de Temuco RIT O-5-2010).

COMPATIBILIDAD DE DEMANDAR POR DESPIDO INDIRECTO Y POR NULIDAD DEL DESPIDO EN FORMA CONJUNTA

“Cuando el trabajador hace uso de la facultad del artículo 171 del Código del Trabajo (...) puede demandar, si procede, además de la indemnización sustitutiva del aviso previo, y la indemnización por años de servicio (y el incremento correspondiente), la sanción del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo, esto es las remuneraciones hasta la convalidación del despido. Ello porque la naturaleza jurídica de la nulidad del despido, no es propiamente una nulidad en términos jurídicos, sino que es una sanción cuyo origen es el no pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, descontadas y no enteradas. Por otro lado si bien la ley habla de despido, tal expresión no se encuentra limitada al despido disciplinario, sino también a aquel ejercido por el trabajador, toda vez que en ambos casos quien infringe la norma es el empleador renuente al cumplimiento de sus obligaciones, y el despido indirecto no es sino la réplica de esta decisión unilateral del empleador, que radica la voluntariedad del término de la relación laboral en el propio empleador. Interpretar en sentido contrario el alcance de la norma (art. 162) importaría beneficiar al empleador que incumple, lo que es contrario a los principios generales del derecho, en este caso el llamado principio de igualdad” (Boletín de Jurisprudencia N° 2-2010 de la Unidad de Defensa Laboral, Ministerio de Justicia. Corte de Apelaciones Concepción, 16.12.2009 Rol 152-2009; Corte de Apelaciones Santiago 14.05.2010 Rol 212-2010).

COMPATIBILIDAD DE DEMANDAR TUTELA CON OCASIÓN DEL DESPIDO Y EN SUBSIDIO EJERCER LA ACCIÓN DE DESPIDO INDIRECTO

“Es compatible el ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales contenida en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, cuando el término de la relación laboral se ha producido por la decisión del trabajador de autodespedirse, toda vez que cuando el artículo 489 se refiere a la vulneración “con ocasión del despido” es claro que tal expresión no está únicamente limitada al despido ejercido por el empleador sino también al ejercido por el trabajador, cuando el infractor que genera tal decisión es el empleador” (Casos en Corte de Apelaciones Santiago, 27.05.2010. Rol 174-2010; Juzgado del Trabajo Puente Alto. T-5-2009; Juzgado del Trabajo Concepción T-13.-2009).

PERDÓN DE LA CAUSAL EN MATERIA LABORAL ES PRIVILEGIO DE QUIEN TIENE TOTAL LIBERTAD DE DECIDIR PERDONAR. SÓLO ES APLICABLE AL EMPLEADOR, QUIEN NO PUEDE ALEGARLA EN CONTRA DEL TRABAJADOR QUE SE HA AUTODESPEDIDO

Que, en cuanto a la alegación de perdón de la causal, ésta será rechazada ya que su aplicación depende, evidentemente, de la posibilidad que tiene el afectado por una circunstancia que podría poner término al contrato de trabajo, de decidir voluntariamente, en forma libre, que perdonará a quien ha incurrido en dicha circunstancia; y no cabe duda, que los trabajadores no están en condiciones de hacer esta elección. El perdón, en materia laboral, es privilegio de quien tiene la posibilidad de elegir cómo ha de actuar, libertad que en esta materia al menos, sólo tiene el empleador. Para el trabajador, en cambio, el tema es mucho más complejo y se limita a establecer cuánto tiempo puede soportar los incumplimientos del empleador en aras de mantener su fuente de trabajo. Aplicar el denominado perdón de la causal en contra del trabajador implica exigirle heroísmos que un ciudadano común no tiene por qué practicar. (...) Que, a mayor abundamiento, el incumplimiento de la demandada es permanente y por ello se renueva mes tras mes, acumulando otra razón para estimar inaplicable el mencionado perdón de la causal, además del hecho de que para hacer procedente dicha herramienta se requiere que, quien perdona, tenga conocimiento de los incumplimientos antes del autodespido, circunstancia no acreditada” (Juzgado del Trabajo La Serena. RIT O-421-2009).

CONCLUSIONES

El despido indirecto es una herramienta que posee el trabajador para terminar su relación laboral cuando su empleador no cumple con las obligaciones elementales que le impone el contrato de trabajo.

Lo relevante es que –a diferencia de la renuncia– al ejercer el despido indirecto, no se pierden los derechos y beneficios que le serían otorgados en caso de haber sido despedido injustificadamente. De ahí la importancia del correcto ejercicio de esta institución, para lo que es necesario conocer tanto las normas aplicables, como la evolución jurisprudencial del tema.

En este sentido, las principales conclusiones que se pueden establecer son:

1. El despido indirecto puede y debe ser asimilado conceptualmente como un despido disciplinario, desde el momento que quien lo provoca no es el trabajador, sino que el empleador que no cumple sus obligaciones laborales.
2. Hay obligaciones formales para ejercer la facultad del despido indirecto. El incumplimiento de las formalidades en las comunicaciones propias del despido indirecto, no le resta validez a la decisión de autodespedirse.
3. De la naturaleza del despido indirecto –en el sentido de asimilarlo a un despido provocado por el empleador–, se derivan otras consecuencias jurídicas, como la compatibilidad de la acción de despido indirecto, con acciones que suponen la existencia de un despido disciplinario, como la nulidad de despido y la tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o la compatibilidad con situaciones de hecho, como el despido indirecto realizado por un trabajador con fuero.

OFICINAS DE DEFENSA LABORAL

Región de Arica-Parinacota
Dirección: Yugo eslavica 1225, Locales D9-10-11 y 12
Teléfono: 58/583784-85-86
Jefa de Estudio: Marcela Palza

Región de Tarapacá
Dirección: Vivar 398
Teléfono: 57/529620-21
Jefe de Estudio: Daniel Sánchez

Región de Antofagasta
Dirección: Washington 2461
Teléfono: 55/410756-58
Jefe de Estudio: Rubén Gajardo

Región de Atacama
Dirección: Atacama 494
Teléfono: 52/523928
Jefe de Estudio: Ricardo Garrido

Región de Coquimbo
Dirección: Juan de Dios Pení 512
Teléfono: 51/550601-02
Jefa de Estudio: Mónica Gajardo

Región de Valparaíso
Dirección: Pastor Willis Hoover 527
Teléfono: 32/2450414-15-16
Jefe de Estudio: Eduardo González

Región del Libertador Bernardo O'Higgins
Dirección: Campos 373, piso 2
Teléfono: 72/321363-64-65-66
Jefa de Estudio: Karina Román

Región del Maule
Dirección: 2 Sur 705
Teléfono: 71/510810-12-14
Jefe de Estudio: Cristián Toledo

Región del Biobío
Dirección: San Martín 457
Teléfono: 41/2861821-22
Jefa de Estudio: Paula Urzúa

Región de la Araucanía
Dirección: Manuel Bulnes 790
Teléfono: 45/910071-72-73-74
Jefa de Estudio: Ingrid Neira

Región de Los Ríos
Dirección: Caupolicán 175
Teléfono: 63/530106-530102
Jefa de Estudio: Gabriela Salgado

Región de Los Lagos
Dirección: Urmeneta 305, Piso 3, Of. 302
Teléfono: 65/350036-37-38-39
Jefe de Estudio: Claudio Fernández

Región de Aysén
Dirección: Francisco Bilbao 425
Teléfono: 67/573266-573267
Jefa de Estudio: Sandra Espinoza

Región de Magallanes
Dirección: Julio Roca 1034
Teléfono: 61/243370
Jefa de Estudio: Patricia Jara (S)

Región Metropolitana
Dirección: San Pablo 1224-1226-1228
Teléfono: 2/6992967-6995788
Jefe de Estudio: Gonzalo Morales

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

AVANZA LA ENCUESTA LABORAL ENCLA 2011

De forma exitosa concluyó, en agosto recién pasado, el trabajo de campo de la principal y más completa encuesta sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas, la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, en su versión 2011.

Las aceleradas transformaciones globales hacen indispensable la existencia de información actualizada y de calidad, como insumo para la toma de decisiones y definición de políticas por parte de los gobiernos y de los distintos actores sociales. Así, para proveer de información sobre las condiciones de trabajo en las empresas del país, las relaciones laborales y la emergencia de nuevos fenómenos en el mundo del trabajo, la Dirección del Trabajo –por medio de su Departamento de Estudios– realiza desde 1998 esta encuesta bienal, como herramienta que contribuye al cumplimiento de la misión institucional.

Es posible decir que la ENCLA es la principal y más completa encuesta realizada en Chile sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales, además de la única que aborda de manera integral los distintos fenómenos que se suscitan en el mundo del trabajo, gracias a que sus instrumentos de recolección de información permiten caracterizar a las empresas en *formas de contratación, subcontratación, remuneraciones, jornadas de trabajo, seguridad e higiene, organizaciones sindicales, negociación colectiva y conflictividad laboral*, entre otros aspectos. Y al estar puesto su acento en los diversos aspectos de la realidad laboral, permite a los investigadores elaborar hipótesis que consideren las relaciones entre distintos fenómenos y aspectos.

Por todo lo anterior, y desde su primera versión en 1998 (la cual es la séptima versión) dado el gran caudal de información que ofrece y las oportunidades de investigación que abre, ha contribuido con valiosa información al debate público sobre los temas de actualidad del mundo del trabajo, así como al diseño y debate legislativo de las políticas públicas en el ámbito laboral, por ejemplo, la discusión en torno a la Ley de Subcontratación de 2006 o la Reforma Laboral de 2001.

También ha sido útil –y es– para los propios actores laborales, pues les permite disponer de información actualizada para sus procesos de acuerdo y negociación. Por último, su información también es utilizada por los centros académicos, universidades e investigadores dedicados al estudio de los fenómenos laborales

El proceso de la ENCLA 2011

El levantamiento de la información fue realizado entre fines de abril y agosto, desarrollándose de manera exitosa en 3.226 empresas de todas las regiones del país, a partir de una muestra inicial de 3.448 empresas, lo que representa un nivel de logro del 93,6%, porcentaje más que exitoso, en relación a otras encuestas de la misma complejidad, y a versiones anteriores de la misma.

La muestra de esta versión es la más abultada de la historia de la encuesta lo que permitirá, según esperamos, una mayor precisión en las estimaciones, y la posibilidad de analizar segmentos más pequeños de empresas.

Hacia fines de 2011 se espera contar con algunos resultados preliminares sobre los temas más relevantes del estudio, los que estarán disponibles en el sitio web de la Dirección del Trabajo. Durante el primer semestre de 2012 será publicado el informe de resultados, que incluirá el análisis de los estadísticos descriptivos de prácticamente todas las preguntas de los cuestionarios, que abordan las formas de contratación, el entorno económico de las empresas, las remuneraciones, jornadas de trabajo, caracterización según sexo y edad de la fuerza de trabajo, subcontratación y otras nuevas formas de empleo como el suministro de trabajadores, higiene y seguridad en el trabajo, capacitación, licencias médicas, ausentismo laboral, equidad de género, organizaciones sindicales, negociación colectiva, conflictividad laboral y aspectos relacionados con el trabajo y la vida familiar.

Metodología aplicada

Para la ENCLA, la unidad muestral y de análisis es la empresa y no los trabajadores; y su universo –es decir, la población que busca caracterizar– es el conjunto de empresas formales con cinco (5) y más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. El establecimiento de la muestra fue realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), desde un marco muestral *ad hoc* construido por este organismo a partir de la información recogida por el Servicio de Impuestos Internos (SII).

Por razones lógicas, quedan excluidas aquellas ubicadas en localidades de muy difícil acceso y las instituciones regidas fundamentalmente por otros cuerpos legales, como la Administración Pública de nivel central y local, las universidades estatales, las entidades de la defensa, y los organismos extraterritoriales.

Acudir a distintos informantes dentro de las empresas contempladas permite obtener mayor información y contrastar las distintas visiones y percepciones de empleadores y trabajadores sobre las condiciones de trabajo y la dinámica y evolución de las relaciones laborales. Por ello, son aplicados tres cuestionarios en la empresa: uno que deben llenar sin presencia del encuestador/a, quien lo entrega y lo retira en una fecha convenida; este método es imprescindible, porque la información que recoge debe ser construida especialmente por la empresa y normalmente no está disponible de manera inmediata. Otro cuestionario es respondido por el empleador, o por quien tenga la conducción de la política laboral, cara a cara con el/la encuestador/a; y un tercero, diverso según el caso, es aplicado a un/a trabajador/a, ya sea dirigente sindical, cuando las empresas cuentan con organización sindical, o a uno/a escogido aleatoriamente, en aquellas sin sindicato.

Como decíamos, y si bien estos dos últimos cuestionarios son respondidos por personas determinadas, la unidad muestral y de análisis de la ENCLA es la empresa. Es decir, la ENCLA no es una encuesta de empleadores, en tanto individuos, o de trabajadores en cuanto tales, sino de empresas. Por lo tanto, la diversidad de fuentes a las que recurre, sólo implica poder contrastar la información y caracterizarlas de mejor manera.

Mejoras en la investigación

Para esta versión de la encuesta fueron realizados algunos cambios a la metodología.

1. Se externalizó completamente el trabajo de campo: por primera vez, la realización del trabajo de campo quedó a cargo de una empresa externa, seleccionada vía licitación, prescindiéndose de la participación de los fiscalizadores del Servicio en el trabajo de levantamiento de la información.
2. Se aumentó considerablemente el tamaño muestral.
3. Se agregaron nuevas preguntas, ampliando los temas a tratar.

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES (BPL) EN MIPYMES

FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA

El principal objetivo de la Dirección del Trabajo es velar por el cumplimiento de la normativa laboral, elevando con ello las actuales condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Es tarea del Servicio contribuir a que las relaciones laborales se modernicen y sean más equitativas, contribuyendo a través de su accionar a un desarrollo de mayor equilibrio entre los actores de la relación laboral, orientando sus políticas y acciones para que éstos actores avancen en la autorregulación de las relaciones de trabajo en sus respectivas unidades económicas.

La importancia de definir y estructurar un programa de capacitación destinado específicamente a empleadores micro, pequeños y medianos (con contratación formal entre 1 a 199 trabajadores), se fundamenta por varias razones; entre las más importantes podemos señalar:

- Alto número de establecimientos a nivel país, especialmente en regiones;
- Concentración de cerca del 70% de la mano utilizada y 98.7% del total de los establecimientos;
- Bajas tasas de cumplimiento en materia laboral, previsional y de seguridad y salud de los trabajadores, y;
- Limitado acceso y renuencia a asesorías especializadas y asistencia técnica en éstas materias.

El diagnóstico del mercado laboral indica que un alto porcentaje de la fuerza de trabajo se concentra en las mipymes (micro, pequeñas y medianas empresas), las que además cumplen un papel clave en las economías locales, sobre todo en el empleo, por ser este tipo de empresas su principal fuente generadora hoy día y en el largo plazo, como lo demuestran las cifras.

Según cifras del Servicio de Impuestos Internos (SII), durante el año de 2008 la estructura de las empresas chilenas se encontraban fuertemente marcadas por las micro (78.26%), pequeñas, (17.61%) y medianas empresas (2.5%), representando éstas el 98.7% del total de las empresas del país.

En cuanto a la mano de obra ocupada en las empresas y siguiendo la clasificación señalada en el artículo 505 del Código del Trabajo, que agrupa a las empresa según su tamaño, a saber: Micro de 1 a 9 trabajadores, pequeñas de 10 a 49, medianas de 50 a 199 y gran empresa aquellas que cuenta con 200 o más trabajadores contratados, se observa que el sector Mipyme, micro (811.510 trabajadores), pequeñas (886.739 trabajadores) y medianas empresas (690.505 trabajadores) concentra cerca del 80% (2.388.754 trabajadores) de la mano de obra remunerada del país.¹⁷

El conocimiento alcanzado a través de la labor que realiza el Servicio nos señala que muchas de estas empresas tienen limitaciones en materia de recursos y capacidad técnica y no siempre conocen y/o comprenden las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo, ni cómo cumplir con las mismas sin afectar el rendimiento de la empresa, traducándose ello en definitiva en altas tasas de infraccionalidad laboral con las consiguientes sanciones administrativas, hecho que explica la renuencia

¹⁷ Fuente: La situación de la micro y pequeña empresa en Chile, OIT-SERCOTEC, Santiago de Chile, 2010.

de estos empleadores a buscar asistencia, pues se relaciona con la realización de inspecciones y con la aplicación de multas administrativas.

Esta realidad ha significado que nuestros legisladores hayan dictado normas especiales para el sector, a través de la dictación de la Ley N° 20.416, publicada en D.O. de 03/02/2010 (Ley Mype), e incorporada en sus aspectos laborales en los actuales artículos 505, 506 y 506 ter del Código del Trabajo.

En este contexto, es evidente que un proceso modernizador en el sector de la micro y pequeña empresa, que tenga como piso mínimo el cumplimiento normativo, es una tarea aún pendiente. Por tanto, es de nuestra preocupación el contribuir al establecimiento de relaciones laborales modernas, justas y equitativas, para lograr el desarrollo de un trabajo decente, que involucre la participación activa de trabajadores y empleadores en el logro de adecuadas condiciones laborales y ambientales.

El respeto a los derechos de los trabajadores a partir del cumplimiento de la normativa laboral vigente, constituye sin duda el primer y necesario paso para establecer en las empresas, relaciones laborales que busquen y privilegien el entendimiento y la cooperación entre los actores, por sobre el conflicto y el enfrentamiento.¹⁸

Las estadísticas de la Dirección del Trabajo, nos señalan que el sector MIPE es aquel que presenta las más altas tasas de infraccionalidad laboral y previsional, tasas que se mantienen constantes en el tiempo. Pablo Baltera, sociólogo del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en su trabajo Pequeña Empresa: El otro emprendimiento, publicado en el Cuaderno de Investigación N° 15, nos muestra cifras, para tres sectores de la microempresas, que infringen materias básicas o fundamentales, tales como contrato, imposiciones y remuneración.

Incumplimiento de Normas Laborales por Rubro: Contrato, Imposiciones y Salario Mínimo

Normas Laborales	Rubro		
	Textil y Confección	Madera y Muebles	Alimentos
No tiene contrato	58%	26%	9%
No pagan imposiciones	45%	24%	21%
Remuneración < 1 a IMM	16%	6%	7%

Los datos del cuadro, son de 1993, dónde muestra al sector textil y confección de la microempresa con valores sobre el 50% de sus ocupados sin contrato y cerca de la mitad de estos mismos trabajadores sin su pago previsional, son guarismos que preocupan, pues conspiran abiertamente en contra de relaciones laborales armónicas y hace más acentuado el desequilibrio entre las partes. Sin embargo, 16 años después, esto es el 2009, el sector microempresas (1 a 9 trabajadores), registra índices de infraccionalidad del 50% en materia previsional, 32% en contrato y 25% en materia de remuneraciones.

Durante los años 2004 al 2009, las cifras se mantienen, siendo las materias más infraccionadas: jornada, remuneraciones y contrato. A contar del año 2006 las materias de Seguridad y Salud del Trabajo se alzan como las más infraccionadas; ello tiene su explicación en los cambios de procedimiento e incorporación de esta materia en las fiscalizaciones como campo obligatorio.¹⁹

Considerando lo anterior, resulta pertinente implementar políticas y acciones que permitan mejorar la gestión del cumplimiento normativo en las empresas, para lo cual es preciso focalizar las acciones de asis-

18 BALTERA Pablo; Pequeña Empresa: El otro emprendimiento, Cuaderno de Investigación N° 15, 2002.

19 Fuente: División Inspectiva, Dirección del Trabajo, 2009.

tencia técnica que entrega la Dirección del Trabajo, incentivar la acción cooperativa en las empresas involucrando a trabajadores, empleadores y a la Dirección del Trabajo.

Para mejorar el cumplimiento normativo de las empresas y siguiendo las directrices de la OIT, en orden a la generación de un empleo “decente”, se planteó el año 2010 diseñar e implementar un programa que contemplara el mejoramiento continuo de las relaciones laborales al interior de la empresa, al que se le dio el nombre de **“Programa de Buenas Prácticas Laborales en MIPYMES”**.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Otorgar asistencia técnica a empleadores y trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, con el fin de mejorar el cumplimiento de los estándares laborales y el mejoramiento de las relaciones laborales al interior de las empresas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover el diálogo social entre las partes y la mantención de relaciones laborales colaborativas.
2. Otorgar asistencia técnica a empleadores y trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas para gestionar el cumplimiento de las normas laborales.
3. Incentivar el autocumplimiento por parte de las empresas.

ASPECTOS GENERALES DEL PROGRAMA

La Dirección del Trabajo, sin renunciar a sus facultades fiscalizadoras, pero actuando en forma preventiva, de modo de prevenir la existencia de incumplimientos a la normativa laboral, desarrollará este programa considerando la participación activa de la empresa y sus trabajadores, incentivando con ello el autocumplimiento.

El programa estará centrado en tres grandes ejes:

1. El cumplimiento de las normas laborales.
2. El desarrollo de una gestión participativa en el cumplimiento de los estándares laborales.
3. Focalización de la asistencia técnica por parte de la Dirección del Trabajo en la solución de problemas concretos al interior de la empresa.

El programa estará dirigido a empresas que tengan hasta 199 trabajadores contratados, esto es, micro, pequeñas y medianas empresas.

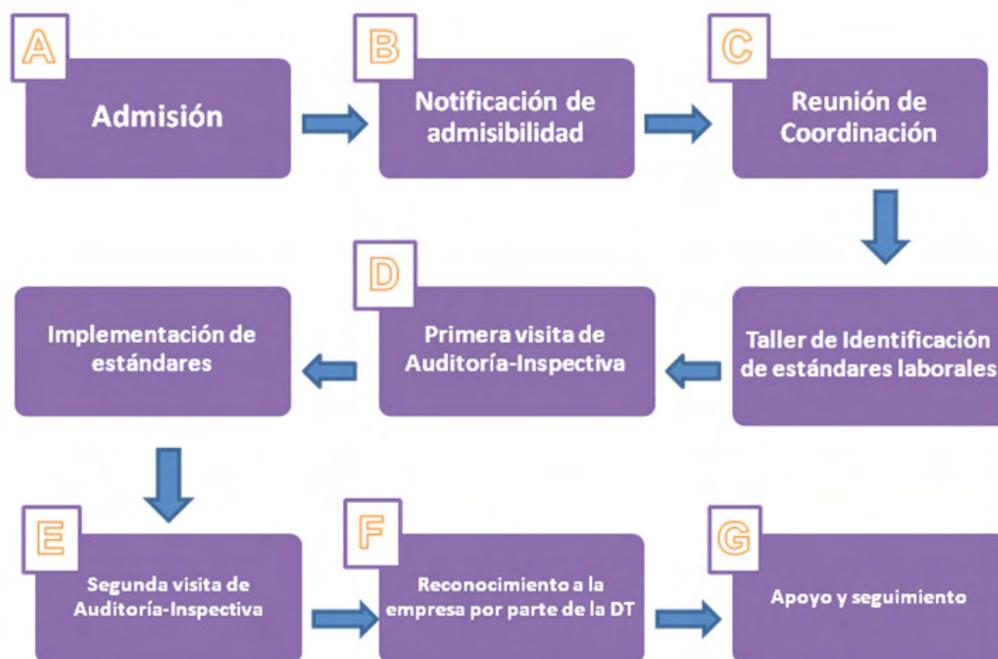
Las empresas que participen del programa no serán consideradas en las fiscalizaciones programadas mientras se encuentran adscritas a éste y además se les entregará un reconocimiento por parte de la Dirección del Trabajo por cumplir con los estándares establecidos en el programa.

El reconocimiento podrá consistir en un galvano u otro que determine la superioridad del Servicio, en el que se indicará la participación de la empresa en dicho programa, además figurará en la página web dentro del listado de empresas con acuerdo de buenas prácticas laborales.

El programa fue diseñado para ser aplicado gradualmente, por lo que primeramente se desarrolló como un programa piloto en la Región Metropolitana, correspondiendo su implementación y evaluación al SAT en conjunto con las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo. Este tuvo una duración de seis meses, encontrándose a la fecha, implementado en todas las Direcciones Regionales del país.

I. ETAPAS DEL PROGRAMA

Esquema General



A. ADMISIÓN AL PROGRAMA

Las empresas interesadas de participar en el programa deberán elevar una solicitud a la Dirección del Trabajo y acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para tal efecto, entre ellos:

1. Ser empresa micro, pequeña o mediana, es decir, tener entre 1 y 199 trabajadores.
2. Contar con sindicato, delegado sindical o un representante de los trabajadores, elegido por ellos.
3. No tener sanciones ejecutoriadas por infracciones a la normativa laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a la postulación.
4. No estar con procesos de fiscalización pendientes.
5. No tener reclamos pendientes.
6. Suscribir carta de compromiso en forma conjunta trabajadores, empresa y la Dirección del Trabajo.

B. NOTIFICACIÓN DE ADMISIBILIDAD

El Director Regional, deberá someter la postulación a examen de admisibilidad, en función de los criterios antes señalados, informando a la empresa de su aceptación o rechazo al programa.

De ser aceptada en el programa, la notificación deberá indicar la fecha en que se efectuará la reunión de coordinación, a la que deberá asistir el representante legal de la empresa o un representante con facultades, el presidente del sindicato o el representante de los trabajadores, en este último caso, en el evento que no exista sindicato.

C. REUNIÓN DE COORDINACIÓN

En la reunión de coordinación participarán el representante de la empresa, el representante de los trabajadores y por la Dirección del Trabajo, el Director Regional o el Coordinador de RR.LL.

La reunión será dirigida por el Director Regional o el Coordinador de RR.LL., y en ella se informará las características del programa, los compromisos y las implicancias de la acreditación que dará la Dirección del Trabajo.

En esta reunión se acordará el cronograma de trabajo, el que deberá contemplar a lo menos:

1. Fecha de la visita de verificación de los estándares laborales. Se deberá indicar la fecha de la primera visita.
2. Características de la asistencia técnica que entregará la Dirección del Trabajo, la que podrá consistir en capacitación, difusión o responder consultas laborales.

D. PRIMERA VISITA INSPECTIVA DE AUDITORÍA

En la visita inspectiva participará el representante de la empresa y de los trabajadores. No obstante, los representantes de la Dirección del Trabajo, podrán entrevistar a los trabajadores en privado.

Los resultados de la visita serán informados al representante de la empresa y de los trabajadores por escrito al término de la fiscalización. Dicho documento deberá señalar los hallazgos constatados en la auditoria inspectiva y los plazos para su corrección.

Para corregir las infracciones constatadas, se otorgará un plazo máximo de 60 días corridos, al término del cual se realizará la segunda visita inspectiva.

E. SEGUNDA VISITA INSPECTIVA

Tal visita se realizará con todos los involucrados en el programa y se constatará la corrección de los hallazgos detectados en la primera visita.

De los resultados se dejará constancia en un informe, el que deberá ser entregado a las partes y suscritos por estos.

Si se constata que el empleador no corrige las infracciones constatadas en la primera visita, será sancionado, de conformidad a las instrucciones vigentes.

F. RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Si luego de la segunda visita, la empresa acredita la corrección de todas las deficiencias constatadas en la primera visita, el Director del Trabajo otorgará un reconocimiento a la empresa que la acreditará como empresa adscrita al programa "**Buenas Prácticas Laborales**", además figurará en el listado que se existirá en la página web que la DT llevará para tal efecto. Tal acreditación tendrá una vigencia de un año.

G. APOYO Y SEGUIMIENTO A LAS EMPRESAS DEL PROGRAMA

Obtenida la acreditación por parte de la empresa, ésta será evaluada periódicamente:

- Cada tres meses la empresa en conjunto con el sindicato, deberán informar a la Dirección del Trabajo, el estado del cumplimiento de las normas laborales, para tal efecto se diseñará un formulario.
- Una vez al año se hará una inspección de auditoría a la empresa.

- Si en el transcurso del tiempo la empresa, ya sea a través de su representante o de los trabajadores, solicita capacitación, el coordinador de RRLL será el responsable de su implementación.

H. ELIMINACIÓN DE LA EMPRESA DEL PROGRAMA

Si la empresa durante el transcurso del programa, se presenta una denuncia en su contra, se deberá efectuar la fiscalización correspondiente y el resultado de esta se deberá informar al coordinador de RR.LL., quien en conjunto con el Director Regional y el Coordinador Inspectivo, evaluarán la permanencia o no de la empresa en el programa, en conjunto con la Unidad de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales.

Si se determina que la empresa no continúa en el programa, se citará a las partes (representante de la empresa y trabajadores) y se les informará de la medida aplicada. De todo ello deberá quedar constancia en acta.

Posteriormente se sacará a la empresa del listado existe en la web.

No obstante lo anterior, transcurridos doce meses desde la eliminación del programa, la empresa podrá volver a solicitar su incorporación, para tal efecto deberán cumplir con todos los requisitos de admisibilidad.

¿Qué beneficios ofrece el Programa BPL?

- Acreditación durante un año como empresa Mipyme con Buenas Prácticas Laborales.
- Incorporación de su empresa en página web de la Dirección del Trabajo en listado de empresas nacionales que cumplen con los estándares laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo.
- La empresa no será considerada en las fiscalizaciones programadas, sólo será fiscalizada en caso de denuncias y/o reclamos.
- Asistencia técnica a empleadores y trabajadores, para implementar y mantener la gestión al cumplimiento de los estándares legales en materias laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo;
- Contar con herramientas metodológicas para la promoción del diálogo social entre las partes y el establecimiento de relaciones laborales colaborativas;
- Capacitación impartida por profesionales de la Dirección del Trabajo ante requerimiento de las partes.

DESARROLLO DEL PROGRAMA BPL

El número de empresas que participarán del programa a lo largo del país es el siguiente:

Regiones	2011	2012
R.M. Oriente	15	30
R.M. Poniente	15	30
I	5	10
II	10	15
III	5	10
IV	10	15
V	15	30
VI	5	10
VII	5	10
VIII	15	30
IX	5	10
X	5	10
XI	5	10
XII	5	10
XIV	5	10
XV	5	10
Totales	130	250

Durante el año 2010 se realizó un Plan Piloto del Programa BPL en la Región Metropolitana, en conjunto con las Direcciones Regionales Oriente y Poniente, en el cual participaron 10 empresas, de las cuales seis lograron acreditarse, siendo éstas las siguientes:

- Empresa Panificadora Ralún
- Empresa Paisajistas Asociados
- Colegio Particular San Patricio
- Comunidad Edificio Jardín Casa Kennedy
- Empresa Productos de Acero S.A. (Prodinsa)
- Comunidad Edificio Imago Mundi

Con fecha 29 de marzo de 2011, la Directora del Trabajo firmó la **Orden de Servicio N° 4** que establece procedimiento para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes.

El día 11 de mayo de 2011 se realizó el Acto de Lanzamiento a nivel nacional del Programa, en dependencias del Ministerio del Trabajo y con la asistencia de la Ministra del Trabajo, los Subsecretarios del Trabajo y de Seguridad Social y la Directora del Trabajo. También se reconoció a las empresas acreditadas en el plan piloto del Programa.

Con esta misma fecha, además, se dio inicio al proceso de postulación de las empresas en todo el país.

¿Cómo participar en el Programa BPL?

Podrá realizar su postulación directamente en cualquier Inspección del Trabajo o Dirección Regional del Trabajo a lo largo del país.

También se puede postular a través del portal institucional <www.direcciondeltrabajo.cl>, ingresando el RUT de la empresa en el formulario de solicitud del Programa BPL.

DÍAS FESTIVOS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO

El derecho al descanso semanal

El artículo 35 del Código del Trabajo, establece:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

“Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.”

Por otra parte, los incisos 2º y 3º del Art. 38 del mismo cuerpo legal, que establece las excepciones al descanso dominical y de días festivos, disponen:

“Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.”

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.”

De esta forma, 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. Sin embargo, 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 está 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. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y
8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Debe tenerse presente 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.

Derecho al descanso en días festivos

Ahora bien, a pesar de que por regla general los trabajadores que se desempeñan en alguna actividad exceptuada del derecho a descansar en días domingos y festivos deben laborar tales días como parte de su jornada ordinaria, tratándose de trabajadores dependientes de establecimientos de comercio que atienden directamente al público el legislador ha estimado necesario el otorgamiento de descanso obligatorio en ciertos días festivos del año. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 19.973, modificada por la Ley 20.215:

“Los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria”.

En consecuencia, del señalado precepto legal se infiere que los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. La norma agrega que tampoco es aplicable este beneficio a los dependientes que laboran expendiendo combustibles, farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Alcance del beneficio del descanso en festivos para los trabajadores del comercio

En cuanto a la aplicabilidad de esta normativa es preciso señalar que, como ya se ha expresado, de los términos del artículo 2° de la ley 19.973, en su nuevo texto fijado por la citada Ley N° 20.215, se desprende que el ámbito de aplicación de dicha normativa se encuentra circunscrito exclusivamente a los dependientes del comercio, sin perjuicio de los casos de excepción que la misma norma contempla.

Según se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.215, modificatoria de la Ley N° 19.973, debe entenderse por dependientes del comercio para los efectos allí previstos, todos aquellos que se desempeñen en un establecimiento de tal naturaleza y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

En relación a las excepciones que prevé dicha norma, es preciso destacar que conforme a los términos de la misma, ésta no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñen en:

- a) Clubes y restaurantes;
- b) Establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, y
- c) Expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Las señaladas exclusiones se traducen en que todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos indicados en las letras precedentes o realizan labores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria, los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero se encuentran obligados a laborar normalmente, atendido que a su respecto, éstos no constituyen días de descanso obligatorio e irrenunciable, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por dichos días o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5º del artículo 38, según corresponda.

Por lo que concierne a las excepciones establecidas en la letra a) precedente, cabe señalar que sobre la base del concepto de la expresión restaurante fijada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, texto que en su acepción primera la define como "Establecimiento público donde se sirven comidas y bebidas, mediante precio, para ser consumidas en el mismo local", en opinión de la Dirección del Trabajo, quedan comprendidos dentro de dicho concepto todos aquellos establecimientos que cumplan con las señaladas características, aún cuando tengan una denominación diferente. De este modo, para los efectos de la normativa que nos ocupa, quedarían incluidas en la excepción de que se trata, las fuentes de soda y las pastelerías en la medida que los clientes de estas últimas efectúen el consumo de los alimentos que en ellas se elaboran, en el mismo local. Por tanto, todos estos establecimientos pueden atender normalmente durante los festivos del 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año y, los trabajadores que en ellos laboran no tienen el derecho a exigir estos días como descanso, sin perjuicio de lo cual, el empleador está obligado a otorgar los descansos compensatorios a tales días.

En relación con los casos previstos en la letra b) anterior, cabe precisar que atendido que el legislador al referirse a los establecimientos de entretenimiento, ha empleado la expresión "tales como", resulta jurídicamente viable entender comprendidos en dicha exclusión, aparte de los que allí se señalan en forma expresa, otros similares que puedan ser calificados como lugares de entretención en los términos de dicha normativa, como es el caso de los circos y las fondas que se instalan en fiestas patrias, cuyos trabajadores, por tanto, se encuentran legalmente habilitados para prestar servicios en dichos días, según corresponda, sin perjuicio del derecho al descanso compensatorio por tales días.

En relación con este punto, la Dirección del Trabajo ha señalado que tratándose de aquellos establecimientos en que coexisten actividades comerciales e industriales, como sería el caso de una panificadora en que además de fabricarse el pan u otros productos, existe un centro de venta, sólo quedarían afectos al feriado obligatorio de que se trata los trabajadores que se desempeñan en este último y que realicen la venta directa al público de los mismos, pero no así, aquellos cuyas labores se relacionen exclusivamente con la fabricación de pan, pasteles, empanadas u otros productos similares.

Cabe agregar una situación especial que podría producirse en el evento de que un trabajador no beneficiado con el descanso de los festivos del 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año como, por ejemplo, un trabajador de un restaurante o de expendio de combustible, dejare de concurrir a laborar uno de estos días sin tener una excusa legal para tal ausencia (como una licencia médica o encontrarse haciendo uso del feriado anual). En efecto, en una situación como la planteada, la no concurrencia a trabajar uno de estos festivos implicaría un incumplimiento a la obligación de dar cumplimiento a la jornada pactada y, si con tal ausencia acumulara inasistencias por dos días seguidos,

o tres días en el mes o dos lunes en igual período, podría ser despedido por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. En la misma situación, si el dependiente no concurre a laborar un día festivo no tendría derecho al descanso compensatorio por no haber trabajado el día festivo, pero el empleador no podría descontar tal ausencia de la remuneración pactada, toda vez que la referida ausencia correspondería a un descanso que otorga la ley y que el trabajador ha hecho efectivo en una oportunidad que no correspondía, pero que igualmente generaría derecho a remuneración como todo día de descanso.

Duración del descanso

En relación con la duración del descanso durante los días festivos 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 38 del mismo Código prescribe:

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores”.

Del análisis conjunto de las citadas disposiciones legales se infiere que las horas de inicio y término del descanso que se indican en el artículo 36 precitado resultan aplicables tanto respecto de trabajadores afectos al régimen normal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, vale decir, descanso en domingo y festivos, como para aquellos exceptuados del descanso en domingo y festivos en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, de manera tal que en ambos casos el descanso semanal debe iniciarse a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo o del descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, sin perjuicio de las alteraciones horarias que podrían producirse en caso de existir turnos rotativos de trabajo. Al respecto debe señalarse que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido que esta norma de excepción, se traduce en que sólo los trabajadores sujetos a turnos rotativos de trabajo podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del día anterior al descanso o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste cuando el respectivo turno incida en dichos períodos. Así, por ejemplo, si el turno se ha iniciado a las 15:00 horas del día que precede a un festivo y tiene una duración de 7,5 horas, el descanso por el festivo se iniciará a las 23 horas si la jornada contempla media hora destinada a la colación. Por el contrario, si el trabajador se desempeña en forma permanente en el horario antes indicado, su descanso se iniciará a las 21 horas.

Por tanto, no cabe sino concluir que la duración del descanso correspondiente a los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que el mismo debe comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente. La única excepción que la ley contempla dice relación con aquellas empresas en que los dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual, éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Apertura de establecimientos de comercio durante los festivos del 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año

Sin perjuicio de lo expresado en los puntos anteriores y atendido que la Ley N° 19.973, modificada por la Ley N° 20.215, ha establecido que los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año constituyen días de feriado obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, con las exclusiones ya vistas, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquellos se desempeñan, en opinión de la Dirección del Trabajo, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.

De esta forma, la obligación que la ley impone dice relación con el otorgamiento de descanso obligatorio a los trabajadores del comercio durante los días festivos a que hace referencia, pero no obliga al cierre de los establecimientos, los cuales pueden abrir sus puertas al público en la medida que la atención sea efectuada por el dueño o propietario del mismo.

Descanso adicional pactado entre las partes

Si entre las partes se ha convenido el otorgamiento de otros días de descanso además de los indicados como descansos obligatorios por la ley, dichos trabajadores tendrán derecho a los días de descanso obligatorio que la ley establece y, por otra parte, a los días de descanso que en virtud del acuerdo de las partes se haya establecido. Así, por ejemplo, los dependientes del comercio que en virtud de la normativa laboral establecida en la Ley N° 20.215, ya citada, tienen derecho al descanso obligatorio e irrenunciable del día 18 de septiembre de cada año y que en virtud de un acuerdo expreso o tácito tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, tienen derecho a descansar ambos días toda vez que estos beneficios reconocen distintas fuentes de origen, el primero de ellos, de carácter legal y el segundo, de orden convencional, fruto del acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

DECLARA FERIADO IRRENUNCIABLE EL DÍA 19 DE SEPTIEMBRE DE 2011^(*)

LEY N° 20.538

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en Mensaje y Moción, refundidos, esta última de los Diputados señores Osvaldo Andrade, Pedro Browne, señora Carolina Goic, Nicolás Monckeberg, señora Adriana Muñoz, René Saffirio, señora Ximena Vidal y Carlos Vilches.

Proyecto de ley:

“Artículo único.- El día 19 de septiembre de 2011 será feriado obligatorio e irrenunciable para todos los trabajadores dependientes del comercio, con la excepción de aquellos señalados en el artículo 2° de la Ley N° 19.973.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas en conformidad al inciso segundo del artículo 2° de la mencionada ley”.

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

Santiago, 14 de septiembre de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Bruno Baranda Ferrán, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Augusto Iglesias Palau, Subsecretario del Trabajo (S).

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 16.09.2011.

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

PRORROGA LA COTIZACIÓN EXTRAORDINARIA PARA EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y MODIFICA LA LEY N° 19.578^(*)

LEY N° 20.532

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

Proyecto de ley:

“Artículo único.- Incorpóranse las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.578, que concede aumento a las pensiones y establece su financiamiento por medio de modificaciones a normas tributarias:

1) Reemplázase en la letra A de su artículo 21 el último párrafo del numeral 1, por el siguiente:

“La obligación de la Mutualidad de destinar recursos al Fondo de Contingencia, subsistirá hasta que complete la suma equivalente al monto que resulte mayor entre el 100% del Gasto Ajustado de Pensiones del año anterior y el valor del Fondo de Contingencia al 31 de diciembre del año anterior, obligación que se restablecerá cada vez que el Fondo represente un monto inferior al indicado.”, y

2) Reemplázase en el inciso primero de su artículo sexto transitorio la frase “hasta el 31 de agosto del año 2011”, por la siguiente: “hasta el 31 de marzo del año 2014”.

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

Santiago, 24 de agosto de 2011.- 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.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 30.08.2011.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

EXIME, TOTAL O PARCIALMENTE, DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR PARA SALUD A LOS PENSIONADOS QUE INDICA^(*)

Ley N° 20.531

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,

Proyecto de ley:

“Artículo 1°.- A contar del día 1° del tercer mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, todas las pensiones que se encuentren percibiendo o que en el futuro perciban los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias de la ley N° 20.255, estarán exentas de la cotización legal del artículo 85 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias que se encuentren exentos de la cotización legal de salud señalada en el inciso anterior y que no sean indigentes o carentes de recursos de conformidad al artículo 160 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, podrán optar por atenderse de acuerdo con la modalidad de libre elección prevista en el artículo 142 del citado decreto con fuerza de ley.

Los beneficiarios de la exención establecida en el inciso primero de este artículo, que se encuentren afiliados a una Institución de Salud Previsional, mantendrán su calidad de pensionados cotizantes, para todos los efectos legales, en relación con los derechos y obligaciones que emanan del régimen de salud previsional al que se encuentren adscritos. Tratándose de afiliados y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional, esta exención tampoco significará modificación alguna a los contratos de salud vigentes.

Artículo 2°.- A contar del día 1 del mes siguiente a los doce meses posteriores a la entrada en vigencia de la exención establecida en el inciso primero del artículo anterior, la cotización legal consagrada en el artículo 85 del decreto ley N° 3.500, de 1980, será de 5% para los pensionados del sistema de pensiones establecido en el referido decreto ley, de la ley N° 16.744 y de la ley N° 19.234, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en las letras a) y c) del artículo 3° de la ley N° 20.255 y que integren un grupo familiar perteneciente a los cuatro primeros quintiles de la población de Chile conforme al instrumento técnico de focalización señalado en el artículo 32 de la ley antes citada. Esta rebaja no será aplicable a las pensiones de los regímenes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. Con todo, a los pensionados que sean beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias se aplicarán las normas de exención de la referida cotización contenidas en el artículo 31 de la ley N° 20.255 y en el artículo 1° de esta ley, según corresponda.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.08.2011.

El Instituto de Previsión Social verificará el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso primero de este artículo, con todos los antecedentes que disponga el Sistema de Información de Datos Previsionales establecido en el artículo 56 de la ley N° 20.255 y con los que le proporcionen los organismos públicos y privados a que se refiere el inciso primero del citado artículo 56. Para lo anterior, el Instituto tendrá las mismas facultades y obligaciones establecidas en dicho artículo. El Instituto de Previsión Social podrá en cualquier oportunidad revisar el cumplimiento del requisito de focalización establecido en el inciso primero y deberá poner término a la rebaja de la cotización de salud cuando el beneficiario deje de cumplirlo.

El Instituto de Previsión Social informará la nómina de beneficiarios afectos a la exención establecida en el artículo 1° y la nómina de aquellos beneficiarios de la rebaja de la cotización de salud de este artículo, a las entidades pagadoras de la pensión. Dichas entidades informarán al Fondo Nacional de Salud, la nómina de sus pensionados que sean beneficiarios de la exención o rebaja de la cotización de salud establecida en los referidos artículos cuando se encuentren afiliados al Régimen del Libro II del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469.

Un reglamento que para tal efecto dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá el umbral de focalización que determinará quiénes integran un grupo familiar perteneciente a los cuatro primeros quintiles de la población de Chile conforme al instrumento técnico de focalización señalado en el artículo 32 de la ley N° 20.255. Además establecerá los criterios, procedimientos y periodicidad con que deberá efectuarse la revisión señalada en el inciso segundo de este artículo.

Artículo 3°.- Los beneficiarios de la exención o rebaja de la cotización de salud señalados en los artículos 1° y 2°, tendrán derecho a una bonificación de cargo fiscal, que no estará sujeta a cotización alguna y que contribuirá al financiamiento del plan de salud contratado por el pensionado, en un monto igual a la exención o rebaja de la cotización legal del artículo 85 del decreto ley N° 3.500, de 1980, que establecen los artículos 1° y 2° según corresponda, y siempre que se encuentren afiliados al sistema de salud que establece el Libro III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469.

Mensualmente, las entidades pagadoras de la pensión informarán al Instituto de Previsión Social el monto al cual ascenderá la bonificación del inciso primero y, el referido Instituto transferirá los recursos correspondientes a dichas entidades, las que procederán a enterar el monto de las cotizaciones de salud pagadas por sus beneficiarios, en la Institución de Salud Previsional correspondiente, de acuerdo al procedimiento previsto en el artículo 185 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud.

Las entidades pagadoras de pensión enterarán una bonificación, de cargo fiscal, en el Fondo Nacional de Salud, respecto de sus pensionados que a contar de las fechas señaladas en los artículos 1° o 2° comienzan a ser beneficiarios de la exención o rebaja de la cotización de salud establecida en dichos artículos y que se encuentren afiliados al Régimen del Libro II del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud. Para ello, el Instituto de Previsión Social transferirá los recursos de conformidad al procedimiento señalado en el inciso segundo. Dicha bonificación ascenderá a los montos establecidos en el inciso primero, según corresponda.

Las Superintendencias de Salud, de Pensiones y de Valores y Seguros regularán, mediante normas de carácter general, la aplicación de la exención o rebaja de la cotización de salud, señalada en los artículos 1° y 2°, así como la aplicación de la bonificación a que se refiere el presente artículo.

Artículo primero transitorio.- A contar de la misma fecha señalada en el inciso primero del artículo 1°, tampoco estarán afectas a la cotización de salud señalada en el citado inciso, las pensiones que perciban los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias en virtud de lo dispuesto en los artículos noveno,

décimo y undécimo transitorios de la ley N° 20.255. A dichos beneficiarios también les será aplicable lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 1° y el artículo 3°.

Artículo segundo transitorio.- Las personas que perciban pensión de vejez o jubilación, pensión de invalidez o pensión de sobrevivencia, de cualquiera de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social, tendrán derecho a la rebaja de la cotización legal destinada a financiar las prestaciones de salud, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 2° de esta ley. Además, tendrán derecho, en las mismas condiciones, a la bonificación del artículo 3°. Con todo, a los pensionados que sean beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias se aplicarán las normas de exención de la referida cotización contenidas en el artículo anterior.

Artículo tercero transitorio.- El gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.

Artículo cuarto transitorio.- El reglamento indicado en el artículo 2° de esta ley, deberá estar dictado antes de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la exención establecida en el inciso primero del artículo 1°.

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

Santiago, 29 de agosto de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Evelyn Matthei Fonet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Atentamente, Julio Dittborn Cordua, Subsecretario de Hacienda.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

DEROGA RESOLUCIÓN N° 803 EXENTA, DE 2009, Y APRUEBA NORMA GENERAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA^(*)

Resolución N° 1.347

Núm. 1.347 exenta.- Santiago, 8 de agosto de 2011.-Vistos: Lo dispuesto en la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública; ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública; el DFL N° 1, del 29 de septiembre de 1967, que dispone la reestructuración y establece las funciones de la Subsecretaría del Trabajo; el instructivo Presidencial para la Participación Ciudadana en la Gestión Pública N° 2, de fecha 20 de abril del año 2011, y la resolución exenta N° 803, de fecha 1 de abril del año 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

1.- Que, con fecha 16 de febrero del año 2011, se publicó en el Diario Oficial el texto de la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública, el cual en su título IV reconoce el derecho a las personas a participar en políticas, planes, programas y acciones del Estado, obligando a los órganos de la Administración a establecer las distintas modalidades formales y específicas de participación que tendrán las personas y organizaciones en el ámbito de su competencia.

2.- Que, para adecuar las normas existentes en este servicio, y en estricto cumplimiento con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 70, es que se hace necesario actualizar y establecer los distintos mecanismos de participación ciudadana que tenga el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con sus dos Subsecretarías, con el objeto de promover el perfeccionamiento del sistema democrático del país por medio de diversas iniciativas tendientes a promover la participación ciudadana en la gestión pública en torno a cuatro ejes: 1.- Acceso a la información relevante; 2.- Consulta Ciudadana; 3.- Cuenta pública participativa; y 4.- Consejos de la Sociedad Civil.

3.- Que el Instructivo Presidencial N° 2, de fecha 20 de abril del año 2011, fijó los objetivos estratégicos del Gobierno en materia de participación ciudadana para el período 2010-2014, entregando instrucciones a todos los ministerios y servicios públicos, los cuales tienen por objeto favorecer la coordinación en la implementación de la ley N° 20.500 de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.08.2011.

Resuelvo:

1.- Deróguese la resolución exenta N° 803, de fecha 1 de abril del año 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la cual se aprueba la norma general de participación ciudadana de este Ministerio y sus servicios dependientes.

2.- Apruébese la siguiente Norma General de Participación Ciudadana del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

NORMA GENERAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

TÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1: La presente norma general de participación ciudadana, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la forma en que las personas pueden participar en la gestión, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que son de su competencia, tanto a nivel ministerial como a nivel de sus Subsecretarías. Los servicios dependientes de este Ministerio dictarán sus respectivas normas de participación ciudadana.

Los plazos serán de días hábiles y corridos, salvo que se indique expresamente lo contrario.

Artículo 2: La incorporación de la participación ciudadana en la gestión pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fundamenta en los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Fortalecer las organizaciones de la sociedad civil, promoviendo una cultura de corresponsabilidad, entendida como el compromiso mutuo que se establece entre el Estado y la ciudadanía para perfeccionar en conjunto las políticas y servicios públicos, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas.
- b) Promover y orientar las acciones de participación ciudadana hacia el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y efectividad de las políticas públicas.
- c) Mejorar y fortalecer los canales y espacios de información y opinión de la ciudadanía. Para alcanzar este objetivo, los órganos de la Administración deberán realizar todos los esfuerzos para que la información que entreguen sea de calidad y oportuna, a través de canales adecuados que faciliten el acceso a la ciudadanía.
- d) Promover el control ciudadano de las acciones desarrolladas por todos los organismos públicos. Este objetivo abre el espacio a la fiscalización ciudadana. Es un llamado al compromiso de los actores democráticos para que ejerzan una supervisión permanente del quehacer de los servicios públicos, a fin de perfeccionarlos, hacerlos más eficaces y cercanos.

TÍTULO II De los mecanismos de participación ciudadana

Artículo 3: Los mecanismos de participación ciudadana constituyen procesos de corresponsabilidad conformados por un número variable de etapas que obedecen a definiciones públicas respecto de sus objetivos, requisitos de participación, procedimientos de trabajo y periodicidad de funcionamiento. Su vigencia y el número de sus participantes se determinarán en base a los objetivos gubernamentales, ministeriales

y sectoriales que se establezcan anualmente, y a los recursos presupuestarios disponibles para su implementación, tanto a nivel central como a nivel regional a través de las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Son mecanismos de participación ciudadana del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- 1°. Entrega de Información Relevante
- 2°. La Cuenta Pública Participativa
- 3°. Consulta Ciudadana
- 4°. El Consejo de la Sociedad Civil.

Lo anterior no obsta a que cada Servicio pueda incluir en sus normas específicas otros mecanismos de participación ciudadana, los que, en todo caso, deberán ser coherentes con los objetivos de esta norma general, y comunicados por su autoridad superior al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Entrega de información relevante

Artículo 4: El Servicio pondrá en conocimiento público información relevante acerca de sus políticas, planes, programas, acciones y presupuestos, asegurando que ésta sea oportuna, completa y ampliamente accesible.

Artículo 5: La información señalada en el artículo anterior se encontrará disponible a través de los siguientes medios: electrónicos (sitio web institucional); impresos; y presencial (oficinas de partes), de acuerdo a lo dispuesto por la ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado y a la ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

De la cuenta pública participativa

Artículo 6: La autoridad máxima del Ministerio del Trabajo y Previsión Social realizará cada año un proceso de Cuenta Pública, con la participación directa de sus dos Subsecretarías y de la ciudadanía.

Artículo 7: El Ministerio del Trabajo y Previsión Social desarrollará anualmente un proceso de diálogo participativo, el que culminará en la presentación de una Cuenta Pública, en la cual se incluirán y darán respuestas a las observaciones, consultas e inquietudes planteadas por la ciudadanía, ya sea de forma individual y/o a través de sus organizaciones.

Artículo 8: El proceso de desarrollo de las cuentas públicas participativas deberá realizarse desconcentradamente y contemplar a lo menos los siguientes pasos:

- a) Elaboración de la Cuenta: Ambas Subsecretarías elaborarán un documento base de rendición que contenga la información más relevante acerca de su desempeño durante el período anual correspondiente. Dicho informe debe ser remitido al Ministro con una antelación de a lo menos 30 días a la fecha establecida para la cuenta.
- b) Difusión: La cuenta pública ministerial elaborada en base a los informes de las Subsecretarías debe ser difundida en la página web del ministerio. La autoridad debe exponer en forma clara los avances principales correspondientes a cada período anual de su gestión.
- c) Convocatoria a la cuenta pública participativa y espacio de observaciones y consultas: A través de la página web ministerial, o por las otras vías que al efecto se establezcan, se convocará a la sociedad civil en forma individual o colectiva, a realizar consultas, observaciones y comentarios acerca de la Cuenta Pública,

por un plazo no inferior a 30 días desde su publicación en la referida página web. La autoridad ministerial resolverá los mecanismos para hacer efectivo el diálogo social y la participación de la ciudadanía.

d) Conclusiones: En los 30 días siguientes al término del período de observaciones y consultas, la autoridad ministerial deberá emitir un documento final de Cuenta Pública Anual, que incluya las respuestas a las consultas, observaciones y comentarios realizados por la ciudadanía, en la medida que se relacionen con la referida cuenta.

Dicho documento final deberá ser publicado en la página web institucional.

De los Consejos de la Sociedad Civil

Artículo 9: Cada Subsecretaría dependiente de este Ministerio contará con al menos un Consejo de la Sociedad Civil de carácter consultivo, que estará conformado de manera diversa, representativa y pluralista por integrantes de asociaciones sin fines de lucro, el cual, en el caso de la Subsecretaría de Previsión Social, se considerará la "Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones" establecida en el artículo 43 de la ley N° 20.255.

Artículo 10: Los Consejos estarán conformados, en no menos de 60% de sus integrantes por representantes de organizaciones de la sociedad civil, sin fines de lucro, que tengan relación con la competencia del órgano respectivo.

Para estos efectos, cada servicio abrirá y mantendrá un registro público de asociaciones, en el que se inscribirán todas aquellas que deseen participar en el proceso de selección del o los consejeros que las representarán. En dicho registro deberán constar la integración de su directiva, el número de miembros que la componen, su cobertura territorial y los fines que persigue.

Artículo 11: Los integrantes de los Consejos deberán tener 18 años cumplidos al momento de su designación, saber leer y escribir. No podrán percibir remuneración alguna por el ejercicio de estas funciones.

Conjuntamente con la designación de los integrantes titulares del Consejo, deberá también designarse un miembro suplente, quien reemplazará al respectivo titular en caso de ausencia o impedimento temporal de éste. Las personas que hayan sido nombradas como miembros suplentes deberán cumplir con los mismos requisitos que el respectivo miembro titular.

Artículo 12: Sin perjuicio de las inhabilidades especiales que establezca la ley o que determine cada órgano en su reglamento, no podrán ser integrantes de los Consejos de la sociedad civil:

a) Las personas que tengan vigentes o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo órgano.

Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con el Estado, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el órgano a cuyo Consejo se integre.

b) Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio, hasta el nivel de jefe de departamento, o su de equivalente inclusive.

c) Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito, salvo lo establecido en el artículo 105° del Código Penal.

d) Las personas que sean candidatos u ocupen cargos de elección popular.

Artículo 13: Para los efectos del artículo anterior, los integrantes de los Consejos deberán prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentran afectos a alguna de las causales de inhabilidad previstas en ese artículo.

Artículo 14: Sin perjuicio de las causales especiales que establezca la ley o que determine cada órgano en su reglamento, serán causales de cesación en el ejercicio de las funciones de Consejero:

a) Muerte.

b) Cumplimiento del plazo de nombramiento.

c) Renuncia.

d) Inasistencia a más de tres sesiones seguidas o más del 50% de las celebradas en un año calendario.

e) Sobrevinencia de alguna de las inhabilidades previstas en el artículo 9.

f) Aprovechar en su propio beneficio o transmitir a terceros cualquier parte de la información a que hayan tenido acceso en el ejercicio de su función, y que no se encuentre contenida en los acuerdos adoptados.

El miembro del Consejo que estimare haber quedado afecto a alguna causal de cesación en el ejercicio de su cargo, deberá comunicarlo de inmediato a la autoridad superior del Servicio, sin perjuicio de dar cuenta de ellos a ésta en la siguiente sesión que se celebre, dejándose constancia del hecho en el acta de la misma.

Artículo 15: Los Consejos contarán con un Presidente y un Secretario Ejecutivo.

El Presidente del Consejo será siempre un representante de la sociedad civil, y sus funciones serán presidir las sesiones, solicitar antecedentes sobre las materias que le sean propuestas al Consejo por el órgano respectivo, informar, a la máxima autoridad del órgano, de los acuerdos u opiniones adoptadas, e informar a la ciudadanía sobre el trabajo realizado en el Consejo.

El Secretario Ejecutivo será un funcionario de la institución pública, designado por la máxima autoridad del Servicio y tendrá por funciones proponer, de acuerdo a las instrucciones de éste, las materias a tratar en las sesiones del Consejo, citar a las sesiones e informar de dichas definiciones al Consejo, actuar como ministro de fe de los acuerdos u opiniones adoptadas por el Consejo, levantar acta de sus sesiones y asistencia, y publicarlas en la página web del órgano.

Artículo 16: Los acuerdos del Consejo se adoptarán por la mayoría absoluta de sus miembros presentes y, en caso de empate, el asunto será dirimido por su Presidente.

Dichos acuerdos no serán vinculantes para el Servicio, no obstante lo cual se deberá llevar un registro público que los incluya, disponible en la página web institucional y en los lugares de atención de usuarios que determine la autoridad superior del Servicio.

Los acuerdos deberán ser puestos en conocimiento de la ciudadanía por el Secretario Ejecutivo del consejo a través de la página web institucional.

El Consejo deberá emitir un informe anual que contenga los acuerdos adoptados y aquellos otros aspectos de la gestión del Servicio que estime relevante. Copia de dicho informe deberá ser enviada al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y difundida a través de la página web del Servicio correspondiente.

Artículo 17: Cada Subsecretaría dependiente de este Ministerio, dentro del plazo de seis meses desde la dictación de esta norma, deberá dictar un reglamento o adecuar los existentes, regulando las siguientes materias:

- a) Número de Consejeros y proporción de sus integrantes que pueden ser funcionarios del órgano respectivo. Dicha proporción no podrá superar el 40% del número total de consejeros.
- b) Procedimiento y criterios específicos de selección y designación de los miembros de los Consejos, así como las causales de inhabilidad especiales, si correspondiera.
- c) Duración de los consejeros de la sociedad civil en sus cargos. En todo caso, no podrá ser superior a los dos años, renovables por una sola vez.
- d) Los aspectos específicos del funcionamiento interno de los Consejos.
- e) Las normas internas para la convocatoria y desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo.
- f) Periodicidad de las sesiones ordinarias, la que no podrá ser inferior a un semestre.
- e) Establecer las áreas temáticas que, en general, podrán abordar los Consejos. En todo caso, en dichas temáticas no se podrán incluir materias propias de procesos de fiscalización que se estén desarrollando en los respectivos Servicios. Tampoco podrán tomar conocimiento de aquellas actuaciones del Servicio o sus antecedentes que sean calificadas como secretas o reservadas conforme a lo dispuesto en la ley N° 20.285.
- i) Determinar los procedimientos, a través de los cuales la ciudadanía exprese sus observaciones y comentarios acerca de los acuerdos y de los informes anuales del Consejo.

Consultas ciudadanas

Artículo 18: El Ministerio del Trabajo y Previsión Social y ambas Subsecretarías, a través de los diálogos participativos y las ventanillas virtuales de opinión, buscarán conocer la opinión de la comunidad en aquellas materias relevantes, previamente determinadas por la autoridad. Estas consultas podrán ser de oficio o a petición de la parte interesada en alguna materia en particular y que diga relación con políticas de interés ciudadano. La consulta debe realizarse de manera informada, pluralista y representativa.

Artículo 19: La autoridad convocará a la comunidad con una antelación de 20 días a la fecha establecida para la consulta ciudadana, a través de un diario de circulación nacional o de cualquier otro medio de comunicación social a la participación en los "Diálogos Participativos". El aviso de convocación señalará las materias sobre las cuales se requiere la opinión de la comunidad y el lugar donde se realizará dicha actividad.

Artículo 20: Los interesados en participar deberán inscribirse en el banner dispuesto, para estos efectos, en la página web del Ministerio con una antelación mínima de 15 días. Además, podrán inscribir su participación por medio de carta ingresada en los mismos plazos en la Oficina de Partes del Ministerio o de sus respectivas Secretarías Regionales Ministeriales.

Artículo 21: En esta actividad se dará respuesta inmediata a los interesados respecto de lo que se consulte. Además, se levantará un acta de esta actividad, la cual deberá ser enviada por la autoridad respectiva a cada uno de los participantes dentro del plazo de 30 días. En dicha acta se dará respuesta de aquellas materias que en su momento no pudieron ser contestadas por falta de información.

Artículo 22: Los “Diálogos Participativos” versarán sobre los temas acordados previamente y no se recibirán preguntas que no sean pertinentes a la comunidad, un grupo organizado de ésta o sobre temas personales.

Normas transitorias

Artículo primero transitorio: La Cuenta Pública correspondiente a la gestión 2011, será realizada en la fecha que determine la Ministra del Trabajo y Previsión Social y con la información disponible. En todo caso, dicha Cuenta Pública deberá realizarse a más tardar el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo segundo transitorio: Cada Subsecretaría determinará la fecha de entrada en funcionamiento de los Consejos de la Sociedad Civil, el cual no podrá exceder de un año desde la dictación de esta norma.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

FIJA LOS ARANCELES DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES^(*)

Resolución N° 1.068

Núm. 1.068.- Santiago, 24 de junio de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el DFL N° 25 de 1959 del Ministerio de Hacienda, que crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en el DFL N° 1 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en la ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo; en el decreto supremo N° 137 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; en el decreto supremo N° 29, de 12 de abril de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento que regula la Acreditación de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la Habilitación de Evaluadores; en la resolución N° 1.600, de 30 de octubre de 2008, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1.- Que, conforme al artículo 12 de la ley N° 20.267, corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previa autorización del Ministerio de Hacienda, fijar por resolución, a propuesta de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, el arancel máximo que ésta podrá cobrar por los procesos de acreditación, de mantención en los registros y de entrega de duplicados de los certificados emitidos por los centros de evaluación y certificación de competencias laborales.

2.- Que, para los efectos de fijar los aranceles antes mencionados y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 45 del decreto supremo N° 137 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, dicho Servicio ha presentado su propuesta de aranceles, proporcionando información sobre costos directos e indirectos de los procesos de acreditación y de mantención de los registros, e informe de costos de duplicados.

3.- Que, conforme al mandato del artículo 46 del mismo reglamento, tanto la fijación de aranceles como sus modificaciones regirán desde la publicación de la resolución en el Diario Oficial.

Resuelvo:

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.09.2011.

Artículo primero: Fíjense como aranceles de los procesos de acreditación de los centros de evaluación y certificación de competencias laborales, de su mantención en los registros y de entrega de duplicados de los certificados emitidos por los mismos, los que se señalan a continuación:

1. Aranceles de Acreditación de Centros

a) Las personas jurídicas que soliciten por primera vez su acreditación como centros de evaluación y certificación de competencias laborales, deberán pagar un arancel base por acreditación inicial, ascendente a 39,18 UTM (treinta y nueve coma dieciocho unidades tributarias mensuales), más un arancel variable de 2,75 UTM (dos coma setenta y cinco unidades tributarias mensuales) por cada perfil ocupacional que se incluya en la solicitud de acreditación.

b) Las personas jurídicas ya acreditadas como centros de evaluación y certificación de competencias laborales, que al término de su período de acreditación soliciten la renovación de la misma, deberán pagar el mismo arancel base definido para la acreditación inicial, esto es 39,18 UTM (treinta y nueve coma dieciocho unidades tributarias mensuales), más un arancel variable de 2,75 UTM (dos coma setenta y cinco unidades tributarias mensuales) por cada perfil ocupacional que se incluya en la solicitud de renovación.

c) Los centros ya acreditados que soliciten ampliar su acreditación a otros perfiles ocupacionales pertenecientes al mismo subsector productivo acreditado inicialmente, deberán pagar un arancel base por ampliación ascendente a 13 UTM (trece unidades tributarias mensuales), más un arancel variable de 2,75 UTM (dos coma setenta y cinco unidades tributarias mensuales) por cada perfil ocupacional que se incluya en la solicitud de ampliación.

d) Los centros ya acreditados que soliciten ampliar su acreditación a otros perfiles ocupacionales pertenecientes a un subsector productivo distinto al acreditado inicialmente, deberán pagar un arancel base por ampliación ascendente a 19,6 UTM (diecinueve coma seis unidades tributarias mensuales), más un arancel variable de 2,75 UTM (dos coma setenta y cinco unidades tributarias mensuales) por cada perfil ocupacional que se incluya en la solicitud de ampliación.

Todos los aranceles de acreditación señalados en este número, deberán pagarse al momento de presentar la solicitud respectiva.

2. Arancel por mantención anual en el Registro Nacional de Centros

Para mantener su inscripción vigente en el Registro, los centros acreditados deberán pagar, una vez al año, un arancel de mantención ascendente a 52,56 UTM (cincuenta y dos coma cincuenta y seis unidades tributarias mensuales). El primer arancel de mantención deberá pagarse dentro de los quince días siguientes de notificada la resolución que concede la acreditación o renovación, según corresponda, y luego cada doce meses contados desde el primer pago. La obligación de la Comisión de incorporar o mantener al centro en el Registro, se suspenderá mientras no se haga efectivo el pago del arancel definido en este número.

3. Arancel por duplicado de certificado

Toda persona natural o jurídica que solicite a la Comisión un duplicado de certificado emitido por alguno de los centros de evaluación y certificación de competencias laborales acreditados, deberá pagar, al momento de realizar la solicitud, un arancel de 0,17 UTM (cero coma diecisiete unidades tributarias mensuales) por cada certificado solicitado.

4. Factor de ajuste por distancia

A los aranceles señalados en los numerales 1 y 2, deberá sumarse, por concepto de factor de ajuste por distancia, la cantidad de 6,68 UTM (seis coma sesenta y ocho unidades tributarias mensuales) para los cen-

tros de evaluación y certificación de competencias laborales cuyas sedes o filiales se encuentren ubicadas en las regiones I, II, III, IX, X, XI, XII, XIV y XV; de 4,67 UTM (cuatro coma sesenta y siete unidades tributarias mensuales) para las ubicadas en las regiones IV y VIII; y de 3,47 UTM (tres coma cuarenta y siete unidades tributarias mensuales) para la VII Región.

Si un mismo centro tuviere más de una sede o filial, deberá pagar el factor de ajuste por distancia correspondiente a cada una de ellas. Asimismo, si un centro ya acreditado abriere sedes o filiales adicionales a las que existían al momento en que solicitó su acreditación, deberá informar a la Comisión y pagar el factor de ajuste por distancia correspondiente a cada una de ellas.

Artículo segundo: Todos los aranceles fijados por medio de la presente resolución serán pagados directamente a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en el equivalente en moneda de curso legal, calculado a la fecha del pago efectivo. Asimismo, la Comisión entregará información suficiente a los usuarios sobre la forma, oportunidad y progresión de los pagos de aranceles fijados en la presente resolución.

Anótese y publíquese.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.-Héctor Torres Osses, Jefe de la División Administración y Finanzas (S).

CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

RECOMENDACIONES DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO^(*)

Certifico que el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, en adelante el Consejo, en su sesión N° 278, de 31 de agosto de 2011, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 33 m) 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, de 2008, en adelante Ley de Transparencia, consistente en velar por el debido cumplimiento de la ley N° 19.628, de protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado, adoptó el siguiente acuerdo:

"I.- Recomendaciones sobre Protección de Datos Personales por parte de los órganos de la Administración del Estado

Considerando:

1. Que la protección de datos personales, amparada en nuestra legislación en la ley N° 19.628, tiene por finalidad asegurar a las personas un espacio de control sobre su identidad y de libre manifestación de su personalidad, lo que presupone, en las condiciones modernas de elaboración y gestión de la información, la protección contra la recogida, el almacenamiento, la utilización y la transmisión ilimitados de los datos concernientes a su persona, es decir, el derecho a la autodeterminación informativa.
2. Que en el último tiempo han quedado en evidencia casos de accesos ilegales a registros administrados por órganos del Estado respecto de datos personales y sensibles de los ciudadanos, desconociéndose la protección que otorga la ley antes señalada. Por lo anteriormente expuesto, el Consejo para la Transparencia estima necesario contribuir a elevar los estándares de protección de los datos personales en poder de los órganos de la Administración del Estado a fin de asegurar los derechos que la ley reconoce a los titulares de los mismos.
3. Que, en esta materia, la letra m) del artículo 33 de la Ley de Transparencia, faculta al Consejo para velar por el debido cumplimiento de la ley N° 19.628, sobre protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado, y en la letra j), para velar por la debida reserva de los datos e informaciones que conforme a la Constitución y la ley tengan el carácter de secreto y reservado. Ambas disposiciones exigen, en consecuencia, una atenta observancia de la aplicación que los órganos públicos realicen de las disposiciones de la ley N° 19.628, ya sea mediante la resolución de casos particulares o la dictación de recomendaciones.
4. Que desde la entrada en vigencia de la Ley de Transparencia, este Consejo, conociendo de reclamos por incumplimiento de los deberes de transparencia activa y de amparos por denegación de acceso a la información, se ha visto en la necesidad de ponderar este derecho fundamental con la protección de datos personales, lo que ha generado una abundante jurisprudencia al respecto.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.09.2011.

5. Que, en virtud de la experiencia acumulada y en ejercicio de lo dispuesto en los literales m) y j) del artículo 33 de la Ley de Transparencia, se ha estimado conveniente proponer una serie de buenas prácticas complementarias de las normas obligatorias contenidas en la ley N° 19.628, las que, en su carácter de recomendaciones, tendrán por objeto facilitar la comprensión y orientar para un mejor cumplimiento de las obligaciones que esta norma legal impone a los órganos de la Administración del Estado en materia de protección de datos personales. De esta forma, el presente instrumento normativo recogerá en su texto las obligaciones que dispone la ley y las complementará con orientaciones que faciliten su cumplimiento homogéneo por parte de la Administración.

Por tanto, el Consejo Directivo acuerda dictar las siguientes Recomendaciones:

1. Objeto de las Recomendaciones

Las presentes Recomendaciones tienen por objeto establecer orientaciones respecto de los criterios jurídicos aplicables por los órganos de la Administración del Estado en el tratamiento de datos de carácter personal que obren en su poder, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones y limitaciones dispuestas por la ley N° 19.628, garantizar a las personas el derecho a la protección de los datos de carácter personal y asegurar el debido manejo de los registros o bancos de datos personales que sean necesarios para el ejercicio de sus competencias.

2. Ámbito de aplicación de las Recomendaciones

Las Recomendaciones serán aplicables al tratamiento de datos de carácter personal que efectúen los órganos de la Administración del Estado, entendiéndose por tales los comprendidos en el inciso primero del artículo 2° de la Ley de Transparencia.

Las presentes Recomendaciones no serán aplicables a los tratamientos de datos de personas jurídicas, ni al tratamiento de datos de personas fallecidas.

3. Definiciones previas

Para efectos de la aplicación de estas Recomendaciones deberán considerarse las definiciones contenidas en el artículo 2° de la ley N° 19.628, de 1999, sobre Protección de la Vida Privada, y, especialmente, se entenderá por:

3.1. Datos de carácter personal o datos personales, los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables, sea que se trate de información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo.

Por tanto, los elementos básicos de la definición son:

- i. Debe tratarse de información relativa a una persona, siendo indiferente la naturaleza del dato, antecedente o hecho de que se trate.
- ii. Debe tratarse de información que permita identificar al titular. Se entiende para estos efectos por identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, por ejemplo, mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social (por ejemplo: RUT o RUN, número de cuenta corriente bancaria, domicilio, número telefónico, etc.). No se considerará identificable si es necesario realizar actividades desproporcionadas o en plazos excesivos. En este último caso el elemento determinante será el tipo de esfuerzo que se realiza para lograr la identificación de una persona.
- iii. El titular sólo puede ser una persona natural.

Quedan comprendidos dentro de esta definición, independiente del soporte en que se encuentren, datos tales como: nombre, edad, sexo, rol único tributario o rol único nacional, estado civil, profesión, domicilio, números telefónicos, dirección postal, etc.

3.2. Datos sensibles, aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual. Estos datos deberán ser especialmente protegidos adoptando las medidas de seguridad que correspondan.

3.3. Registro o banco de datos, el conjunto organizado de datos de carácter personal, sea automatizado o no y cualquiera sea la forma o modalidad de su creación u organización, que permita relacionar los datos entre sí, así como realizar todo tipo de tratamiento de datos. Por ejemplo, se pueden mencionar: los registros de personal de una institución, los de datos de clientes, los de datos de beneficiarios de subsidios, los de proveedores, un documento o tabla Excel en el que se incluyan distintos nombres y direcciones de participantes de un evento, un conjunto de currículos en formato digital insertos en una carpeta catalogados por nombre, etc.

Por tanto, los registros de datos podrán clasificarse en:

- i. Registro automatizado: todo conjunto organizado de datos de carácter personal que para su tratamiento han sido o están sujetos al uso de la informática y que, por ende, requieren de una herramienta tecnológica específica, como por ejemplo un procesador de texto o de cálculo, para su acceso, recuperación o tratamiento.
- ii. Registro no automatizado: todo conjunto de datos de carácter personal organizado de forma manual, contenido en registros manuales, impresos, sonoros, magnéticos, visuales u holográficos, y estructurado conforme a criterios específicos relativos a personas físicas que permitan acceder sin esfuerzos desproporcionados a sus datos personales. Será en este caso fundamental para su clasificación atender al criterio de estructuración a través del cual se puede acceder al dato, como podría ser el nombre, RUT o RUN, la fecha de nacimiento, etc.

3.4. Responsable del registro o banco de datos, el organismo público, de los definidos en el numeral 2 de estas Recomendaciones, a quien competen las decisiones relacionadas con el tratamiento de los datos de carácter personal. Por tanto, lo que caracteriza al responsable es su capacidad de decisión respecto de la finalidad, contenido y uso del tratamiento de los datos.

3.5. Tratamiento de datos, cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos en cualquier otra forma. Estas operaciones pueden ser realizadas directamente por el responsable del registro o, también, por el encargado del tratamiento.

A modo ejemplar, se entienden incorporadas dentro del concepto de tratamiento las siguientes acciones:

- i. Almacenar, que consiste en la conservación o custodia de datos en un registro o banco de datos;
- ii. Disociar, referido a todo tratamiento de datos personales de modo que la información que se obtenga no pueda asociarse a persona identificada o identificable. Por ejemplo, mediante la tacha de ciertos datos que permitan la anonimización de la información, como los nombres, RUT o RUN de los currículos, mediante la supresión de los datos de las personas encuestadas y la entrega sólo de las respuestas otorgadas, etc.;
- iii. Comunicar, transmitir o ceder, es decir, dar a conocer de cualquier forma los datos de carácter personal a personas distintas del titular, sean determinadas o indeterminadas. Sin perjuicio de ello, el acceso a los datos por un encargado del tratamiento no se considerará cesión;

- iv. Bloquear, que consiste en la suspensión temporal de cualquier operación de tratamiento de los datos almacenados;
- v. Modificar, todo cambio en el contenido de los datos almacenados en registros o bancos de datos;
- vi. Eliminar o cancelar, esto es, la destrucción de datos almacenados en registros o bancos de datos, cualquiera fuere el procedimiento empleado para ello, lo que conlleva el cese del tratamiento en forma definitiva.

3.6. Mandatario (también denominado encargado del tratamiento), aquella persona natural o jurídica que realiza un tratamiento de datos por encargo o mandato del responsable de la base de datos, al que le serán aplicables las reglas generales en la materia. El mandato deberá ser otorgado por escrito, dejando especial constancia de las condiciones de la utilización de los datos, y el mandatario estará obligado a respetar esas estipulaciones en el cumplimiento de su encargo.

3.7. Fuentes accesibles al público, los registros o recopilaciones de datos personales, públicos o privados, de acceso no restringido o reservado a los solicitantes. Es decir, su consulta debe poder ser realizada por cualquier persona, como por ejemplo, los contenidos en diarios o en medios de comunicación social.

3.8. Dato caduco, el que ha perdido actualidad por disposición de la ley, por el cumplimiento de la condición o la expiración del plazo señalado para su vigencia o, si no hubiese norma expresa, por el cambio de los hechos o circunstancias que consigna.

3.9. Dato estadístico, el dato que, en su origen, o como consecuencia de su tratamiento, no puede ser asociado a un titular identificado o identificable. Por ejemplo, tendrán este carácter las respuestas dadas en las encuestas, en la medida que a su respecto se hayan suprimido los datos de las personas encuestadas y no exista posibilidad de definir su identidad.

4. Principios orientadores de la protección de datos

Los principios orientadores de la protección de datos que informan su tratamiento por parte de los organismos de la Administración del Estado son los siguientes: licitud, calidad, información, seguridad y confidencialidad.

4.1. Principio de licitud. De conformidad con el artículo 4º de la ley N° 19.628, sólo es posible tratar datos de carácter personal cuando exista autorización legal, ya sea de la propia ley N° 19.628 o de otras normas de igual rango.

De acuerdo a la referida ley, cuando los órganos de la Administración del Estado efectúen tratamientos de datos personales no será necesario el consentimiento del titular de los datos, respecto de las materias de su competencia y con sujeción a las reglas que la ley establece. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará una buena práctica informar a la persona el propósito del almacenamiento y su posible comunicación al público.

Por el contrario, en las materias fuera de la competencia de dichos órganos, éstos no podrán efectuar tratamientos ni siquiera recabando el consentimiento del titular.

4.2. Principio de calidad de los datos. Este principio consiste en que los datos tratados deben ser exactos, adecuados, pertinentes y no excesivos, y deberá ser observado durante la recogida y posterior tratamiento de los datos. Concurren, por tanto, tres principios rectores:

a. Principio de veracidad. De conformidad con el inciso segundo del artículo 9º de la ley N° 19.628, los datos personales deben ser exactos, actualizados y responder con veracidad a la situación real de su titular. Por consiguiente, el organismo o servicio público responsable de la base de datos deberá, sin necesidad de requerimiento del titular de los mismos: eliminar los datos caducos y aquellos que estén

fuera de su competencia; bloquear los datos personales cuya exactitud no pueda ser establecida o cuya vigencia sea dudosa y respecto de los cuales no corresponda su cancelación; y modificar los datos inexactos, equívocos o incompletos. Lo anterior es sin perjuicio de lo establecido en el punto 5.10. de las presentes Recomendaciones.

- b. Principio de finalidad.** Según lo dispone el inciso primero del artículo 9° de la ley N° 19.628, los datos personales deben utilizarse sólo para los fines para los cuales hubieren sido recolectados. La referida finalidad en el caso de órganos de la Administración del Estado estará determinada en función de las materias propias de su competencia. Por ejemplo, un órgano que tenga competencia para otorgar subsidios podrá tratar los datos personales de los postulantes y de los beneficiarios que digan relación con los requisitos necesarios para la obtención de dicho beneficio con ese único objetivo.
- c. Principio de proporcionalidad.** Este principio implica que sólo pueden recabarse aquellos datos que sean necesarios para conseguir los fines que justifican su recolección. Por tanto, se entenderá que se cumple con el principio de proporcionalidad cuando: el o los datos que se recolecten, así como su posterior tratamiento, sean adecuados o apropiados a la finalidad que lo motiva; sean pertinentes o conducentes para conseguir la referida finalidad y no excesivos en relación a dicha finalidad para la cual se han obtenido, en el sentido que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia. Por ejemplo, para cumplir con este principio en el otorgamiento de una beca para estudios sólo se podrán recolectar datos relativos a la identificación del solicitante, sus antecedentes curriculares y demás necesarios para verificar la concurrencia de los requisitos establecidos para postular, en la medida que éstos se encuentren relacionados con la naturaleza del beneficio. En aplicación de este principio, los órganos o servicios públicos deberán optar, de entre los diversos tratamientos que le permitan conseguir los fines pretendidos dentro del ámbito de sus competencias, por aquel que menor incidencia tenga en el derecho a la protección de datos personales y por la utilización de los medios menos invasivos.

4.3. Principio de información. De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 3°, 4° y 20 de la ley N° 19.628, y aunque los organismos públicos estén facultados para efectuar tratamientos de datos de carácter personal sin consentimiento del titular de los mismos respecto de materias de su competencia, se recomienda que éstos, previamente a la recolección de los datos, informen a su titular acerca de la identidad del órgano responsable de la base de datos, de la finalidad perseguida con el tratamiento de la información, de la posible comunicación a terceros y de los derechos que pueden ser ejercidos por ellos.

4.4. Principio de seguridad. Conforme a lo establecido en el artículo 11 de la ley N° 19.628, el responsable de los registros o bases donde se almacenen datos personales, con posterioridad a su recolección, deberá cuidar de ellos con la debida diligencia, haciéndose responsable de los daños. Por tanto, se recomienda a los órganos de la Administración del Estado que, a fin de dar cumplimiento a lo anterior, apliquen medidas de seguridad, técnicas y organizativas que garanticen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

4.5. Principio de confidencialidad o secreto. Según lo prescribe el artículo 7° de la ley N° 19.628, las personas que trabajan en el tratamiento de datos personales o tengan acceso a éstos de otra forma (como aquellos funcionarios públicos autorizados para el acceso a bancos de datos de los organismos respectivos), están obligadas a guardar secreto sobre los mismos, cuando provengan o hayan sido recolectados de fuentes no accesibles al público, como asimismo sobre los demás datos y antecedentes relacionados con el banco de datos, obligación que no cesa por haber terminado sus actividades en ese campo.

5. Derechos de los titulares de datos personales

Los titulares de datos personales, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la ley N° 19.628, pueden ejercer respecto de los órganos de la Administración del Estado, los derechos que se describen en este

numeral, teniendo presente las características de independencia, gratuidad y sencillez y las recomendaciones que en cada caso se señalan a continuación.

5.1. Derecho a acceder a sus propios datos. Toda persona tiene derecho a exigir del órgano o servicio que sea responsable de un banco, información sobre los datos relativos a su persona, su procedencia y destinatario, el propósito del almacenamiento y la individualización de las personas u organismos a los cuales sus datos son transmitidos regularmente.

En este caso, la información será entregada en forma absolutamente gratuita, no siendo posible ni siquiera cobrar los costos directos de reproducción de esa información.

Si los datos personales están en un banco de datos al cual tienen acceso diversos organismos, el titular podrá requerir información a cualquiera de ellos.

Cuando en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública establecido en la Ley de Transparencia, se soliciten antecedentes que, obrando en poder de la Administración, contengan datos personales de los que es titular el solicitante, se aplicará el procedimiento establecido en dicha ley, incluyendo la posibilidad de recurrir de amparo ante este Consejo. No obstante ello, en lo relativo a la gratuidad del acceso, se observará lo dispuesto en la ley N° 19.628.

5.2. Derecho de rectificación o modificación. Toda persona tiene derecho a exigir que los datos que sean erróneos, inexactos, equívocos o incompletos, se modifiquen, siempre que se acredite debidamente cualquiera de dichas circunstancias y se indique con claridad la corrección solicitada. Lo anterior, es sin perjuicio de la rectificación o modificación de oficio por parte del órgano o servicio público, en aplicación directa del principio de calidad de los datos.

5.3. Derecho de cancelación o eliminación. Toda persona tiene derecho a exigir que se eliminen aquellos datos cuyo almacenamiento carece de fundamento legal o se encuentran caducos, salvo que concurra alguna excepción legal, como las señaladas en el numeral 5.10. de las presentes Recomendaciones.

En el caso de los numerales 5.2. y 5.3., la rectificación y cancelación serán absolutamente gratuitas, debiendo proporcionarse, además, a solicitud del titular copia del registro alterado en la parte pertinente. No estarán autorizados a cobrar los órganos o servicios públicos los costos directos de reproducción por la entrega de dicha información. Si se efectuasen nuevas modificaciones o eliminaciones de datos, el titular podrá, asimismo, obtener sin costo copia del registro actualizado, siempre que hayan transcurrido, a lo menos, seis meses desde la precedente oportunidad en que hizo uso de este derecho. El derecho a obtener copia gratuita sólo podrá ejercerse personalmente por el titular del dato o debidamente representado.

Si los datos personales cancelados o modificados hubieren sido comunicados previamente a personas determinadas o determinables, el órgano responsable del banco deberá avisarles a la brevedad posible la operación efectuada. Si no fuere posible determinar las personas a quienes se les hayan comunicado, pondrá un aviso que pueda ser de general conocimiento para quienes usen la información del banco de datos. De todo ello, se recomienda informar, oportunamente y por escrito, al titular del dato.

5.4. Derecho al bloqueo de datos. Es el derecho a exigir la suspensión temporal de cualquier operación de tratamiento de los datos almacenados (letra b) del artículo 2° de la ley N° 19.628). Procede cuando el titular ha proporcionado voluntariamente sus datos personales o ellos se usen para comunicaciones informativas y no desee continuar figurando en el registro respectivo de modo temporal o definitivo, o cuando la exactitud de los datos personales no pueda ser establecida o cuya vigencia sea dudosa y respecto a los cuales no corresponda la cancelación. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 5.10. de las presentes Recomendaciones.

5.5. Procedimiento y formulario para el ejercicio de los derechos. Para facilitar el ejercicio de los derechos señalados en los numerales precedentes, los órganos o servicios públicos podrán disponer de proce-

dimientos y formularios simplificados que faciliten el ejercicio de los derechos señalados en los numerales precedentes. Se recomienda que dichos formularios estén disponibles en cada una de las Oficinas de Información, como también en sus respectivas páginas web. En los referidos formularios se exigirá:

- a) El nombre y apellidos del titular de los datos. Lo anterior se acreditará mediante fotocopia de la cédula de identidad o pasaporte. Además, regirá la misma exigencia en caso de actuar mediante apoderado a su respecto.
- b) La dirección del solicitante a efectos de notificación.
- c) El derecho que se ejerce y una descripción simple de los hechos en que se funda.
- d) La fecha y la firma del solicitante, estampada por cualquier medio habilitado.
- e) Los documentos acreditativos de la solicitud, en caso de ser procedente.

5.6. Ejercicio independiente. Cada uno de los derechos señalados en los numerales 5.1. a 5.4. podrá ser ejercido en forma independiente; es decir, no puede exigirse el ejercicio de ninguno de ellos como condición o requisito previo para el ejercicio del otro. A modo ejemplar, no podrá exigirse ejercer el derecho de acceso en forma previa ni concurrente al ejercicio del derecho de rectificación.

5.7. Ejercicio a través de apoderado. Los derechos señalados en los numerales 5.1. a 5.4. podrán ser ejercidos personalmente o mediante apoderado. En este último caso, el apoderado tendrá las mismas facultades que el titular del dato, salvo manifestación expresa en contrario.

El poder deberá constar en escritura pública o documento privado suscrito ante notario y el apoderado deberá acreditar al ejercer el derecho, mediante la correspondiente documentación, la identidad del titular del dato y la calidad de apoderado.

5.8. Ejercicio de los derechos ante el mandatario (también denominado encargado del tratamiento).

En caso de que el organismo de la Administración del Estado hubiese encargado el tratamiento de los datos a un tercero, los titulares de éstos podrán ejercer sus derechos directamente ante él o ante el órgano o servicio, a su elección. En el contrato respectivo deberá establecerse la forma en que se dará respuesta en estos casos, buscando en todo momento responder en forma oportuna y adecuada al titular del dato.

5.9. Prohibición de limitación. Los derechos señalados en los numerales 5.1. a 5.4. no podrán ser limitados por medio de ningún acto o convención.

5.10. Límites al ejercicio de los derechos. No obstante lo dispuesto en los numerales precedentes, no podrá solicitarse información, modificación, cancelación o bloqueo de datos personales cuando:

- i. Ello impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones fiscalizadoras del organismo de la Administración del Estado requerido;
- ii. Afecte la reserva o secreto establecidos en disposiciones legales, las que, de acuerdo al artículo 8° de la Constitución Política de la República, deberán tener rango de ley de quórum calificado. En especial, cuando se configuren algunas de las causales establecidas en el artículo 21 de la Ley de Transparencia;
- iii. Afecte la seguridad de la Nación;
- iv. Afecte el interés nacional, o
- v. Hubiesen sido almacenados por mandato legal. En este caso el mandato legal deberá ser expreso y autorizar al órgano o servicio para hacer tratamiento de datos respecto de un determinado banco de datos, como por ejemplo, los registros de datos de nacimiento que tiene en su poder el Servicio de Registro Civil e Identificación. La procedencia de la modificación, cancelación o bloqueo de los datos en esos casos estará sometida y tendrá el alcance que establezca la normativa respectiva.

5.11. Obligación de evacuar respuesta. El órgano o servicio público estará obligado a evacuar respuesta a la solicitud efectuada por el titular de los datos, en el plazo señalado en el numeral 5.12., aunque no disponga de los datos de carácter personal de la persona que ejerció el derecho.

5.12. Plazo de respuesta y efectos de la falta de pronunciamiento en tiempo o de la denegación. Si el órgano o servicio responsable del registro o banco de datos no se pronuncie sobre la solicitud del requirente dentro de dos días hábiles, o la denegare por una causa distinta de la seguridad de la Nación o el interés nacional, el titular de los datos tendrá derecho a recurrir al juez de letras en lo civil del domicilio del responsable, solicitando amparo a los derechos consagrados en este numeral, de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo 16 de la ley N° 19.628.

En caso que la causal invocada para denegar la solicitud del requirente fuere la seguridad de la Nación o el interés nacional, la reclamación deberá deducirse ante la Corte Suprema, la que solicitará informe de la autoridad de que se trate por la vía que considere más rápida, fijándole plazo al efecto, transcurrido el cual resolverá en cuenta la controversia. El procedimiento ante la Corte Suprema se someterá a las normas establecidas en los incisos tercero y siguientes del artículo 16 de la ley N° 19.628.

6. Obligaciones específicas de los organismos de la Administración del Estado

6.1. Condiciones de licitud en el tratamiento de los datos. Los organismos de la Administración del Estado pueden realizar tratamiento de datos personales, sólo y exclusivamente respecto de las materias de su competencia y con sujeción a las reglas que la ley establece, no requiriendo para estos efectos el consentimiento del titular. Asimismo, deberán tener en consideración las presentes Recomendaciones que velan por el adecuado cumplimiento de la ley N° 19.628.

Los órganos públicos no podrán efectuar tratamientos de datos personales en materias ajenas a su competencia, ni siquiera recabando el consentimiento del titular.

6.2. Requerimientos para el tratamiento de datos. Los órganos o servicios públicos deben sujetarse para el tratamiento de los datos, según el artículo 20, a las reglas establecidas en la ley N° 19.628, con la sola excepción de la exigencia relativa al consentimiento del titular. En consecuencia:

- a) Se recomienda a los órganos de la Administración del Estado que informen al titular de los datos, según lo dispone el artículo 4° de la ley N° 19.628, el propósito del almacenamiento de sus datos personales, es decir, la finalidad perseguida con el tratamiento de la información, y la posible comunicación a terceros. De la misma forma, se podrá informar al titular la denominación del órgano o servicio responsable del tratamiento de la base de datos y los derechos que le asisten para la protección de sus datos personales. Se recomienda especialmente a los órganos o servicios públicos que dispongan de una política proactiva de difusión de información en esta materia a fin de dar cabal cumplimiento al deber de informar antes señalado. Por ejemplo, podrán contemplar estos antecedentes en la Política de Privacidad poniéndola a disposición permanente del público en los respectivos sitios web institucionales, mediante afiches o la mención a tal política en los formularios en que se soliciten datos personales (formulario de registro), señalando dónde se encuentra ésta, entre otras.
- b) Los órganos o servicios públicos deberán necesariamente, de conformidad al artículo 9° de la ley N° 19.628, efectuar el tratamiento de los datos personales cumpliendo con las finalidades correspondientes a las materias de su competencia. Se recomienda que estas finalidades se encuentren explicitadas, a modo ejemplar, en la política de privacidad, formulario de registro, formulario papel u otro medio, para de esta manera informar adecuadamente a su titular.
- c) En virtud del principio de calidad de los datos y de los artículos 6° y 9°, inciso segundo, de la ley N° 19.628, los órganos o servicios públicos deberán de oficio y sin necesidad de requerimiento del titular de los datos: eliminar los datos caducos y aquellos que se encuentren fuera de su competencia por carecer de fundamento legal; bloquear los datos cuya exactitud no pueda ser establecida o cuya vigencia sea

dudosa y respecto de los cuales no corresponda la cancelación; y modificar los datos inexactos, equívocos o incompletos.

- d) Se recomienda asimismo que, en virtud del principio de seguridad y del artículo 11 de la ley N° 19.628, los órganos o servicios públicos, desde el momento de la recolección, adopten todas las medidas, tanto organizativas como técnicas, para resguardar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos contenidos en sus registros con la finalidad de evitar su alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado, haciéndose responsable de los daños causados. En este sentido, los organismos públicos deberán aplicar diversos niveles de seguridad atendiendo al tipo de dato almacenado. A título ejemplar, respecto de aquellos datos definidos como sensibles, deberán adoptarse niveles de seguridad más altos que respecto de aquellos que no posean dicha calidad.
- e) Los órganos o servicios públicos deberán exigir a sus funcionarios cumplir con la obligación de secreto o confidencialidad en relación a los datos que provengan o hayan sido recolectados de fuentes no accesibles al público, contemplada en el artículo 7° de la ley N° 19.628, en especial respecto de los que trabajen en el tratamiento de datos personales o tengan acceso a éstos de cualquier otra forma, extendiéndose, igualmente, este deber a los demás datos o antecedentes relacionados con el banco de datos, como por ejemplo respecto de las medidas de seguridad adoptadas a su respecto. Asimismo, la referida obligación del funcionario público no cesará por haber terminado sus obligaciones en ese campo, es decir, por dejar de desempeñarse en el tratamiento o acceso a dichos registros o en el Servicio mismo.

6.3. Tratamiento de datos personales relativos a delitos, infracciones administrativas o faltas disciplinarias.

Los órganos de la Administración del Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley N° 19.628, que sometan a tratamiento datos personales relativos a condenas por delitos, infracciones administrativas o faltas disciplinarias, no podrán comunicarlos una vez prescrita la acción penal o administrativa, o cumplida o prescrita la sanción o la pena.

Por consiguiente, los órganos deberán abstenerse de publicar en virtud del artículo 7°, letra g) de la Ley de Transparencia, referido a los actos y resoluciones que tengan efectos sobre terceros, los datos personales relativos a condenas por delitos, infracciones administrativas o faltas disciplinarias una vez prescrita la acción penal o administrativa, o cumplida o prescrita la sanción o la pena y aplicarán, de ser procedente, el principio de divisibilidad respecto de los actos o resoluciones que los contengan.

Con todo, cuando el Consejo conozca de un reclamo por incumplimiento de los deberes de transparencia activa o de un amparo por denegación de acceso a la información, podrá autorizar la comunicación de este tipo de datos cuando así lo exija el interés público, en aplicación de la Ley de Transparencia.

Se exceptuarán de la prohibición de comunicación, los casos en que esa información les sea solicitada por los Tribunales de Justicia u otros organismos públicos dentro del ámbito de su competencia, quienes deberán guardar respecto de ella la debida reserva o secreto y, en todo caso, les serán aplicables los siguientes artículos de la ley N° 19.628:

- a) El artículo 5° que regula el procedimiento automatizado de transmisión de datos;
- b) El artículo 7° que consagra el principio de secreto exigible a los funcionarios públicos;
- c) El artículo 11 que establece el principio de seguridad, y
- d) El artículo 18 referido a la prohibición de comunicación de datos personales relativos a obligaciones de carácter económico, financiero bancario o comercial cuando han transcurrido cinco años desde que la obligación se hizo exigible, después de haber sido pagada o haberse extinguido la obligación por otro modo legal, sin perjuicio de la comunicación a los Tribunales de Justicia de la información que requieran con motivo de juicios pendientes.

6.4. Inscripción de las bases de datos en el Registro de Bancos de Datos Personales a cargo de Organismos Públicos. Los órganos de la Administración del Estado deberán inscribir todos los bancos de datos personales que obren en su poder en el Registro de los Bancos de Datos Personales a cargo de Organismos Públicos.

mos Públicos que lleva el Servicio de Registro Civil e Identificación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de la ley N° 19.628, en el decreto supremo N° 779, de 2000, del Ministerio de Justicia, que aprobó el Reglamento del Registro de Bancos de Datos Personales a cargo de Organismos Públicos y en la resolución (E) N° 1.540, de 2010, del Servicio de Registro Civil e Identificación.

- a) Características del registro. Este registro tendrá carácter público y en él constará, respecto de cada uno de esos bancos de datos, el fundamento jurídico de su existencia, su finalidad, tipos de datos almacenados y descripción del universo de personas que comprende.
- b) Requisitos de la inscripción. Conforme a la normativa aludida, el organismo público responsable del banco de datos para efectos de la inscripción, debe proporcionar, a lo menos:
 - i. El nombre del banco de datos personales, es decir, la denominación que el propio organismo le dé al banco de datos que inscriba y que sirva para su identificación;
 - ii. El organismo público responsable del banco de datos personales respectivo;
 - iii. El RUT correspondiente al organismo público;
 - iv. El fundamento jurídico de la existencia del banco de datos personales, es decir, se deben indicar las normas legales que sancionan en forma específica la existencia de un registro en particular, o las normas de carácter general, sectorial u orgánica que habiliten al organismo público para tratar los datos personales y almacenarlos en bancos de datos;
 - v. La finalidad del banco de datos;
 - vi. El o los tipos de datos almacenados en dicho banco, pudiendo corresponder, a modo ejemplar, a cualquiera de las siguientes categorías de datos: biométricos (como ADN, firma, fotografía, impresiones dactilares, etc.), civiles (como datos de los padres, domicilio, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, nombres, apellidos, datos del cónyuge, estado civil, fecha de matrimonio, sexo, fecha de defunción, lugar de defunción, nacionalidad, RUN, etc.), económicos y financieros (como cuentas bancarias, ingresos, tarjetas de crédito, deudas, RUT, etc.), generales (calidad de conductor de vehículos motorizados, habilidades, membresía a organizaciones, etc.), judiciales o legales (como condenas, infracciones de tránsito, consumo y tráfico de estupefacientes, violencia intrafamiliar, etc.), de salud (como enfermedades, discapacidad, intervenciones, alergias, etc.), sociales (nivel educacional, religión, profesión, ocupación u oficio, etnia, etc.) y otros datos referidos a cualquier otra información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables, almacenada en la base de datos del organismo respectivo; y
 - vii. Una descripción del universo de personas que comprende.
- c) Procedimiento de inscripción. El procedimiento de inscripción de los bancos de datos personales a cargo de los órganos de la Administración del Estado se encuentra regulado en el decreto supremo N° 779, de 2000, del Ministerio de Justicia, que aprobó el Reglamento del Registro de Bancos de Datos Personales a cargo de Organismos Públicos y en las resoluciones que el Director Nacional estime pertinente dictar al efecto, en especial, la resolución (E) N° 1.540, de 2010, que establece el procedimiento de inscripción de registros y/o bancos de datos personales a cargo de los organismos públicos o la que la reemplace.
- d) Oportunidad de la inscripción. Los órganos o servicios públicos deberán inscribir la base de datos dentro del plazo de 15 días contados desde que se inicien las actividades del respectivo banco.
- e) Correcciones de la inscripción. Cualquier corrección relativa a errores u omisiones de una inscripción deberá ser requerida por el propio organismo responsable de dicha inscripción en el Registro de Bancos de Datos Personales, siguiendo el mismo procedimiento establecido para la inscripción.
- f) Modificaciones de la inscripción. Cualquier modificación de una inscripción deberá ser requerida por el propio organismo responsable de la inscripción en el Registro de Bancos de Datos Personales, en el plazo de 15 días contados desde que se produzca cualquier cambio en la información proporcionada, de acuerdo a lo establecido en la letra b) del presente numeral.

6.5. Comunicación o transmisión de datos personales. Los organismos de la Administración del Estado sólo podrán establecer procedimientos de comunicación, transmisión o cesión de datos de carácter per-

sonal para fines que digan directa relación con sus competencias legales y las de los organismos participantes, aplicando los principios orientadores establecidos en el punto 4 de estas recomendaciones. Por su parte, el receptor sólo podrá utilizar los datos personales para los fines que motivaron la transmisión, salvo que se trate de datos personales accesibles al público en general o se transmitan datos personales a organizaciones internacionales en cumplimiento de lo dispuesto en tratados y convenios vigentes. Dicho procedimiento podrá contemplar las siguientes etapas: requerimiento expreso, admisibilidad del mismo y firma de un convenio de transmisión, las que se someterán a los lineamientos que se señalan a continuación.

El requerimiento de datos personales efectuado a un órgano o servicio público contendrá las siguientes especificaciones:

- a) La individualización del requirente, el que puede ser un organismo público o privado;
- b) El motivo y el propósito del requerimiento, con indicación expresa del tratamiento de datos que se busque efectuar y la finalidad del mismo, y
- c) El tipo de datos que se desea transmitir.

La admisibilidad del requerimiento será evaluada por el órgano o servicio responsable del banco de datos que lo recibe, verificando que la comunicación guarde relación con sus tareas o finalidades, es decir, que se encuentra dentro del ámbito de sus competencias, y estableciendo los requisitos necesarios para el resguardo de los derechos de protección de datos en el convenio respectivo. En esta etapa, los órganos públicos garantizarán la igualdad de trato en el acceso a esta información por parte de todas las entidades que efectúen el requerimiento correspondiente, y cumplan con los requisitos establecidos.

De la transmisión, la fecha, el motivo y propósito de la misma, los requisitos específicos para la protección de los datos personales transmitidos y la obligación del solicitante de utilizar los datos personales sólo para los fines que motivaron la transmisión se dejará constancia en un convenio de comunicación o transmisión suscrito por ambas partes, el que se entenderá aprobado una vez que se encuentre totalmente tramitado el o los correspondientes actos administrativos de aprobación, según se trate de uno o más órganos públicos. Por tanto, a lo menos deberá contener:

- i. Identificación del órgano público que transmite los datos y del destinatario de los mismos;
- ii. Identificación del banco de datos, según la denominación dada en la inscripción efectuada en el Registro de Bancos de Datos Personales a cargo de Organismos Públicos;
- iii. Las medidas de seguridad que deberán adoptar tanto el que transmite los datos como el destinatario de los mismos durante todo el procedimiento de transmisión y posterior tratamiento de los datos por este último;
- iv. La indicación de que el receptor de los datos tendrá la calidad de responsable del tratamiento, estando sometido a las mismas obligaciones, multas y responsabilidad de indemnizar en caso de tratamiento indebido de los datos, que el órgano público que efectuó la transmisión;
- v. El procedimiento para efectuar el aviso a que se refiere el artículo 12, inciso final, de la ley N° 19.628, en caso que se ejerza ante cualquiera de los responsables de la base de datos comunicada los derechos de modificación, cancelación o bloqueo, adoptando las medidas de trazabilidad que correspondan;
- vi. El plazo que el destinatario conservará los datos transmitidos, y
- vii. Los cursos de acción que deberá seguir el destinatario una vez que haya efectuado el tratamiento que motivó la transmisión, ya sea que se acuerde la destrucción o devolución del banco de datos al transmisor y de cualquier otro soporte donde consten los datos objeto de la comunicación.

Por ejemplo, si el organismo utiliza un servicio web que permite la consulta directa entre los sistemas de información de las diversas entidades participantes o si dos organismos públicos suscriben convenios de

intercambio de datos personales, deberán cumplir con lo dispuesto en el artículo 5° de la ley N° 19.628 y observar las precedentes recomendaciones.

No serán aplicables las recomendaciones contenidas en este numeral a los convenios o contratos celebrados entre órganos o servicios públicos y particulares cuando este último tenga la calidad de encargado del tratamiento, esto es, actúa bajo las instrucciones del organismo responsable de la base de datos, quien tiene las facultades para decidir acerca de la base de datos misma. En ese caso, deberá estarse a las exigencias contempladas en el numeral 6.6. y siguientes.

6.6. Tratamiento de datos a través de un mandatario (también denominado encargado del tratamiento). Los órganos o servicios públicos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 8° de la ley N° 19.628, podrán encargar el tratamiento de los datos a un tercero, que tendrá la calidad de mandatario.

El contrato de prestación de servicios de tratamiento que encargue el tratamiento de datos personales deberá ser otorgado por escrito y se recomienda hacer mención de:

- a) Que el tratamiento se efectúa a cuenta y riesgo del organismo responsable del tratamiento;
- b) Las condiciones de utilización de los datos;
- c) Las medidas de seguridad que se deban adoptar, y
- d) Las exigencias de confidencialidad de las personas que trabajen en el tratamiento y, en general, de la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la ley N° 19.628 y de observar las presentes recomendaciones.

En estos casos no se entenderá que existe transmisión, comunicación o cesión de datos entre el responsable del tratamiento y el mandatario (o encargado).

6.7. Medidas de seguridad de los bancos o registros de datos. En virtud del principio de seguridad y del artículo 11 de la ley N° 19.628, se recomienda a los organismos de la Administración del Estado adoptar todas las medidas, tanto organizativas como técnicas, para resguardar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos contenidos en sus registros con la finalidad de evitar la alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado de los mismos.

Para ello, los organismos públicos aplicarán diversos niveles de seguridad atendiendo al tipo de dato almacenado; a título ejemplar, respecto de los datos sensibles deberán adoptarse niveles de seguridad más altos que en relación a aquellos que no poseen dicha calidad.

Los organismos públicos deberán adoptar todas las medidas de seguridad de sistemas para el resguardo de los bancos de datos personales que sean pertinentes a la naturaleza de los datos tratados, por lo que se recomienda, especialmente, adoptar las medidas de seguridad establecidas en el artículo 11 y siguientes del decreto supremo N° 83, de 2004, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprobó la Norma Técnica para los Órganos de la Administración del Estado sobre Seguridad y Confidencialidad de los documentos electrónicos, en lo relativo a establecer una política que fije las directrices generales orientadoras en materia de seguridad de bases de datos que se encuentran en su poder, que defina un encargado de seguridad al interior del servicio, mediante el correspondiente acto administrativo, y que a cada banco de datos se le asigne un responsable.

6.8. Obligaciones en caso de tratamiento de datos para encuestas, estudios de mercado y sondeos de opinión. De acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la ley N° 19.628, cuando los órganos o servicios públicos recolecten datos personales a través de encuestas, estudios de mercado o sondeos de opinión pública u otros instrumentos semejantes, sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que la ley regula, se deberá informar a las personas del carácter obligatorio o facultativo de las respuestas y el propósito para el cual se está solicitando la información.

La comunicación de sus resultados debe omitir las señas que puedan permitir la identificación de las personas consultadas, debiendo sólo comunicarse los datos que tengan la calidad de estadísticos, es decir, los que en su origen, o como consecuencia de un tratamiento, no pueden ser asociados a un titular identificado o identificable, por haber sido aplicado a su respecto un procedimiento de disociación de datos.

Asimismo, el titular del dato puede oponerse a la utilización de sus datos personales con fines de publicidad, investigación de mercado o encuestas de opinión. Para ello se recomienda que el órgano o servicio informe al titular del dato, conjuntamente con los aspectos señalados y al momento de realizarse la recopilación, que le asiste el derecho a oponerse, en cualquier tiempo, a la utilización de los mismos con los fines indicados.

6.9. Responsabilidad por las infracciones y derecho a indemnización. De conformidad al artículo 23 de la ley N° 19.628, el órgano de la Administración del Estado responsable del banco de datos personales deberá indemnizar el daño patrimonial y moral que causare por el tratamiento indebido de los datos, sin perjuicio de proceder a eliminar, modificar o bloquear los datos de acuerdo a lo requerido por el titular o, en su caso, lo ordenado por el tribunal.

7. Encargado o encargada de protección de datos. Para facilitar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley N° 19.628 y una mejor observancia de las presentes Recomendaciones, se sugiere que las distintas autoridades, jefaturas o jefes superiores de los órganos o servicios de la Administración del Estado, designen a un funcionario o funcionaria de dicha repartición para desempeñarse como encargado o encargada de protección de datos y constituya un contacto efectivo en la materia con el Consejo para la Transparencia.

La designación y las comunicaciones que se establezcan para los efectos antedichos no alterarán, en caso alguno, la responsabilidad prevista en el artículo 23 de la ley señalada anteriormente.

II. Publicación.

Publíquese el presente acuerdo en el Diario Oficial.". Santiago, 5 de septiembre de 2011.- Enrique Rajevic Mosler, Director General (S).

DEL DIARIO OFICIAL

27 agosto

- Ley N° 20.529. Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley sobre el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización.
- Resolución N° 490 exenta, de 5.07.11, del Ministerio de Salud. Modifica resolución N° 176 exenta, de 1999, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud del Libro II del DFL N° 1/2005.
- Resolución N° 671 exenta, de 23.08.11, del Fondo Nacional de Salud. Modifica resolución N° 277 exenta, de 2011, que aprobó las Normas Técnico Administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud Libro II DFL N° 1, de 2005, en la modalidad de Libre Elección.

30 agosto

- Ley N° 20.532. Prorroga la cotización extraordinaria para el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y modifica la ley N° 19.578 (*publicada en esta edición del Boletín*).

31 agosto

- Ley N° 20.531. Exime, total o parcialmente, de la obligación de cotizar para salud a los pensionados que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.528. Modifica la Ley General de Pesca y Acuicultura en materia del concepto de embarcación artesanal y de su clasificación por eslora, del reemplazo de la inscripción en el Registro Pesquero Artesanal y de los requisitos para inscribirse en el mismo registro.
- Resolución N° 1.347 exenta, de 8.08.11, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Deroga resolución N° 803 exenta, de 2009, y aprueba Norma General de Participación Ciudadana (*publicada en esta edición del Boletín*).

6 septiembre

- Ley N° 20.527. Modifica la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y regula las Asociaciones Municipales.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y regula las Asociaciones Municipales (Boletín N° 6792-06).

8 septiembre

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

9 septiembre

- 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 septiembre y el 9 de octubre de 2011.

10 septiembre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 9/2011. Determina interés corriente por el lapso que indica.
- Decreto N° 85 exento, de 29.07.11, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Deroga decreto N° 44 exento, de 2011 y establece orden de subrogación en el cargo de Subsecretario de Previsión Social.

12 septiembre

- Decreto N° 1.167, de 17.08.11, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2011 para el personal del Sector Público.

13 septiembre

- Ley N° 20.533. Modifica el Código Sanitario, con el objeto de facultar a las matronas para recetar anticonceptivos.

14 septiembre

- Consejo para la Transparencia. Recomendaciones del Consejo para la Transparencia sobre protección de datos personales por parte de los órganos de la Administración del Estado (*publicada en esta edición del Boletín*).

16 septiembre

- Ley N° 20.538. Declara feriado irrenunciable el día 19 de septiembre de 2011 (*publicada en esta edición del Boletín*).

17 septiembre

- Ley N° 20.536. Sobre violencia escolar.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley sobre violencia escolar. (Boletín N° 7123-04).

21 septiembre

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

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURÍDICO

PRÁCTICA DESLEAL. EFECTOS HUELGA. NO PAGO ANTICIPO QUINCENAL.

DOCTRINA

El Sindicato de la empresa Ekono S.A., denuncia a ésta última por prácticas desleales durante la negociación colectiva, al no pagar a los trabajadores que se encontraban en huelga el anticipo quincenal, por el trabajo realizado los 10 primeros días del mes de marzo, en circunstancias que el referido anticipo sí les fue pagado al resto de los trabajadores, constituyendo dicho actuar un acto discriminatorio, que no tiene justificación alguna, pues desde años se ha venido pagando los días 15 de cada mes.

El Sindicato, junto con solicitar que se declare que la empresa ha incurrido en la práctica desleal denunciada y el pago de la multa, solicita una indemnización compensatoria por los daños que el actuar de la denunciada le han causado a la organización sindical.

El juicio se desarrolló en rebeldía de la empresa denunciada.

El 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, conociendo de la denuncia interpuesta por el Sindicato, tiene por establecido que no se pagó a los trabajadores que se encontraban en huelga el anticipo del mes de marzo del año 2011. En base a dicha premisa el tribunal analiza 2 situaciones, con el fin de determinar si el actuar de la empresa denunciada es constitutivo de una práctica desleal:

1º.- Si la conducta de la empresa es procedente a luz de lo dispuesto en la legislación laboral. Para ello analiza lo dispuesto en el artículo 377 del Código del Trabajo que establece que durante la huelga se entiende suspendido el contrato de trabajo en lo que dice relación con la obligación de los trabajadores de prestar servicios y la del empleador de pagar las remuneraciones. Entiende el Tribunal que la obligación del empleador de remunerar se suspende porque se ha suspendido previamente la obligación de prestar servicios, por lo que son sólo aquellas labores no realizadas las que, como contrapartida, no devengan remuneración.

Así, por los 10 primeros días del mes de marzo, que sí fueron laborados por los trabajadores en cuestión, el empleador debía pagar el anticipo quincenal correspondiente a esos días trabajados.

2.- Acreditado el incumplimiento de la norma por parte de la denunciada, el Tribunal analiza si dicho incumplimiento constituye una conducta antisindical. Según lo dispuesto en el artículo 387 letra e) del Código del Trabajo, la conducta de la empresa se encuadra en la hipótesis de la referida norma, ya que el no pago de la remuneración a los trabajadores que se encontraban en huelga, consistente en el no pago del anticipo quincenal, es un acto discriminatorio dirigido sólo en contra de los trabajadores que están ejerciendo el señalado derecho, sin que exista una causa para ello, ya que sí fue pagado a los demás trabajadores, y se trata de una conducta sostenida por la empresa, ya que persistió no sólo ante el reclamo de los trabajadores afectados sino que también frente al requerimiento de la Inspección del

Trabajo de proceder a dicho pago, siendo sancionada con una multa ante el incumplimiento, y sólo solucionando el pago de las sumas adeudadas al término de la huelga.

Finalmente, el Tribunal junto con acoger la denuncia y condenar a la empresa al pago de una multa ascendente a 10 UTM, accede al pago de una indemnización compensatoria, ascendente a 500 UF, y a la realización de jornadas en la empresa sobre libertad sindical.

Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

RIT: S-23-2011

RUC: 11-4-0015538-2

PARTES: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA EKONO S.A. / EKONO S.A.

Santiago, ocho de julio de dos mil once.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Son partes de este juicio, como denunciante, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EKONO S.A.**, representada por sus dirigentes Nicolás Aranda Alarcón, Alexis Ubilla Ahumada y Cristián Contreras Concha, Presidente, Secretario y Tesorero respectivamente, todos con domicilio para estos efectos en calle San José N° 70, comuna de Maipú, quien pretende se declare la existencia de las prácticas antisindicales que denuncia, se ordene el cese inmediato de las mismas y se condene a la demandada al pago de las multas y compensaciones que pretende, con costas.

Como denunciada, la empresa **EKONO S.A.**, empresa de su giro, representada por don Cristian Pasche Scherer, ambos con domicilio en Avenida Kennedy N° 900, comuna de Las Condes, que se mantuvo en rebeldía durante toda la tramitación de la litis.

SEGUNDO: La denuncia se funda en que el Sindicato demandante mantuvo un proceso de negociación colectiva con la empresa Ekono S.A., dentro del cual con fecha 10 de marzo de 2011 se acordó una huelga legal en la que participaron trescientos seis trabajadores, lo que generó de la empresa demandada una actitud antisindical, la que tuvo su punto máximo en la decisión de no pagar la quincena por el trabajo realizado los 10 primeros días de marzo a los trabajadores movilizadas, mientras que al resto de los compañeros que no estaban en huelga dicho pago si les fue realizado.

Agrega que la quincena desde hace años les ha sido pagada los 15 de cada mes, con lo cual forma parte del contrato individual de trabajo, por lo que, aunque se encuentre suspendida la relación laboral, el pago del anticipo tiene como causa un trabajo ya realizado, citando al efecto los dictámenes N° 3.709-188, 6.751-222 y 625/42 de la Dirección del Trabajo. Explica que ante tales hechos recurrieron a la Inspección del Trabajo, la que cursó una multa a la empresa.

Señala que el no pago de anticipo perjudica a los trabajadores en huelga por cuanto se los priva de los ingresos económicos para cubrir los gastos familiares, destacando que mantener una huelga es difícil ya que deben prepararse para subsistir sin remuneraciones, precisando que ésta terminó el 1 de abril de 2011, fecha en que se pagó lo adeudado.

Alega que dicha situación revela una práctica desleal en la negociación colectiva, ya que no existe antecedente alguno que la justifique además de tratarse de un acto discriminatorio, estimando que se encuadra dentro de las hipótesis de las letras c) y e) del artículo 387 del Código del Trabajo, constituyendo además una vulneración de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación y de libertad sindical previstos por el artículo 19 N° 2, 16 y 19 de la Constitución Política de la República y los convenios 87 y 98 de la OIT.

Finaliza solicitando se declare que la demandada ha realizado actos constitutivos de práctica desleal; se la condene a pagar la multa de diez unidades tributarias anuales; de una indemnización compensatoria de los daños causados al sindicato, equivalentes a 500 Unidades de Fomento; que deberá desarrollarse una jornada en un día de trabajo, a cargo de la Inspección del Trabajo, sobre la importancia de la libertad sindical y el respeto de ésta dirigida a todos los trabajadores; todo ello con reajustes, intereses y costas en caso de oposición.

La denunciada no contestó el libelo.

TERCERO: En la audiencia preparatoria, llevada a cabo el 26 de mayo del año en curso, dada la rebeldía en que se mantuvo la demandada, se tuvo por fracasado el llamado a las partes a conciliación, por lo que se fijó, como hechos a probar, los siguientes: 1) Efectividad que la denunciada pagó el anticipo quincenal a sus trabajadores con la sola exclusión de los que se encontraban en huelga al mes de Marzo de 2011; y 2) En su caso, perjuicios sufridos por la organización sindical y efectos dentro del proceso de negociación colectiva del no pago del anticipo del mes de marzo del año 2011.

CUARTO: En la audiencia de juicio, se rindieron las probanzas ofrecidas en la preparación. Atendido que sólo compareció a dicha audiencia y la de juicio la parte actora, es que ésta incorporó su prueba, consistente en **Documental:** 1) Comprobante de ingreso de fiscalización N° de comisión 1312/2011/789 de fecha 16-03-2011; 2) Informe de fiscalización n° 789 de fecha 18-03-2011; 3) Contrato de doña Cecilia Rojas Mateu de fecha 03-09-2009 y liquidación de remuneraciones del mes octubre de 2010; 4) Contrato de don Nicolás Aranda Alarcón de fecha 01-12-2008, anticipo de sueldo de fecha octubre 2010 y liquidación de sueldo del mes de noviembre de 2010; 5) Contrato de doña Mónica Torres Astorga de fecha 01-09-2009 y liquidación de sueldo del mes de octubre de 2010; 6) Contrato de don Alexis Ubilla Ahumada de fecha 01-12-2007 y liquidaciones de los meses enero a abril de 2011 y septiembre de 2010; 7) Liquidación de remuneraciones de don Ricardo Pulgar Sandoval del mes de octubre de 2010; 8) Liquidación de enero de 2011 de don Cristian Contreras Concha; y 8) Copia del proyecto de contrato colectivo de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia de fecha 16-12-2010.

También solicitó **Confesional**, siendo citado don Cristian Pasche Scherer, quien no compareció a la audiencia de juicio, motivo por el cual se hizo efectivo el apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Aportó además **Testimonial**, compareciendo don Horacio Rodrigo Díaz Olivos conoce a los trabajadores y dirigentes de Ekono porque participó en la negociación porque es dirigente de un sindicato asociado a la confederación Nacional de Trabajadores y asesoró al sindicato actor. Se trató de una negociación que se realizaba por primera vez, afecta al artículo 320 del Código del Trabajo, no hubo ofrecimiento de beneficios a los trabajadores por lo que los trabajadores hicieron efectiva la huelga afuera de los locales, y hubo un problema fundamental en cuanto al no pago del anticipo de remuneraciones que provocó daño al sindicato y a las personas. El anticipo no se pagó en marzo y ese elemento adicional atentó contra la posibilidad de un buen acuerdo ya que los trabajadores se sintieron agredidos por esta práctica y además se generó un problema económico a los trabajadores, y una preocupación adicional. La huelga sobrepasó los 15 días, alrededor de 20 días y los trabajadores debieron acogerse al artículo 369 del Código del Trabajo. En razón de la huelga los trabajadores no obtuvieron ningún beneficio, no hubo posibilidades de llegar a un buen arreglo. La empresa no mejoró lo propuesta. No se pagó el anticipo ni la remuneración de marzo completa. Declaró también don Saúl Marcos Vargas Jorquera, presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de Chile al que pertenece el sindicato actor, el testigo participó en la mesa durante la negociación, en reuniones con dirigentes, delegados y las asambleas. La negociación empezó en diciembre de 2010 y terminó el 30 o 31 de marzo de 2011. Se terminó ante la inflexibilidad de la empresa, acogiéndose al artículo 369 del Código del Trabajo. Hubo una huelga entre 20 y 21 días, que tuvo el problemas que trabajadores que se les permitió trabajar, hubo reemplazos, amenazas de los supervisores y además, un daño irreparable por el no pago de la quincena porque los trabajadores contaban con ese dinero para sortear

la huelga. La empresa pagaba siempre la quincena. Se trabajó 10 días de marzo que se devengaron y la inspección del trabajo dio 48 horas para el pago de la quincena y la empresa se negó. Más de 300 trabajadores en huelga asumen el costo de locomoción para ir a la huelga, la quincena paliaba ese gasto más los domésticos, que fueron muy importantes, los afectó mucho y a pesar de la solidaridad. Al fin de la negociación y huelga no se obtuvo beneficios, sólo se ofreció un aumento salarial de \$700 siendo que no se había aumentado sueldo, además de que la empresa estaba ampliándose, y al final no se obtuvo ninguna mejora. En marzo se pagó a fin de mes el sueldo de los días trabajados, y se hizo después un descuento a los trabajadores en huelga de \$50.000.

Incorporó, asimismo, la respuesta de **Oficio**, de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia.

Finalmente, no se produjo la **Exhibición de Documentos**, consistentes de liquidación de remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2011 y los comprobantes de pago de anticipos de los trabajadores partícipes de la negociación colectiva, conforme a la nómina, por lo que se hace efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

QUINTO: En cuanto al primer hecho a probar de esta causa, se tiene por acreditado que la denunciada pagó a todos sus trabajadores el anticipo quincenal en el mes de marzo de 2011, con excepción de los miembros del sindicato demandante que se encontraban en huelga. Lo anterior, conforme se colige, en primer lugar, del informe de fiscalización incorporado como documento y a través de la respuesta de oficio emanada de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, en el que consta que el Secretario de la organización sindical demandante compareció el día 16 de marzo de 2011 ante la autoridad administrativa denunciando el no pago del anticipo, generándose una fiscalización que culminó en la imposición de una multa, al haberse constatado, como se lee del informe de exposición, que la empresa no ha pagado a ningún trabajador en huelga el anticipo quincenal pactado por contrato, hecho ratificado por los dichos de los testigos de la parte denunciante, Sres. Díaz y Vargas, los que están contestes en relatar que en el mes de diciembre de 2010 se inició un proceso de negociación colectiva, dentro del cual se acordó la huelga el 10 de marzo de 2011, produciéndose el pago del anticipo a los trabajadores el día 15 de marzo, con excepción de aquellos que se encontraban en huelga. Por otro lado, puede establecerse que el empleador pagaba regularmente un anticipo a los trabajadores, ello de acuerdo con la prueba confesional ficta, de la que puede desprenderse la presunción de efectividad de lo aseverado en la demanda, en cuanto desde los inicios de los servicios de los demandantes se les pagó anticipo quincenal, formando parte de los contratos de trabajo como una cláusula tácita, y que en el mes referido éste se pagó a los trabajadores que no estaban en huelga, conclusión que también es posible de colegir de la presunción de efectividad de las alegaciones de la parte demandante en relación con las liquidaciones de remuneraciones y comprobantes de pago de anticipo que se solicitó exhibir en el juicio. Finalmente, lo usual del pago del anticipo se desprende de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas como documental en juicio, las que dan cuenta que a fines del año 2010 e inicio del 2011 se pagaba a los trabajadores un anticipo que oscilaba entre los \$30.000 y \$80.000, que después eran descontados de la liquidación mensual de sueldo.

SEXTO: Establecido que no se pagó a los trabajadores en huelga el anticipo del mes de marzo de 2010, cabe analizar si dicha conducta es procedente a la luz de la legislación laboral. En ese sentido, cabe indicar que, conforme indica el artículo 377 del Código del Trabajo, durante la huelga se entiende suspendido contrato de trabajo, en cuanto los trabajadores no están obligados a prestar servicios, sin que se encuentren obligados por otro lado, los empleadores, a pagar remuneraciones, beneficios o regalías derivadas del contrato. Ahora bien, dado que, en el caso de estos antecedentes, la quincena debía pagarse en una oportunidad en que los trabajadores del sindicato demandante estaban en huelga, se hace necesario despejar la interpretación del artículo antes citado, ya que el mismo permite entender, por un lado, que la suspensión de la obligación de remunerar consiste en no efectuar pago alguno a los trabajadores, inde-

pendientemente que éstos hayan devengado a su favor alguna clase de estipendio o, de contrario, se vincula necesariamente con no pagar remuneración respecto de los días en que no se ha prestado servicios.

En ese sentido, cabe tener presente que las obligaciones contractuales que se entienden suspendidas son, por parte del trabajador, el prestar servicios, y respecto del empleador, el pago de remuneración. Entre ambas, la primera obligación constituye, a su vez, la causa de la segunda obligación, es decir, el cumplimiento del deber de prestar servicios hace nacer el deber de pago y, por lo mismo, debe atenderse a esa vinculación, también, para la interpretación de la norma citada. Así, cabe entender que la obligación de remunerar se suspende porque se ha suspendido previamente la obligación de prestar servicios, de lo que se sigue que sólo aquellas labores no realizadas son las que, como contrapartida, no devengan remuneración. En consecuencia, sin perjuicio de encontrarse los trabajadores en huelga, si han prestado servicios previamente, ellos deben ser remunerados en la oportunidad convenida por las partes, ya que la suspensión del pago de remuneraciones se liga exclusivamente con la liberación al empleador de pagarla respecto de días no laborados o en razón de servicios no prestados.

SÉPTIMO: Asentado que el no pago del anticipo a los trabajadores constituye un incumplimiento contractual de la demandada, es pertinente ahora determinar si se trata de una conducta antisindical. En ese sentido, se tiene por acreditado que el no pago de la quincena significó un perjuicio a la organización sindical desde que la negociación culminó a fines del mes de marzo de 2011, y con la suscripción forzosa de contrato colectivo sin la obtención de mayores beneficios. Ello, en atención a lo manifestado por los testigos de la parte denunciante, pues mientras el Sr. Díaz indicó que dicha medida atentó contra la posibilidad de un buen acuerdo y generó un problema económico a los trabajadores, el Sr. Vargas señaló que los trabajadores en huelga asumieron el costo de locomoción y la quincena paliaba ese gasto más los domésticos, agregando que al fin de la negociación y huelga no se obtuvo beneficios. Ambas declaraciones deben ser sumadas a las máximas de la experiencia, en cuanto las huelgas son movimientos que comienzan con bastante fuerza para ir perdiéndola a medida que pasan los días, debilitamiento que se ve aumentado en caso que el empleador no sólo no ofrezca mejores beneficios acercando posiciones en la negociación, sino que, además, prive de sus ingresos ya devengados a los trabajadores involucrados, lo que permite colegir que se produjo un daño a la negociación colectiva y a la organización sindical por los hechos en estudio, constituyéndose en una práctica desleal de la negociación colectiva.

Para lo anterior, cabe tener presente que el artículo 387 del Código del Trabajo efectúa una descripción de las conductas que pueden entenderse prácticas desleales del empleador en la negociación colectiva, como aquellas que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, estableciendo especialmente como práctica desleal, en lo que interesa a este juicio, la realización de cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva. En ese sentido, cabe concluir que la conducta antes descrita es posible de encuadrar en la hipótesis antes transcrita, establecida en la letra e) del artículo citado, por cuanto el incumplimiento del pago de remuneraciones consistentes en el anticipo quincenal a los trabajadores que están en huelga, se trata de un acto discriminatorio, al estar dirigido sólo en contra de quienes están ejerciendo el mencionado derecho, sin que exista causa para ello, dado que no existe registro en esta causa en cuanto a algún impedimento para proceder a dicho pago, que sí se efectuó respecto de los trabajadores que no participaron de la acción; y porque dicha conducta ha sido sostenida, por cuanto no sólo se persistió en el incumplimiento contractual ante los reclamos de los trabajadores, sino que también ante la exigencia del órgano administrativo en orden a proceder a dicho pago, sancionándose inclusive con una multa, solucionándose en definitiva las sumas pertinentes al fin de la huelga, tal como lo expresan contestes los testigos de la parte reclamante en cuanto a fin de mes se pagó la remuneración de marzo, sumado al antecedente proporcionado por la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, en cuanto a que el día 31 de marzo los trabajadores comunicaron al empleador que harían uso del derecho contemplado en el artículo 369 del Código del Trabajo.

Siendo el de autos un acto discriminatorio, también puede concluirse que constituyó una dificultad en el proceso de negociación colectiva, lo que pude colegirse, en primer lugar, del hecho que los trabaja-

dores hayan optado por llevar a efecto la huelga, decisión que significa no estar de acuerdo por mayoría respecto de la última propuesta del empleador de conformidad con lo estatuido por el artículo 370 del Código del Trabajo, de suerte tal que sus pretensiones no se han visto satisfechas. No caben dudas, por otro lado, que la huelga es la decisión más radical al conformarse como la exacerbación del conflicto como forma de solucionarlo, y que consiste en un instrumento de poder que permite alcanzar la igualdad de condiciones en la negociación colectiva. Ahora, bien, dado el efecto que tiene, de acuerdo al ya señalado artículo 377 del Código del Trabajo, se trata de una decisión que trae aparejados costos económicos al no devengarse remuneración por los días no laborados, a pesar de tener que asistir diariamente los trabajadores a dependencias de la empresa, a efectuar manifestaciones. A esa dificultad, propia de la decisión, y asumida por el grupo organizado, se suma entonces la traba adicional generada por el incumplimiento de la parte patronal, en orden a no dar pago de sumas de dinero que se devengaron a favor de los trabajadores en la quincena, llamando la atención que se haya decidido en una época cercana al fin de mes la deposición de la huelga y suscripción de contrato colectivo forzoso, lo que permite colegir que operó también, en la decisión, la probabilidad de no obtener tampoco el pago de los días trabajados en marzo a fin de dicho mes. En ese sentido también es relevante tener en consideración lo manifestado por los depositantes de la parte actora en cuanto a que la empresa no hizo ofrecimiento de mejores beneficios que los propuestos, siendo en este punto ilustrativo lo manifestado por el declarante Sr. Vargas, en cuanto a que el reajuste salarial que se ofreció es de \$700.

En esas condiciones, el no pago del anticipo quincenal durante la huelga constituye una práctica desleal en la negociación colectiva, de manera tal que se acogerá la demanda y se impondrá a la denunciada el pago de una multa de 10 Unidades Tributarias Mensuales, conforme con lo previsto por el artículo 389 del Código del Trabajo y según fue pedido en la demanda.

OCTAVO: En este estado de cosas, se hace procedente examinar las peticiones contenidas en la demanda, en relación al pago de una indemnización compensatoria y práctica de jornadas en la empresa sobre libertad sindical, siendo para ello necesario discurrir en torno al fundamento de dicha petición, que se hace consistir en la existencia de actos discriminatorios y vulneratorios de la libertad sindical. En ese sentido, ya se ha razonado previamente en torno a que la conducta de la denunciada de no pago de anticipo quincenal a los trabajadores en huelga constituye una discriminación, además de una práctica desleal en la negociación colectiva, de lo que se sigue que es una trasgresión a la libertad sindical, en cuanto a la libertad de acción de la organización demandante, consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT. Dado lo anterior, es pertinente adoptar medidas reparativas del derecho trasgredido, y teniendo presente lo solicitado en la demanda, sumado al número de trabajadores miembros de la organización sindical demandante y que, por ende, se vieron afectados por la medida, es que se condenará a la demandada al pago de 500 Unidades de Fomento, al último día del mes anterior al pago, reajustándose, de esta forma, de manera automática.

En cuanto a la segunda medida reparativa, se accederá también, por cuanto se estima necesaria para propender a la protección de la libertad sindical de cada uno de los trabajadores de la empresa, como para fortalecer el respaldo jurídico con que cuentan las organizaciones sindicales, entre ellas, la demandante, en orden a que todos los involucrados dentro del marco de la empresa conozcan de dicho derecho.

NOVENO: El análisis de los contratos de trabajo incorporados en juicio no alteran las conclusiones a que se ha arribado.

DÉCIMO: La prueba ha sido apreciada conforme con las reglas de la sana crítica.

Por estas consideraciones, y de conformidad con lo previsto en los artículos 1, y siguientes, 369 y siguientes, 377, 387, 389, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, **SE DECLARA:**

I.- Que se acoge la denuncia interpuesta por el Sindicato De Trabajadores de la Empresa Ekono S.A., en contra de la empresa Ekono S.A., y en consecuencia, se declara que la denunciada ha incurrido en una práctica desleal consistente en no pagar el anticipo quincenal del mes de marzo de 2011 a los trabajadores en huelga. Como consecuencia de lo anterior, se condena a la denunciada al pago de lo siguiente:

- a) Una multa de 10 UTM a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo;
- b) 500 UF como reparación al sindicato denunciante;
- c) A la organización de una jornada sobre la importancia de la libertad sindical y el respeto a la misma, cuyos destinatarios serán todos los trabajadores, y que se efectúe dentro de un día laboral.

II.- Que, la suma indicada en la letra b) que antecede, devengará intereses de conformidad con lo previsto por el artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- No se condena en costas a la denunciada, en atención a que éstas se solicitaron sólo en caso de oposición.

Digitalícense los documentos incorporados y devuélvase. Regístrese y archívese en su oportunidad, y remítase copia a la Dirección del Trabajo para su debido registro.

DICTADA POR DOÑA XIMENA RIVERA SALINAS, JUEZ TITULAR DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

MARTA DONAIRE MATAMOROS
 ABOGADO
 UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
 DEPARTAMENTO JURÍDICO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Extensión beneficios. Aporte Sindical. Obligación trabajador expulsado del sindicato.	3322/065	19.08.2011	91
Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Atención Primaria. Permiso. Cursos de capacitación impartidos por funcionario. Calificación.	3323/066	19.08.2011	93
Sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso. Forma de compensar días adicionales de descanso anual.	3324/067	19.08.2011	95
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Bonificación por retiro Ley N° 20.501. Requisito de edad.	3366/068	22.08.2011	98
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Bonificación por retiro Ley N° 20.501. Procedencia de invocar causal Art. 72, letra h) del Estatuto Docente.	3444/069	31.08.2011	101
Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Atención Primaria. Concurso Público. Renuncia Postulante.	3629/070	09.09.2011	103
Negociación Colectiva. Bono de término de Negociación Colectiva constituye remuneración imponible.	3630/071	09.09.2011	105
Descanso. Vulneración. Exámenes Médicos Ocupacionales. Horas Extraordinarias. Procedencia exámenes médicos ocupacionales. Jornada de Trabajo. Sistema excepcional de distribución, y descanso. Exámenes Médicos Ocupacionales. Exámenes Médicos Ocupacionales. Obligación de prevención del empleador. Realización día de trabajo. Consideración tiempo trabajado. Autorización empleador en día de trabajo.	3659/072	13.09.2011	106
Estatuto Docente. Aplicabilidad. Colegio de educación especial diferencial de los proyectos de Integración Escolar. Ley N° 19.464. Aplicabilidad Asistente de la Educación de los Proyectos de Integración Escolar.	3703/073	14.09.2011	109
1) Feriado obligatorio 19 de septiembre 2011. Dependientes del Comercio. Aplicabilidad. 2) Feriado obligatorio 19 de septiembre 2011. Personal Excluido. 3) Feriado obligatorio 19 de septiembre 2011. Establecimientos comerciales apertura. Procedencia. Atención personal propietario. 4) Feriado obligatorio 19 de septiembre 2011. Aplicabilidad "Tiendas de conveniencia". 5) Feriado obligatorio 19 de septiembre 2011. Duración.	3709/074	16.09.2011	111

EXTENSIÓN BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. OBLIGACIÓN TRABAJADOR EXPULSADO DEL SINDICATO.**3322/065, 19.08.2011**

La trabajadora afectada por la medida de expulsión acordada por el Sindicato N° 2 “Marcos Gallardo” de Empresa Alimentos Cuisine Solutions S.A., hecha efectiva con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo, debe seguir cotizando el 75% de la cuota ordinaria mensual durante toda la vigencia de dicho instrumento a favor de la mencionada organización.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 220, 256, 323 y 346.

Concordancia: Dictamen N° 3547/0121, de 29.08.2003.

Mediante presentación citada en el antecedente..., requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la trabajadora que individualiza, quien fue expulsada del Sindicato N° 2 “Marcos Gallardo” de empresa Alimentos Cuisine Solutions S.A., con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo suscrito por dicha organización, debe seguir cotizando el 75% de la cuota ordinaria mensual durante toda la vigencia de dicho instrumento a favor de la mencionada organización.

Tal petición obedece al requerimiento de descuento de dicho porcentaje de las remuneraciones de la trabajadora afectada, el cual, en su opinión, no resulta procedente, toda vez que, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, la obligación de efectuar el referido aporte rige para los trabajadores que se desafiliaron voluntariamente del sindicato respectivo y no en cambio, tratándose, como en la especie, de dependientes afectados por una medida de expulsión impuesta unilateralmente por una organización sindical.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y tercero, prescribe:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

“El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.”

De la norma precedentemente transcrita se infiere que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, convenio colectivo o en un fallo arbitral, en su caso, se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se colige que la obligación de cotizar a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se les aplique.

Por último, de la norma en comento se desprende que aquel trabajador que siendo socio de una organización sindical, negoció colectivamente representado por ésta y que, posteriormente se desafilia de la

misma, debe continuar pagando el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo.

Al respecto, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3547/0121, de 29.08.2003, ha sostenido que el objetivo de la norma prevista en la citada disposición legal es fortalecer la institucionalidad sindical y ampliar la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales.

En este contexto, se ha señalado, además, que el espíritu de la ley está corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento, la que dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados, durante el transcurso del proceso mismo como aquellos en que incurra como consecuencia de la obligación que le impone el artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo de velar por el cumplimiento del instrumento que se suscriba durante toda su vigencia y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Ahora bien, siguiendo con el mismo argumento, cabe señalar que el artículo 256 del Código del Trabajo, al contemplar los aportes que forman el patrimonio de un sindicato, dispone que, entre otros, lo conforman *“...las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos, por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste;...”*.

Luego, de la norma precedentemente transcrita fluye claramente que un sindicato que negoció un contrato colectivo debe recibir aportes, no sólo de los socios, sino de los adherentes y de los beneficiados por extensión.

En efecto, en el caso de los socios, el mismo artículo 256 dispone que el aporte está constituido por las cuotas ordinarias y extraordinarias.

Por su parte, el artículo 323, inciso 2° del Código del Trabajo expresa que el trabajador adherente a una negociación colectiva realizada por un sindicato se sujetará *a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato...*”; norma ésta que constituye título legal suficiente para recabar de ellos un aporte equivalente al 75% de la cuota ordinaria mensual.

A su vez, el citado artículo 346, en su inciso 1°, dispone que los trabajadores a quienes se les hiciere extensivos los beneficios del contrato colectivo, deben aportar al sindicato que los obtuvo, el 75% de la cuota ordinaria.

Por último, el inciso 3° del mismo precepto antes transcrito y comentado establece que el trabajador que se desafilie de la organización sindical estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo.

De la interpretación armónica de los preceptos legales antes citados fluye como necesaria consecuencia que el objetivo perseguido por el legislador es imponer a todos los trabajadores beneficiados con un contrato colectivo, y a favor del sindicato que negoció, alguno de los antes señalados aportes económicos y, por ende, dicho aporte debe expresarse, en el caso de los socios, en la cotización ordinaria, en tanto que, tratándose de los adherentes, de los trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la celebración del contrato y de los beneficiados por extensión, en el 75% de la misma cuota mensual.

Precisado lo anterior, cabe abocarse ahora a dar respuesta a la consulta específica formulada por la recurrente, en cuanto a si debe entenderse que la obligación de efectuar el aporte en análisis rige también cuando la desafiliación no ha obedecido a un acto voluntario del trabajador sino a una medida de expulsión en su contra acordada por la organización sindical respectiva.

Al respecto, debe tenerse presente –en aplicación de la jurisprudencia administrativa precedentemente expuesta– que la finalidad tenida en vista por el legislador para imponer la obligación de efectuar el aporte que nos ocupa a los trabajadores desafiliados del sindicato con el cual negociaron, es establecer la debida correspondencia de éstos a favor de dicha organización sindical, por la circunstancia de mantener los beneficios que dicha organización obtuvo, no obstante su desafiliación, hasta el término del instrumento colectivo respectivo.

Lo anterior se traduce, en la especie, en que la circunstancia de tratarse de una desafiliación que no ha tenido por causa un acto voluntario de la trabajadora por cuya situación se consulta, sino que, por el contrario, obedeció a una decisión de la organización respetiva que, con arreglo al estatuto que la rige, acordó su expulsión, carece de incidencia a este respecto, pues el fundamento de la obligación del aporte de que se trata radica en que los dependientes desafiliados mantienen su derecho a percibir los beneficios obtenidos por el sindicato con el que negociaron y del cual eran socios, hasta el vencimiento del instrumento colectivo respectivo, no obstante su posterior desafiliación, asistiéndole, por tanto, a la organización respectiva, la correlativa facultad de exigir el referido aporte y recoger así el fruto de su esfuerzo y de su capacidad negociadora hasta dicho vencimiento.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el inciso 3º del artículo 346 en análisis no distingue acerca de la naturaleza de la desafiliación, de lo cual es posible colegir que la obligación impuesta por la referida norma rige tanto tratándose de la desafiliación voluntaria como de aquella aplicada como sanción por la organización sindical respectiva, en conformidad a su estatuto, conclusión a la que es posible arribar utilizando el argumento de la no distinción, regla práctica de interpretación que se traduce en el aforismo jurídico: *“Donde la ley no distingue, tampoco nosotros debemos distinguir”*.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la trabajadora afectada por la medida de expulsión acordada por el Sindicato N° 2 “Marcos Gallardo” de Empresa Alimentos Cuisine Solutions S.A., hecha efectiva con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo, debe seguir cotizando el 75% de la cuota ordinaria mensual durante toda la vigencia de dicho instrumento a favor de la mencionada organización.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. ATENCIÓN PRIMARIA. PERMISO. CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR FUNCIONARIO. CALIFICACIÓN.

3323/066, 19.08.2011

Los cursos de capacitación que puedan impartir los funcionarios de la atención primaria de salud que prestan sus servicios en Corporaciones Municipales no quedan comprendidos dentro del término “cargos docentes” a que se refiere el artículo 85 de la ley 18.883.

Fuentes: Ley 19.378, artículo 4º. Decreto N° 1.889, de 1995, artículo 4º inciso 1º. Ley 18.883, artículos 85, letra a) y 86.

Mediante presentación citada en el Antecedente..., solicita Ud. un pronunciamiento de este Servicio en relación con la negativa de la Corporación Municipal de Pudahuel de otorgarle permiso para realizar capacitaciones en un Instituto Privado por 6 horas a la semana.

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

El inciso 1° del artículo 4° de la Ley 19.378 establece:

“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.”

El artículo 4°, inciso 1° del Decreto N° 1889 de 1995, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el estatuto de atención primaria de salud municipal, repite esto mismo al disponer:

“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de la Ley N° 19.378, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.”

Por su parte, el artículo 85 letra a) de la Ley 18.883, prescribe:

“No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere el presente Estatuto será compatible:

“Con los cargos docentes de hasta un máximo de doce horas semanales, en establecimientos que no sean dependientes o no estén vinculados a la respectiva municipalidad;”

En la especie se ha consultado si procede que la Corporación Municipal de Pudahuel le otorgue permiso por seis horas a la semana para efectuar clases en un Instituto Profesional.

En primer término cabe tener en consideración que la Ley 19.378 no regula expresamente la compatibilidad con otros cargos como tampoco la posibilidad de desempeñar funciones docentes, por lo que procede dar aplicación supletoria a la ley 18.883, la que sí regula la materia en consulta otorgando al funcionario el derecho de desempeñar dichas labores hasta un máximo de doce horas semanales.

Relacionado con lo anterior, cabe precisar que el artículo 8° de la ley 19.863, sobre remuneraciones de autoridades de gobierno y cargos críticos de la Administración Pública y de normas sobre gastos reservados, publicada en el Diario Oficial de 06.02.03, dispone lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubiere desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

A su vez, el inciso 2° del artículo 4° de la ley 19.378 prescribe:

“El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.”

Efectuadas las referidas precisiones, cabe señalar qué debe entenderse por actividades docentes.

Al respecto, la Contraloría General de la República en dictámenes 27.895 y 52.718, ambos de 2004, y 50.848, de 2008, ha entendido por “docencia” aquellas actividades de carácter profesional de nivel superior que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, y que considera las etapas de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las actividades educativas generales

y complementarias, que tienen lugar en los establecimientos de educación parvularia, básica, media y superior.

Por otra parte, el artículo 10 de la ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone:

“Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurado la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”.

De lo anterior se deriva que las labores de capacitación a que se refiere la presente consulta no quedan comprendidas dentro de las actividades propias de la docencia, por lo que la posibilidad de desarrollarlas queda excluida de los cargos a los que se refiere el artículo 85 de la ley 18.883, resultando forzoso concluir que no se puede comprender la capacitación dentro del vocablo “docencia”.

En consecuencia, en mérito de lo antes expuesto y disposiciones legales citadas informo a Ud. que los cursos de capacitación no quedan comprendidos dentro de las actividades de docencia y por lo tanto no habilitan a los funcionarios de la atención primaria de salud que se desempeñan en Corporaciones Municipales para desempeñar cargos docentes hasta un máximo de doce horas semanales en establecimientos que no sean dependientes o no estén vinculados a la respectiva Municipalidad.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO. FORMA DE COMPENSAR DÍAS ADICIONALES DE DESCANSO ANUAL.

3324/067, 19.08.2011

1. En caso que la empresa ENAEX S.A. convenga con sus trabajadores afectos a la Resolución N° 000161, de 21.01.2010 de este Servicio que autorizó una distribución excepcional de la jornada de trabajo y descansos, para una faena ubicada fuera de centros urbanos, una compensación de los seis días adicionales de descanso anual a que hace referencia su considerando cuarto, ésta deberá efectuarse en dinero en base al concepto de día trabajado, caso en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, y,
2. La compensación en dinero de los días de descanso anual adicional a que tienen derecho los trabajadores regidos por resoluciones dictadas por este Servicio en base al artículo 38 incisos penúltimo y final del Código del Trabajo, por medio de las cuales se autoriza un sistema excepcional de jornada y descanso para faenas ubicadas dentro de centros urbanos, debe calcularse en base al concepto de día trabajado, evento en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la que corresponda pagar por concepto de jornada extraordinaria.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 y 38 incisos 5°, 6° y final.

Concordancias: Dictámenes N° 0045/005, de 03.01.2008 y N° 1.262/41, de 30.03.2005.

Mediante presentación del ANT. ..., se solicita un pronunciamiento jurídico respecto a la forma como compensar (en dinero) el descanso anual adicional que se contempla para los trabajadores afectos a un sis-

tema excepcional de distribución de jornada y descansos, autorizado mediante la Resolución N° 000161, de 21.01.2010 de este Servicio. En la especie, se agrega, la empresa Enaex Servicios S.A., ha acordado con los trabajadores, que éstos no harán uso de este descanso anual adicional, sino que será compensado en dinero, tal como lo autoriza tal Resolución. Sin embargo, difieren las partes interesadas en el modo de llevar a cabo dicha compensación. Así, para la empresa **deben compensarse días**, para lo cual deberán sumarse todos los estipendios que mensualmente percibe el trabajador y que puedan calificarse como sueldo a la luz del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, para luego dividirlo por 30, obteniéndose, así, el valor diario, el que, finalmente se debe multiplicar por seis. En cambio, para el sindicato, **la compensación debe realizarse en horas**, al valor de trabajo de jornada extraordinaria, fundándose en que, al hacer referencia la referida Resolución al artículo 32 del cuerpo legal citado, que trata sobre la jornada extraordinaria, debe compensarse a razón de 12 horas de trabajo diarias, como extraordinarias, multiplicadas por 6, en atención al número de días a compensar.

Respecto del argumento de los trabajadores, la empresa sostiene que la alusión al artículo 32 del Código del Trabajo por la Resolución en comento, constituye sólo un marco referencial al cual deben sujetarse las partes al pactar la compensación en dinero, pero en caso alguno transforma el beneficio de días en uno de horas, más aún cuando no se trata de jornada extraordinaria en los términos del artículo 30 del Código Laboral, al no haberse excedido la jornada autorizada.

Por último, la empresa sostiene que la faena a la que se autorizó la jornada excepcional, denominada "Faena Chuquicamata-Suministro de Explosivos y Accesorios de Tronadura, Contrato Marco N° 4600004304 (ubicada en la comuna de Calama), por ubicarse fuera de centro urbano, no se encontraba obligada a conceder el beneficio del descanso adicional, teniendo éste su origen en la voluntad unilateral de la empresa o en el acuerdo con los trabajadores, por lo que, en el evento que el criterio de este Servicio fuere coincidente con el del sindicato, resultaría inaplicable en la especie, por no emanar dicho beneficio del marco regulatorio contenido en la Orden de Servicio N° 5.

Mediante ordinarios individualizados en el ANT. ... se dio traslado a los sindicatos de la empresa, para que hicieran su descargo a la presentación de la empresa, sin que se hubiera recibido respuesta alguna al respecto.

Sobre el particular, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

Por medio de la Resolución N° 000161, de 21.01.2010 la Dirección del Trabajo autorizó a la empresa ENAEX S.A. para establecer un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, respecto de su personal que presta servicios en calidad de supervisor tronadura, capataz de tronadura, cargador de tiros, administrativo encargado polvorines, chofer operador camión fábrica, chofer operador equipo auxiliar, chofer operador equipo auxiliar cargador tiros, chofer operador cargador tiros, chofer polvorinero, mecánico capataz chofer operador y operario, en la faena denominada "Faena Chuquicamata-Suministro de Explosivos y Accesorios de Tronadura, Contrato Marco N° 4600004304, ubicada en la comuna de Calama, Región de Antofagasta.

En los considerandos 3° y 4° de la recién citada resolución administrativa, se dispuso:

"3) Que, el sistema excepcional cuya autorización se solicita consiste en ciclos rotativos y continuos, compuestos de 7 días de trabajo continuo, seguidos de 7 días continuos de descanso, en horario de 07:00 a 19:00 hrs., con jornadas diarias de 12 horas de trabajo y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, siendo el promedio de 42 horas semanales de trabajo en dicho ciclo".

"4) Que, el sistema de jornada excepcional propuesto contempla el otorgamiento de 6 días de descanso anual adicionales a los días de descanso, convencionales o legales, los que podrán distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de

las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.”

De los considerandos transcritos, se desprende que la jornada excepcional autorizada incluye el otorgamiento por parte de la empresa de 6 días adicionales de descanso que, en lo que interesa a la presente respuesta, **puede por acuerdo de las partes, ser compensado en dinero, caso en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la que corresponde pagar por concepto de jornada extraordinaria.**

De su presentación se concluye que no hay discusión respecto a la opción de no otorgar los días adicionales contenidos en la Resolución a modo de descanso, sino a compensarlos en dinero, pero sí hay controversia en cuanto a la operación aritmética que supone aplicar tal compensación de acuerdo a lo dispuesto en la norma contenida en el artículo 32 del Código Laboral, a efectos de determinar el piso mínimo del valor a pagar, tal y como lo dispone la doctrina administrativa vigente, contenida, entre otros, en el **dictamen N° 0045/005, de 03.01.2008.**

Al respecto, cabe tener presente que, en lo pertinente, la Orden de Servicio N° 5, de fecha 20.11.2009 de este Servicio, refiriéndose al criterio establecido para el señalado descanso anual adicional, dispuso:

“Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días. Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.”

Tal y como se refiere en MEMO del ANT..., este criterio, que resulta aplicable sólo para solicitudes de faenas ubicadas dentro del radio urbano, tiene su origen y justificación en lo resuelto por este Servicio mediante dictamen N° 2.419/137, de 25.07.2002, en cuanto a que no procede otorgar, a lo menos, dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo a los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en las situaciones previstas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, en atención a lo cual esta Institución, con el fin de compensarlos por el no otorgamiento de a lo menos 2 días de descanso al mes en días domingo, fijó como criterio orientador del ejercicio de la potestad que le reconocen los incisos finales del mismo artículo 38, el que la empresa solicitante otorgue un descanso anual adicional de a lo menos 6 días, pudiendo, por acuerdo de las partes, compensarse en dinero, en cuyo evento, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

De lo anterior se desprende que la compensación en dinero de los días de descanso anual adicional tiene directa relación con los días domingo no descansados, lo que lleva a concluir que por su propia naturaleza la indicada compensación deba calcularse en base al concepto de día trabajado y no por horas trabajadas, sin que lo anterior obste a que el monto final no pueda ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

La anterior conclusión debe entenderse aplicable no tan sólo en el caso de las compensaciones que se deriven de resoluciones que autoricen distribución excepcional de jornada y descanso en centros urbanos, sino también en aquellos casos, como el que ocupa la presentación en comento, en que no encontrándose la empresa obligada a otorgar dicha compensación, por tratarse de una faena ubicada fuera de centro urbano, así lo haya hecho.

En consecuencias, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, cúpleme informar a usted que:

1. En caso que la empresa ENAEX S.A. convenga con sus trabajadores afectos a la Resolución N° 000161, de 21.01.2010 de este Servicio que autorizó una distribución excepcional de la jornada de trabajo y descansos, para una faena ubicada fuera de centros urbanos, una compensación de los seis días adicionales de descanso anual a que hace referencia su considerando cuarto, ésta deberá efectuarse en dinero en base al concepto de día trabajado, caso en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, y,

2. La compensación en dinero de los días de descanso anual adicional a que tienen derecho los trabajadores regidos por resoluciones dictadas por este Servicio en base al artículo 38 incisos penúltimo y final del Código del Trabajo, por medio de las cuales se autoriza un sistema excepcional de jornada y descanso para faenas ubicadas dentro de centros urbanos, debe calcularse en base al concepto de día trabajado, evento en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la que corresponda pagar por concepto de jornada extraordinaria.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BONIFICACIÓN POR RETIRO LEY N° 20.501. REQUISITO DE EDAD.

3366/068, 22.08.2011

El requisito mínimo de edad contemplado en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, para los efectos de acogerse a la bonificación por retiro prevista en dicha norma legal, debe estar cumplido al 31 de diciembre de 2012 y no al momento en que el docente formalice su renuncia voluntaria al cargo.

Fuentes: Ley N° 20.501, artículo 9° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección, fije el sentido y alcance del artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, acerca de si los sesenta y cinco o más años de edad si son hombres o, sesenta o más años de edad si son mujeres, que exige la referida norma legal, deben estar cumplidos al momento de presentar la renuncia.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 20.501, sobre calidad y equidad en la educación, publicada en el diario oficial de 26 de febrero de 2011, en su artículo 9° transitorio, dispone:

“Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011 pertenezcan a la dotación docente del sector municipal, ya sea administrada directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, sea en calidad de titulares o contratados, y que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

“Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria con carácter irrevocable ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento

correspondiente, hasta el 1 de diciembre del 2012, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos cuarto y sexto de este artículo.

“Esta bonificación tendrá un monto de hasta \$20.000.000 (veinte millones de pesos), y será proporcional a las horas de contrato y los años de servicio en la respectiva dotación docente o fracción superior a seis meses con un máximo de once años. El monto máximo de la bonificación corresponderá al profesional de la educación que renuncie voluntariamente durante el período comprendido entre la entrada en vigencia de esta ley y el 31 de julio de 2012, que tenga once años o más de servicio en la respectiva dotación docente y un contrato por 44 horas.

“Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al ciento por ciento de la bonificación, que se calculará proporcionalmente a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.

“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización o bonificación que, por concepto de término de la relación o de los años de servicio que pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera fuera su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren el artículo 73 y 2º transitorio del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y con las que se hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7º y 9º transitorios de la ley N° 19.410, o en la ley N° 19.504, o en el artículo 3º transitorio de la ley N° 19.715, o 6º transitorio de la ley N° 19.933, y en los artículos segundo y tercero transitorios de la ley N° 20.158. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, cuyo monto fuere mayor, podrá optar por esta última.

“Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia entre el 1 de agosto de 2012 y el 1 de diciembre del mismo año, tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero precedente rebajada en un veinte por ciento, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.

“Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.

“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible en los mismos términos señalados en el inciso quinto de este artículo.

“Esta bonificación será incompatible para quienes tengan la calidad de funcionarios públicos afectos al decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

“El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011, han pertenecido a la dotación docente del sector municipal, sea en calidad de titulares o de contratados y que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres o, sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente a que pertenecen, tendrán derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Se infiere, asimismo, que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia con carácter de irrevocable, a más tardar el 1º de diciembre de 2012, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente, la que se hará efectiva por el sólo ministerio de la ley cuando el profesional de la educación cumpla con la respectiva edad.

Finalmente, se deduce, que el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener que para acceder a la Bonificación por Retiro de que se trata, se requiere cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Haber pertenecido a la dotación docente del sector municipal, sea en calidad de titular o de contratado durante el año escolar 2011;
- b) Tener, al 31 de diciembre de 2012, sesenta o más años de edad si es mujer o, sesenta y cinco o más años de edad si es hombre;
- c) Presentar la renuncia voluntaria al cargo, a más tardar el 1º de diciembre de 2012, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente.

En relación al requisito signado con la letra c), dispone la norma legal en análisis que dicho bono, calculado en proporción a la carga horaria y antigüedad en la dotación, se recibirá en un ciento por ciento, si la renuncia se formaliza entre la entrada en vigencia de la ley N° 20.501 y el 31 de julio de 2012, siendo rebajada en un veinte por ciento si tal medida se concreta entre el 1 de agosto de 2012 y el 1º de diciembre del mismo año.

De este modo, dando respuesta a la consulta formulada, y conforme al claro tenor literal de la norma en análisis, preciso es sostener que para los efectos de presentar la renuncia voluntaria al cargo no es requisito tener cumplidos los sesenta o sesenta y cinco años de edad, según sea el caso

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el requisito mínimo de edad contemplado el artículo 9º transitorio de la Ley N° 20.501, para los efectos de acogerse a la bonificación por retiro prevista en dicha norma legal, debe estar cumplido al 31 de diciembre de 2012 y no al momento en que el docente formalice su renuncia voluntaria al cargo.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BONIFICACIÓN POR RETIRO LEY N° 20.501. PROCEDENCIA DE INVOCAR CAUSAL ARTÍCULO 72, LETRA H) DEL ESTATUTO DOCENTE.

3444/069, 31.08.2011

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul no se encuentra facultada para invocar la causal prevista en letra h) del artículo 72, del Estatuto Docente, esto es, salud irrecuperable, respecto de un profesional de la educación, que con anterioridad a su declaración de irrecuperabilidad por la Comisión Médica, Preventiva e Invalidez, presentó su renuncia irrevocable al cargo para acogerse a la bonificación por retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

Fuentes: Ley N° 20.501, artículo 9° transitorio. Ley N° 19.070, artículo 72, letra h), párrafo 1°.

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul se encuentra facultada para invocar respecto de un profesional de la educación, la causal prevista en letra h) del artículo 72 del Estatuto Docente, esto es, salud irrecuperable, considerando que dicha irrecuperabilidad fue declarada por la Comisión Médica, Preventiva e Invalidez, con posterioridad a la renuncia voluntaria presentada por dicho docente para acogerse a la bonificación por retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

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

La Ley N° 20.501, sobre calidad y equidad en la educación, publicada en el diario oficial de 26 de febrero de 2011, dispone en su artículo 9° transitorio:

“Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011 pertenezcan a la dotación docente del sector municipal, ya sea administrada directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, sea en calidad de titulares o contratados, y que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

“Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria con carácter irrevocable ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 1 de diciembre del 2012, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos cuarto y sexto de este artículo.

“Esta bonificación tendrá un monto de hasta \$20.000.000 (veinte millones de pesos), y será proporcional a las horas de contrato y los años de servicio en la respectiva dotación docente o fracción superior a seis meses con un máximo de once años. El monto máximo de la bonificación corresponderá al profesional de la educación que renuncie voluntariamente durante el período comprendido entre la entrada en vigencia de esta ley y el 31 de julio de 2012, que tenga once años o más de servicio en la respectiva dotación docente y un contrato por 44 horas.

“Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al ciento por ciento de la bonificación, que se calculará proporcionalmente a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.

“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización o bonificación que, por concepto de término de la relación o de los años de servicio que pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera fuera su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren el artículo 73 y 2° transitorio del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y con las que se hubieren obtenido por

aplicación de lo dispuesto en los artículos 7º y 9º transitorios de la ley N° 19.410, o en la ley N° 19.504, o en el artículo 3º transitorio de la ley N° 19.715, o 6º transitorio de la ley N° 19.933, y en los artículos segundo y tercero transitorios de la ley N° 20.158. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, cuyo monto fuere mayor, podrá optar por esta última.

“Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia entre el 1 de agosto de 2012 y el 1 de diciembre del mismo año, tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero precedente rebajada en un veinte por ciento, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.

“Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.

“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible en los mismos términos señalados en el inciso quinto de este artículo.

“Esta bonificación será incompatible para quienes tengan la calidad de funcionarios públicos afectos al decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

“El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011, han pertenecido a la dotación docente del sector municipal, sea en calidad de titulares o de contratados y que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad, si son mujeres o, sesenta y cinco o más edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente a que pertenecen, tendrán derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Se infiere, asimismo, que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, con carácter de irrevocable, a más tardar el 1º de diciembre de 2012, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente, la que se hará efectiva por el sólo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla con la respectiva edad.

Finalmente, se deduce, que el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación.

Lo anterior, permite sostener que durante el período que media entre la renuncia voluntaria al cargo y la percepción del total de la bonificación que tiene derecho a percibir el docente, continúa plenamente vigente el vínculo contractual que une al dependiente con su empleador, debiendo por tanto las partes, continuar cumpliendo con las obligaciones que les impone, para ambos, el contrato de trabajo.

De este modo, si durante el transcurso del referido lapso, el docente incurre en un incumplimiento de sus obligaciones, el empleador se encontrará facultado para poner término a su contrato por la respectiva causal, caso en el cual la relación laboral terminará por dicha causal y no por la de renuncia voluntaria en los términos previstos en el artículo 9º transitorio de la Ley N° 20.501, no asistiéndole, por tanto, el derecho a percibir la bonificación por retiro prevista en dicha norma legal.

Distinta es la situación respecto de la causal contemplada en la letra h) del artículo 72 del Estatuto Docente, puesto que en tal situación no estamos en presencia de una causal subjetiva imputable a la voluntad del trabajador sino, por el contrario, a una situación ajena a su voluntad, que dice relación con su salud irrecuperable.

Siendo así, se es de opinión que en el caso en consulta, la renuncia voluntaria al cargo para acogerse a la bonificación por retiro, tiene el carácter de irrevocable para el docente y vinculante para el empleador, no pudiendo por tanto éste último invocar con posterioridad a la referida renuncia, la causal de salud irrecuperable.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul no se encuentra facultada para invocar la causal prevista en letra h) del artículo 72, del Estatuto Docente, esto es, salud irrecuperable, respecto de un profesional de la educación, que con anterioridad a la declaración de su irrecuperabilidad por la Comisión Médica, Preventiva e Invalidez, presentó su renuncia irrevocable al cargo para acogerse a la bonificación por retiro prevista en el artículo 9º transitorio de la Ley N° 20.501.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIÓN MUNICIPAL. ATENCIÓN PRIMARIA. CONCURSO PÚBLICO.
RENUNCIA POSTULANTE.**

3629/070, 09.09.2011

Atiende presentación sobre concurso público en el sistema de atención primaria de salud que indica.

Fuentes: Ley 19.378, artículo 4º inciso 1º y Decreto N° 1.889, de 1995, artículos 4º inciso 1º y 16.

Mediante presentación citada en el Antecedente..., Ud., en representación de doña Celeste Fabiana Miranda Almonacid, solicita pronunciamiento de esta Dirección en relación con la contratación a plazo fijo de su representada, a pesar de los resultados del concurso público al que ella postuló en la Corporación Municipal de Castro. Lo anterior toda vez que en dicho procedimiento ella habría obtenido el segundo más alto puntaje y, además, quien obtuvo el primer lugar, habría renunciado al mismo antes de asumir el cargo.

Para los efectos de emitir el pronunciamiento solicitado se dio traslado de su solicitud a la Corporación Municipal de Castro y se solicitó informe a la Inspección Provincial del Trabajo de Castro.

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

El inciso 1º del artículo 4º de la Ley 19.378 señala:

“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.”

A su vez, el inciso 1° del artículo 4° del Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, establece:

“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de la Ley N° 19.378, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.”

El artículo 16 del Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, dispone:

“El nombramiento del funcionario regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto alcaldicio.

“Si el interesado, debidamente notificado, personalmente o por carta certificada, de la oportunidad en que deba asumir sus funciones, no lo hiciera dentro del tercer día, contado desde la fecha de la notificación, el nombramiento quedará sin efecto por el sólo ministerio de la ley.”

Cabe hacer presente que ni la ley 19.378 ni el Reglamento respectivo establecen norma alguna que regule la facultad u obligación de la autoridad para nombrar a algún otro postulante una vez finalizado el respectivo procedimiento concursal.

En la especie, consta de los antecedentes que según las bases del concurso, éste constaba de cuatro etapas, siendo la última de éstas la de selección y resolución final. Además, que por Resolución N° 399 de 06.12.2010 resultó ganadora del concurso para proveer el cargo de asistente social doña Marioly Navarrete San Martín, cargo que debía desempeñar a partir del 1° de enero de 2011. Sin embargo la Sra. Navarrete con fecha 31 de diciembre de 2010 presenta su renuncia al cargo para el cual había resultado elegida.

De lo anterior se desprende que la Corporación no puede llenar la vacante del cargo de asistente social con alguno de los otros postulantes que participaron en el concurso para proveer dicho cargo por cuanto de acuerdo al artículo 16 del Decreto N° 1.889, antes transcrito, el nombramiento del funcionario rige desde la fecha indicada en el respectivo decreto alcaldicio. Por consiguiente, si la interesada debidamente notificada de la oportunidad en que debe asumir sus funciones no lo hace dentro de tercer día, como sucedió en la especie, su nombramiento queda sin efecto por el solo ministerio de la ley, debiendo la Corporación Municipal, en este caso, llamar a un nuevo concurso para proveer dicho cargo pues el procedimiento ya se encuentra plenamente concluido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones antes expuestas cumpro con informar a Ud. que la Corporación deberá llamar a un nuevo concurso para proveer el cargo de asistente social que quedó vacante al ser nombrada una persona que renunció a dicho cargo antes de la fecha fijada para asumir sus funciones, sin que resulte procedente llenar dicha vacante con alguno de los otros postulantes en los términos expuestos en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONSTITUYE REMUNERACIÓN IMPONIBLE.

3630/071, 09.09.2011

El bono de término de negociación colectiva pactado entre la Sociedad Educacional Alquimia Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Myriam Elizabeth Castro Hidalgo "Colegio Melford College" constituye remuneración, y por ende, al tenor de la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social, es de naturaleza imponible.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 41;

Concordancias: Ord. N° 1816/52 de 24.04.2005; Ord. N° 1199/38 de 28.03.2005; Ord. N° 261/20 de 24.01.2002; Ord. N° 3536/171 de 21.09.2001;

Mediante presentación del antecedente..., Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el bono de término de negociación colectiva pactado entre la Sociedad Educacional Alquimia Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Myriam Elizabeth Castro Hidalgo "Colegio Melford College" reviste el carácter de imponible y tributable.

Sobre el particular, cumplo 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 avaluables 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 avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso 2° del mismo precepto.

Ahora bien, del contrato colectivo vigente en la empresa que se ha tenido a la vista, consta en su cláusula N° 11, que las partes acordaron el pago de un bono de término de negociación colectiva respecto de los trabajadores que participaron en ella y que se haría efectivo en una cuota conjuntamente con la remuneración mensual de Julio del año 2011.

En estas circunstancias, considerando que se está en presencia de una contraprestación en dinero establecida en el referido instrumento colectivo y teniendo presente que además no se encuentra excluido expresamente como remuneración en el precepto jurídico en comento, forzoso resulta concluir que el bono en referencia es constitutivo de remuneración.

Precisado lo anterior, y en cuanto a la imponibilidad de dicho beneficio, cabe señalar que la Superintendencia de Seguridad Social, organismo competente para resolver sobre el particular, mediante dictamen N° 1481 de 21.01.1998 concluyó que el bono por término de conflicto tenía carácter imponible, atendido que el pago efectuado por tal concepto era recibido por el trabajador a causa del trabajo, único vínculo jurídico existente que lo justifica.

Funda su determinación en el hecho que la imponibilidad se encuentra ligada a lo que se entiende por remuneración para fines previsionales, toda vez que es esta la base que tiene el afiliado para efectuar

las cotizaciones en un régimen previsional, remitiéndose así al concepto que contempla el artículo 41 ya transcrito, del que deduce que para la incorporación de alguna prestación en dinero dentro de la remuneración, ésta debe tener como base el contrato de trabajo, agregando asimismo, que el concepto de remuneración consignado en la norma citada es amplísimo al tener un carácter meramente ejemplar, como se desprende de la expresión “entre otras” y que las únicas excepciones a él se contienen taxativamente en su inciso segundo sin que entre ellas se encuentre el bono de termino de conflicto.

Por último, 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 el bono de termino de negociación colectiva pactado entre la Sociedad Educativa Alquimia Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Myriam Elizabeth Castro Hidalgo “Colegio Melford College” constituye remuneración, y por ende, al tenor de la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social, es de naturaleza imponible.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DESCANSO. VULNERACIÓN. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN, Y DESCANSO. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR.

REALIZACIÓN DÍA DE TRABAJO. CONSIDERACIÓN TIEMPO TRABAJADO. AUTORIZACIÓN EMPLEADOR EN DÍA DE TRABAJO.

3659/072, 13.09.2011

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica se realicen en días de descanso del trabajador, toda vez que ello implica una vulneración de las normas que regulan tal derecho. Con todo, aquellos que se hubieren efectuado en días de descanso del trabajador, no generan horas extraordinarias, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.
- 2) Lo expresado en el punto anterior no podría verse alterado por la circunstancia que exista autorizado en la correspondiente faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 22, inciso 1º; 30, y 186. Ley N° 16.744, artículo 71, inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes N° s 2913/050, de 20.07.2011, y 4618/109, de 04.07.1990.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si genera pago de horas extraordinarias el tiempo destinado por el trabajador a renovar examen médico ocupacional por labores en altura geográfica, cuando dicho examen se realiza en días de descanso, en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo autorizado a la empresa, examen que es efec-

tuado comúnmente por los organismos administradores de la ley N° 16.744, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Agrega, que se trata de faenas que se desarrollan entre 2.500 y 3.000 metros de altura.

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

En primer término, corresponde precisar que acorde a la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 2913/050, de 20.07.2011, no resulta conforme a derecho que los exámenes médicos de aptitud para desempeño en labores consideradas insalubres o peligrosas, se realicen en días de descanso del trabajador, ya sea que correspondan a un régimen ordinario o excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.

La jurisprudencia anteriormente citada tiene su fundamento en lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, a la cual se le requirió opinión por Ordinario del Ant. 4), Organismo que mediante Oficio N° 28685, del Ant. 3), expone:

“Que las actividades de control médico ocupacional por labores en altura geográfica a que se refiere la consulta, se insertan y son consecuencia de la relación laboral que mantiene el trabajador con la empresa, por lo que la realización de las mismas no debiera efectuarse dentro de los días de descanso del interesado. Es más y teniendo en cuenta que el marco regulatorio a que se alude –el artículo 71 de la ley N° 16.744– dispone que el empleador debe autorizar al trabajador para que asista a estas diligencias médicas, esta autorización sería innecesaria si el interesado las cumple en algún día de descanso; por lo tanto, supone que se realizan cuando el trabajador debe asistir a cumplir con su obligación laboral.”

Cabe señalar que el citado artículo 71, inciso 2º, de la ley N° 16.744, sobre seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, antes citado, dispone:

“Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales”.

Corresponde tener presente, que la disposición legal antes transcrita se enmarca, a juicio de la Superintendencia mencionada, dentro de las obligaciones generales de prevención de riesgos laborales que de acuerdo a la legislación incumbe asumir al empleador.

Pues bien, de lo anteriormente expuesto se desprende, por una parte, que las actividades de control médico ocupacional no procede que se realicen durante los días de descanso del trabajador, sino cuando está cumpliendo jornada laboral, y por otra, que el artículo 71, de la ley N° 16.744, que dispone que el tiempo de los exámenes médicos se considera tiempo trabajado para todos los efectos legales, sería aplicable sólo cuando éstos se efectúan durante la jornada de trabajo, y por ello se necesita autorización del empleador, pero no si se realizan en días de descanso, lo que por lo demás, como se ha indicado, no sería procedente, por significar infringir el derecho al descanso del trabajador.

En efecto, la citada doctrina establece que los exámenes o controles médicos ya indicados que se lleven a cabo durante días de descanso del trabajador, significan infracción a su derecho al descanso, vulneración que no obliga a otorgar en su reemplazo un día de descanso, sino que es una conducta sancionable administrativamente por este Servicio. Así lo ha sostenido la doctrina, contenida, entre otros, en dictamen N° 4618/109, de 04.07.1990, al manifestar: *“Resuelto que en la especie el empleador ha contravenido las disposiciones legales relativas al descanso semanal, cabe señalar que esta Dirección reiteradamente ha concluido que si se considera que el objeto de este beneficio es permitir al dependiente reponerse del desgaste ocasionado por los días de labor, preciso es convenir que no resulta procedente otorgar, ya sea de una sola vez o separadamente, los días de descanso que no se concedieron en su oportunidad, toda vez que con ello no se cumpliría el fin perseguido por el legislador, el cual ya quedó desvirtuado al momento de cometerse la infracción”.*

La misma doctrina agrega:

“En estas circunstancias, en el caso en análisis, la omisión cometida por la empresa en este aspecto, no es susceptible de ser subsanada retroactivamente sino tan sólo a futuro, correspondiendo sancionar administrativamente la infracción cometida con arreglo al artículo 451 (actual artículo 506) del Código del Trabajo”.

En otros términos, los exámenes médicos ocupacionales del trabajador realizados en días de descanso significan vulneración a las normas que regulan este beneficio, que faculta a este Servicio para aplicar las sanciones administrativas correspondientes.

Pues bien, aclarado lo anterior, cabe dilucidar si la situación antes analizada, podría originar pago de jornada extraordinaria por el tiempo que demande la realización de hecho de tales exámenes en días de descanso.

Al efecto, el artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.

A su vez, el artículo 22, inciso 1º, del mismo Código, señala:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”.

Del análisis conjunto de ambas disposiciones legales citadas se colige que serán horas extraordinarias las que excedan de las cuarenta y cinco horas semanales, o de las pactadas, si son inferiores a esta duración.

De esta forma, para que se configure jornada extraordinaria debe excederse la jornada ordinaria máxima semanal de trabajo, o la pactada si fuere menor.

Lo anterior obliga a concluir que si durante los días que corresponde descanso al trabajador, se efectúa exámenes médicos para establecer su aptitud al trabajo, el período que demande la realización de éstos no podría ser considerado jornada extraordinaria, toda vez que no se ha prestado servicios o cumplido jornada laboral, por lo que no podría excederse la jornada ordinaria de trabajo.

Lo expresado no podría verse alterado por el hecho que en las faenas exista autorizado un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, si se considera que el tiempo destinado a los exámenes médicos aludidos no ve modificada su naturaleza por la aplicación de este régimen excepcional, por cuanto, si se han efectuado durante el descanso del trabajador, su duración no podría constituir jornada, cualquiera sea el régimen de distribución de la misma.

De este modo, no podría considerarse que el tiempo utilizado en la realización de tales exámenes constituiría jornada laborada cuando ello ocurre durante los descansos, como se consulta, oportunidad en la cual la jornada está precisamente suspendida, y con mayor razón, dicho tiempo no podría ser estimado para el pago de jornada extraordinaria.

Cabe reiterar, que acorde al artículo 71 de la ley N° 16.744, sólo cuando el dependiente se encuentra efectivamente desempeñando la jornada laboral, y ésta se ve interrumpida por la asistencia a la práctica de los exámenes médicos de control indicados, el tiempo empleado en ello se considera por la misma disposición legal trabajado para todos los efectos legales, por lo que sólo en tal circunstancia podría configurarse la obligación de pago de horas extraordinarias, siempre que mediante este tiempo se exceda la jornada ordinaria máxima laboral o la pactada, si fuere inferior.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y doctrina citadas, cúmpleme informar a Ud.:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica se realicen en días de descanso del trabajador, toda vez que ello implica una vulneración de las normas que regulan tal derecho. Con todo, aquellos que se hubieren efectuado en días de descanso del trabajador, no generan pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.
- 2) Lo expresado en el punto anterior no podría verse alterado por la circunstancia que exista autorizado en la correspondiente faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. COLEGIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL DIFERENCIAL DE LOS PROYECTOS DE INTEGRACIÓN ESCOLAR.

LEY N° 19.464. APLICABILIDAD ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INTEGRACIÓN ESCOLAR.

3703/073, 14.09.2011

- 1) El profesor de educación especial o diferencial que cumple labores de apoyo al profesor jefe en las opciones 1, 2 y 3 de los proyectos de integración escolar, en el aula regular y en el aula de recursos, se encuentra regido en sus relaciones laborales con el sostenedor por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias.
- 2) Se encuentra, asimismo, regido por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias, el profesor de educación especial o diferencial que se desempeña en el aula de recursos en las opciones 3 y 4 de los referidos proyectos de integración escolar.
- 3) A los asistentes de la educación que prestan labores de apoyo en los proyectos de integración, tales como los psicólogos, y fonoaudiólogos, les son aplicables las normas del Código del Trabajo, leyes complementarias y Ley N° 19.464 en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244.

Fuentes: Estatuto Docente, artículos 71 y 78. Ley N° 19.464, artículo 2°.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las normas legales por las cuales se rige el personal docente y asistente de la educación, contratado en los establecimientos educacionales para desempeñar funciones vinculadas a los Proyectos de Integración Escolar "PIE".

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

Revisada la Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, en especial el Capítulo II del Título IV, relativo al acceso a la educación, como asimismo, el Decreto N° 1 del Ministerio de Educación, de 1998, que reglamenta el referido Capítulo II, cabe señalar que dichos

cuerpos legal y reglamentario no contemplan disposición alguna que señale el régimen de contratación a que debe someterse el personal que se incorpora a un establecimiento educacional para ejecutar labores ligadas a los proyectos de integración.

De este modo, a fin de dar respuesta a la consulta planteada se estimó pertinente solicitar previamente, al Ministerio de Educación, un informe acerca de las alternativas de integración escolar que ofrecen los establecimientos educacionales comunes a los alumnos discapacitados, como asimismo, la calificación técnico-pedagógica de las labores realizadas por el personal contratado para trabajar en dichos proyectos, quien mediante ordinario N° 05/78, de 25 de julio de 2011, cuya copia se adjunta, tuvo a bien señalar lo siguiente:

"1.- Las opciones de integración escolar en establecimientos educacionales regulares son:

"Opción 1. El alumno asiste a todas las actividades del curso común y recibe atención de profesionales especialistas docentes o no docentes en el Aula de Recursos en forma complementaria.

"Opción 2. El alumno asiste a todas las actividades del curso común, excepto a aquellas áreas o subsectores en que requiera de mayor apoyo, las que deberán ser realizadas en el Aula de Recursos.

"Opción 3. Asiste en la misma proporción de tiempo al Aula de Recursos y al aula común. Pueden existir objetivos educacionales comunes para alumnos con o sin discapacidad.

"Opción 4. Asiste a todas las actividades en el Aula de Recursos y comparte con los alumnos del establecimiento común, en recreos, actos o ceremonias oficiales del establecimiento o de la localidad, y actividades extraescolares en general. Esto representa una opción de integración física o funcional.

" 2.- El apoyo que presta el profesor de educación especial o diferencial al profesor jefe en las opciones 1, 2 y 3 en el aula regular, es labor de docencia de aula.

"3.- Las funciones que cumple el profesor de educación especial o diferencial en las opciones 3 y 4 en el aula de recursos, son de docencia de aula, ya que es el profesor especialista que atiende a los alumnos con necesidades educativas especiales en dicha aula".

De consiguiente, de acuerdo a lo informado por el Ministerio de Educación, las labores de apoyo que cumple el profesional de la educación especial o diferencial al profesor jefe en las opciones 1, 2 y 3, en el aula regular, como también, según lo confirmado por dicho Ministerio, en antecedente 1), en el aula de recursos, constituyen docencia de aula.

Asimismo, constituyen docencia de aula, según lo informado por esa entidad, las funciones que los profesionales de la educación de que se trata, cumplen en el aula de recursos en las opciones 3 y 4.

Consecuente con lo anterior, preciso es sostener que dichos profesionales de la educación quedan regidos en sus relaciones laborales con el sostenedor, al igual que el profesor jefe, por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias, al tenor de lo dispuesto en los artículos 71 y 78 del referido Estatuto, según se trate del sector municipal o particular, respectivamente.

Tratándose del sector municipal, dichos docentes quedan regidos supletoriamente, además, por el Estatuto Administrativo Municipal, en materia de terminación del contrato de trabajo.

Respecto del personal asistente de la educación que presta labores de apoyo en dichos programas de integración, tales como los psicólogos y fonoaudiólogos, preciso es sostener que a dicho personal le son aplicables las normas del Código del Trabajo, leyes complementarias y Ley N° 19.464 en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto en el cuerpo del presente oficio y lo informado por el Ministerio de Educación, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El profesor de educación especial o diferencial que cumple labores de apoyo al profesor jefe en las opciones 1, 2 y 3 de los proyectos de integración escolar, en el aula regular y en el aula de recursos, se encuentra regido en sus relaciones laborales con el sostenedor, por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias.
- 2) Se encuentra, asimismo, regido por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y leyes complementarias, el profesor de educación especial o diferencial que se desempeña en el aula de recursos en las opciones 3 y 4 de los proyectos de integración escolar.
- 3) A los asistentes de la educación que prestan labores de apoyo en los proyectos de integración, tales como los psicólogos, y fonoaudiólogos, les son aplicables las normas del Código del Trabajo, leyes complementarias y Ley N° 19.464 en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

1) FERIADO OBLIGATORIO 19 DE SEPTIEMBRE 2011. DEPENDIENTES DEL COMERCIO. APLICABILIDAD.

2) FERIADO OBLIGATORIO 19 DE SEPTIEMBRE 2011. PERSONAL EXCLUIDO.

3) FERIADO OBLIGATORIO 19 DE SEPTIEMBRE 2011. ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES APERTURA. PROCEDENCIA. ATENCIÓN PERSONAL PROPIETARIO.

4) FERIADO OBLIGATORIO 19 DE SEPTIEMBRE 2011. APLICABILIDAD "TIENDAS DE CONVENIENCIA".

5) FERIADO OBLIGATORIO 19 DE SEPTIEMBRE 2011. DURACIÓN.

3709/074, 16.09.2011

1) Se encuentran afectos a la normativa prevista en el artículo único de la ley N° 20.538, que consagra, por una sola vez, como feriado obligatorio e irrenunciable el día 19 de septiembre del año 2011, todos los dependientes del comercio, excluidos aquellos que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Quedarían también afectos a dicha normativa los trabajadores que se desempeñan en las denominadas "tiendas de conveniencia" que funcionan adosadas a los servicentros, en la medida que la actividad que éstos realicen se limite a la venta de productos y mercaderías.

- 2) La duración de los descansos obligatorios e irrenunciables que para las festividades patrias del presente año rigen para los trabajadores del comercio en virtud de las normas previstas en el artículo único de la ley N° 20.538 y el artículo 2° de la ley N° 19.973, se rigen por las normas de duración del descanso contempladas en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia que implica que éstos deben comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente de éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.
- 3) La ley N° 20.538, ha establecido excepcionalmente que el día 19 de septiembre de 2011 constituye feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del comercio, excluidos los señalados en el punto 1) precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquellos se desempeñan, por lo que en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.

Fuentes: Leyes N°s. 20.538, artículo único, y 19.973, artículo 2°.

Concordancias: Dictámenes 3773/84, de 14.09.2007 y 4126/068, de 16.09.2010.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo único de la ley N° 20.538, publicada en el Diario Oficial de 16 de septiembre de 2011, que establece por una sola vez como feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del comercio, con las excepciones que el mismo precepto indica, el día 19 de septiembre de 2011.

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

El artículo único de la citada ley, establece:

“Artículo único.- El día 19 de septiembre de 2011 será feriado obligatorio e irrenunciable para todos los trabajadores dependientes del comercio, con la excepción de aquellos señalados en el artículo 2° de la ley N° 19.973.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas en conformidad al inciso segundo del artículo 2° de la mencionada ley.”

Por su parte, el artículo 2° de la ley N° 19.973, modificado por la ley N° 20.215, publicada en el Diario Oficial de 14.09.07, dispone:

“Los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere, en primer término, que por única vez y sólo por el año 2011 el legislador ha consagrado como feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del sector comercio, salvo las excepciones previstas en el artículo 2° de la ley N° 19.973, el día 19 de septiembre de dicho año.

Se infiere asimismo, que con carácter permanente, ha establecido que para dichos trabajadores, exceptuados los referidos en la norma legal precitada, constituye feriado obligatorio e irrenunciable los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año.

De la normativa anotada se deduce además, que ella constituye una excepción a las disposiciones contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, puesto que con carácter de irrenunciable, libera de la obligación de prestar servicios en los días señalados a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y de días festivos, para los cuales éstos constituyen, por regla general, días normales de trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de los términos establecidos tanto en el artículo único de la ley N° 20.538, como del artículo 2° de la ley N° 19.973, se deduce que el ámbito de aplicación de los mismos se circunscribe a los trabajadores del comercio, concepto que de acuerdo a lo establecido en los dictámenes N° 3773/84 de 14.09.07 y 4126/068, de 16.09.2010, que fijaron el alcance de este último precepto legal, comprende a todos aquellos dependientes que se desempeñen en un establecimiento de dicha naturaleza y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

A la luz del concepto de trabajadores de comercio fijado por la doctrina institucional, preciso es convenir que para los efectos previstos en dichos cuerpos legales no podrían ser calificados como tales los trabajadores que no obstante desempeñarse en un establecimiento comercial, cumplen funciones que no se relacionan con el expendio o venta directa al público en los términos antes señalados, situación en que se encontrarían, entre otros, los bodegueros, reponedores, administrativos, secretarías, etc., circunstancia que permite afirmar que los días en comento no constituyen para ellos feriados obligatorios e irrenunciables. Por el contrario, encuadrarían dentro de dicho concepto y quedarían afectos a los señalados feriados, los trabajadores que se desempeñan como cajeros(as), atendido que la actividad que dichos dependientes desarrollan se relaciona directamente con la venta o expendio de mercaderías.

Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, es necesario puntualizar que en el punto 4° del dictamen N° 3773/84 de 14.09.07, ya citado, se precisa que atendido que la norma prevista en el actual artículo 2° de la ley 19.973 no ha dispuesto el cierre de los establecimientos en que se desempeñan los trabajadores afectos a los feriados irrenunciables ya señalados, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en esos días siempre que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal y directa por éste. La misma conclusión resulta aplicable al feriado obligatorio e irrenunciable correspondiente al día 19 de septiembre de 2011.

De ello se sigue que en aquellos establecimientos comerciales que no se encuentran en la situación anotada, el empleador no podrá exigir a los trabajadores del comercio que en ellos laboran prestación alguna de servicios en este día, lo que derivará necesariamente en el cierre del respectivo establecimiento al no poder brindar la atención propia e inherente a tal actividad.

Precisado lo anterior, cabe referirse a las excepciones contempladas en los cuerpos legales precedentemente citados, conforme a las cuales sus disposiciones no resultan aplicables a los trabajadores que se desempeñan en los siguientes establecimientos:

- a) Clubes y restaurantes.
- b) Establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, y,
- c) Expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Ello implica que para dichos dependientes los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, como asimismo, el día 19 de Septiembre de 2011, no constituyen feriados obligatorios e irrenunciables por lo que se encuentran obligados a laborar normalmente en dichos días, sin perjuicio de los descansos compensatorios a que tienen derecho por aplicación del artículo 38 del Código del Trabajo.

Cabe señalar que por lo que concierne a las exclusiones a que se refiere la letra a) precedente, el dictamen N° 3773/084, ya citado, sobre la base del concepto de la expresión restaurante fijada por el Diccionario de

la Real Academia de la Lengua Española cuya acepción 1. la define como *“Establecimiento público donde se sirven comidas y bebidas, mediante precio, para ser consumidas en el mismo local”*, ha precisado que quedarían comprendidos dentro de dicho concepto todos aquellos establecimientos que cumplan con tales características aunque tengan una denominación diferente. El citado pronunciamiento jurídico agrega que quedarían incluidas en la excepción de que se trata, las fuentes de soda y las pastelerías en la medida que los clientes de éstas últimas efectúen el consumo de los alimentos que en ellas se elaboran, en el mismo local.

En este mismo contexto resulta necesario referirse a la situación del personal que labora en los locales adosados a los servicientros, denominados comercialmente “tiendas de conveniencia”. Según los antecedentes recopilados por este Servicio, la actividad que se desarrolla en algunos de dichos establecimientos se limita a la venta de los productos y mercaderías en existencia, lo que a la luz de la doctrina contenida en los mencionados dictámenes N° 3773/084, de 14.09.07 y 4126/068, de 16.09.2010, permite calificar a los dependientes que realizan tal labor y aquellas relacionadas, como trabajadores del comercio para los efectos previstos en el artículo 2° de la ley 19.973 y único de la ley N° 20.538. Tal circunstancia permite concluir, a la vez, que los mismos tienen derecho a los feriados obligatorios e irrenunciables que recaen en los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre, 1° de enero de cada año y, excepcionalmente, el día 19 de septiembre de 2011.

De los mismos antecedentes, aparece igualmente que existen otros locales de la misma naturaleza en que coexiste la actividad de venta directa al público de los productos que allí se ofrecen con la elaboración de alimentos –hot-dog, café, y venta de bebidas y sandwichs preparados–, que son consumidos por el cliente en el propio local, lo cual permitiría sostener, aplicando la doctrina institucional precitada, que los mismos podrían encuadrarse en el concepto de restaurante a que en ella se alude y por lo tanto, que a los dependientes que realicen tal atención no les correspondería impetrar en forma obligatoria e irrenunciable los aludidos feriados.

Sin perjuicio de ello, es necesario puntualizar que en el caso anterior correspondería analizar cada caso en particular, con el objeto de determinar si los trabajadores que en ellos laboran podrían o no ser calificados como trabajadores del comercio.

2) En relación a la duración del descanso durante los días señalados, cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 38 del mismo Código prescribe:

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que las horas de inicio y término del descanso que se indican en el artículo 36 resultan aplicables tanto respecto de trabajadores afectos al régimen normal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, como para aquellos exceptuados del descanso en domingo y festivos en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, de manera tal que en ambos casos el descanso semanal debe iniciarse a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo o del descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, sin perjuicio de las alteraciones horarias que podrían producirse en caso de existir turnos rotativos

de trabajo. Al respecto debe señalarse que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido que esta norma de excepción sólo se traduce en que los trabajadores sujetos a turnos rotativos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior al descanso o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Aplicando lo anterior a las festividades patrias del presente año, preciso es concluir que para los trabajadores del comercio exceptuados del descanso dominical y de días festivos que no laboren en turnos rotativos de trabajo, el respectivo descanso deberá comenzar a las 21 horas del día 17 de septiembre y terminar a las 06:00 del día 20 del mismo mes. Por el contrario, para los trabajadores afectos a turnos laborales de carácter rotativo, el aludido descanso podrá comenzar a las 00:00 horas del día 18 de septiembre y finalizar a las 00:00 horas del día 20 del mismo mes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y doctrina institucional invocada, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Se encuentran afectos a la normativa prevista en el artículo único de la ley N° 20.538, que consagra, por una sola vez, como feriado obligatorio e irrenunciable el día 19 de septiembre del año 2011, todos los dependientes del comercio, excluidos aquellos que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Quedarían también afectos a dicha normativa los trabajadores que se desempeñan en las denominadas "tiendas de conveniencia" que funcionan adosadas a los servicentros, en la medida que la actividad que éstos realicen se limite a la venta de productos y mercaderías.

2) La duración de los descansos obligatorios e irrenunciables que para las festividades patrias del presente año rigen para los trabajadores del comercio en virtud de las normas previstas en el artículo único de la ley N° 20.538 y artículo 2° de la ley N° 19.973, se rigen por las normas de duración del descanso contempladas en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia que implica que éstos deben comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente de éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

3) La ley N° 20.538, ha establecido excepcionalmente que el día 19 de septiembre de 2011 constituye feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del comercio, excluidos los señalados en el punto 1) precedente, pero no ha prohibido la apertura de los establecimientos en que aquellos se desempeñan por lo que, en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en tales días, en la medida que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal o directa por éste.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

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

1. Circulares

72, 31.08.2011

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización a empresas operadoras del sistema de Zona Franca en las regiones de Tarapacá y Magallanes.

La Dirección del Trabajo, en la búsqueda de mecanismos y procedimientos que aseguren el cumplimiento de su misión institucional, ha puesto en marcha una herramienta que se denomina "Programas Interregionales de Fiscalización". Estos programas se caracterizan por la identificación y fiscalización de realidades específicas buscando elevar el cumplimiento de la norma laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo en los distintos tipos de empresas: principales, contratistas o subcontratista.

Con este antecedente y con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral se ha dispuesto la aplicación de esta modalidad de fiscalización al sector del Comercio Zona Franca, de acuerdo a la forma y objetivos establecidos en esta Circular los que han sido diseñados y organizados con las Coordinaciones Inspectivas de las regiones de Tarapacá y Magallanes. Este programa está dirigido específicamente a las empresas operadoras del sistema en estas ciudades.

1. DIFUSIÓN Y COORDINACIÓN

Previamente a la realización del presente Programa Interregional, se realizarán dos reuniones de coordinación y conocimiento de las realidades de ambas regiones. Para ello, en el mes de Septiembre y Octubre deberán desplazarse los Directores Regionales y los Coordinadores Inspectivos fuera de su jurisdicción, hacia la otra región participante.

12 al 15/09/2011 Magallanes visita ZOFRI

17 al 20/10/2011 Iquique visita ZONA AUSTRAL

En estas visitas se efectuarán reuniones de lanzamiento del programa en donde participarán los actores en cuestión, a saber: administradores de los sistemas francos, asociación de usuarios, organizaciones de trabajadores. De esta forma se dará a conocer el programa de fiscalización, sus objetivos y se explicarán sus alcances, además la región visitante expondrá ante la audiencia la realidad laboral en el sector.

2. MATERIAS A FISCALIZAR

Se verificará las normas aplicadas a:

- a.- Informalidad laboral.
- b.- Higiene y Seguridad: Nivel I y Nivel II del formulario F 26.

3. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES A REALIZAR

La cantidad de fiscalizaciones a realizar, por región, será la que se señala a continuación y serán con cargo a las cantidades disponibles a cada Dirección Regional:

REGIÓN	CANTIDAD DE FISCALIZACIONES	TIPO DE PROGRAMA
TARAPACÁ	15	MÁS INFRACCIONADO
MAGALLANES	10	MÁS INFRACCIONADO
TOTAL	25	

4. LUGARES Y FECHA DE LAS FISCALIZACIONES

Se fiscalizarán empresas del sistema de Zona Franca de Iquique y Punta Arenas, que operan al interior de dichos recintos, en galpones o bodegas, dando prioridad a aquellas empresas que por R.U.T. o nombre de fantasía, se encuentren en ambos sistemas francos.

Las fiscalizaciones se realizarán en Septiembre y Octubre del 2011.

5. ACTIVACIÓN DE LAS FISCALIZACIONES

La activación de las fiscalizaciones estará disponible del 12-09-2011 al 31-10-2011 y su ponderación será 1.

Para realizar su ingreso al sistema DT-PLUS, se deberá seleccionar el Programa que se detalla (Código 3901):

Comercio – Zona Franca – Interregional (1)

6. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

Las fiscalizaciones se desarrollarán bajo la modalidad de “Asistencia al Cumplimiento”, para lo cual se otorgará un plazo de 7 días hábiles para la corrección de las materias que se constaten en infracción. En anexo N° 1 se adjunta Acta de Constatación de Hechos a utilizar en el presente programa.

En caso de verificar situaciones de peligro inminente para la vida y seguridad de los trabajadores, se procederá a la suspensión de faenas y multas correspondientes con notificación al final de la fiscalización.

La segunda visita de fiscalización, la cual se originará en caso de haber constatado infracción en la primera visita, deberá realizarse en terreno, sólo en la medida que algunas de las materias constatadas en infracción sea relativas a temas de higiene y seguridad, en caso contrario, esta segunda visita se realizará en dependencias de las Inspecciones.

7. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

En caso de verificar, en la segunda visita de fiscalización, incumplimiento o cumplimiento parcial en la corrección de las materias constatadas en infracción, se cursarán las sanciones correspondientes, de acuerdo con los procedimientos vigentes en la materia.

8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá instruir a los fiscalizadores participantes del programa interregional en los objetivos y modalidad de fiscalización con el fin de salvaguardar la homogeneidad de los procedimientos y criterios inspectivos a aplicar. También deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el 05-11-2011, a la casilla electrónica 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.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN



INSPECCIÓN: _____

DOMICILIO: _____

Región	Inspección	Año	Nº 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

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 _____
Nº _____, 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. 4º 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):



ANEXO N° 1

REGIÓN	INSPECCIÓN	AÑO	N° FISCALIZACIÓN

ANEXO ACTA DE CONSTATACIÓN DE HECHOS**NÓMINA DE TRABAJADORES**

RUT Empresa Razón Social / Nombre (apellido paterno, apellido materno, nombres)

	NOMBRE TRABAJADORES	R.U.T.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

CONSOLIDADO PROGRAMA INTERREGIONAL ZONAS FRANCAS 2011											
	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZÓN SOCIAL	RUT	CÓDIGOS DE LAS MATERIAS LABORALES MULTADAS			CÓDIGOS DE LAS MATERIAS DE H Y S MULTADAS			
					A	B	C	A	B	C	D
TARAPACÁ	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
	6										
	7										
	8										
	9										
	10										
	11										
	12										
	13										
	14										
	15										
TOTAL		TOTAL			0	0	0	0	0	0	0
MAGALLANES	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
	6										
	7										
	8										
	9										
	10										
TOTAL		TOTAL			0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GENERAL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IMPORTANTE:

NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO.

SÓLO SE CONSIGNA VALOR DE LA MULTA EN LOS CASOS EN QUE SE CURSE Y EL MONTO SE INGRESA EN UTM O IMM, NO INDICAR 0 EN LOS CASOS EN QUE NO SE CURSA SANCIÓN.

LA PLANILLA SUMA POR SÍ SOLA EN LA FILA GRIS, POR LO QUE NO SE DEBE INGRESAR LA SUMA A MANO.

LA PLANILLA ESTÁ HECHA PARA SER IMPRESA EN TAMAÑO FOLIO Y EN FORMA HORIZONTAL.

77, 06.09.2011**Departamento de Inspección.**

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector Comercio y procedimiento para tratamiento de denuncias.

Ante la proximidad de las Fiestas Patrias, a las eventuales aperturas de establecimientos comerciales y a que los trabajadores que en ellos laboran deben gozar obligatoria e irrenunciablemente de feriado el día 18 de septiembre (y 19 de septiembre en la medida que el proyecto ingresado al Parlamento con fecha 31/08/2011 se materialice en ley de la República, posterior a la fecha de esta circular), es que se ha estimado necesario establecer un procedimiento para canalizar las posibles denuncias y fiscalización propiamente tal durante los días 18 y 19, en la modalidad de recorrido por los sectores urbanos para ver si hay o no establecimientos comerciales abiertos, a la vez que fiscalizar las eventuales denuncias que se les deriven a los funcionarios encargados. Además se ha dispuesto la realización de un Programa Nacional de Fiscalización al Comercio, con el fin de difundir la normativa aplicable a este sector

I. MARCO JURÍDICO**1. FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE PARA TRABAJADORES DEL COMERCIO**

La Ley N° 20.215, junto con modificar el artículo 24, del Código del Trabajo, modificó el artículo 2º, de la Ley N° 19.973, reemplazando la expresión “los trabajadores que laboran en centros comerciales o malls”, por “los dependientes del comercio”.

Se entenderá por trabajadores del Comercio a aquellos dependientes que se desempeñan en establecimientos comerciales, cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de mercaderías o productos que en ellos se ofrecen. Se incluyen los trabajadores que se desempeñan en las denominadas “tiendas de conveniencia” que funcionan adosadas a los Servicentros, en la medida que la actividad que éstos realicen **se limite a la venta de productos y mercaderías**.

Quedan excluidos de esta clasificación los trabajadores que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como también aquellos que se desempeñen en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Dentro de esta exclusión, también quedarían las ya señaladas “tiendas de conveniencia”, en la medida que coexista la actividad de venta directa al público de los productos que allí se ofrecen con la elaboración de alimentos –hot dog– café, y venta de bebidas y sándwichs preparados, que son consumidos por el cliente en el propio local.

Para los trabajadores afectos al régimen normal de descanso previsto en el artículo 35 del Código del Trabajo, es decir, aquellos que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, los días 18 y 19 de septiembre constituyen días de descanso, no pudiendo en consecuencia, exigírseles la prestación de servicios en dichos días.

2. HORARIO DE INICIO DEL DESCANSO

En relación con la duración del descanso obligatorio e irrenunciable durante el día 18 de septiembre (y eventualmente el 19 de septiembre), cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Al respecto el dictamen N° 3773/084, de 14.09.07., de esta Dirección establece: “Del análisis conjunto de las citadas disposiciones legales se infiere que las horas de inicio y término del descanso que se indican en el artículo 36 precitado resultan aplicables tanto respecto de trabajadores afectos al régimen normal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, como para aquellos exceptuados del descanso en domingo y festivos en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, de manera tal que en ambos casos el descanso semanal debe iniciarse a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo o del descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, sin perjuicio de las alteraciones horarias que podrían producirse en caso de existir turnos rotativos de trabajo. Al respecto debe señalarse que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido que esta norma de excepción, se traduce en que sólo los trabajadores sujetos a turnos rotativos de trabajo podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior al descanso o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste cuando el respectivo turno incida en dichos períodos”.

Agregando, “Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la duración del descanso correspondiente a los días 1° de mayo, 18 de septiembre (que incluiría el 19 de septiembre), 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que el mismo debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos”.

En atención de lo anterior, el descanso deberá comenzar a las 21 horas del día 17 de septiembre y finalizar a las 06:00 horas del 19 de septiembre (o 20 de septiembre, en caso que se apruebe en el Congreso el proyecto de ley que declara el día 19 de septiembre feriado irrenunciable para los dependientes del comercio), salvo la excepción ya señalada.

II. FISCALIZACIÓN SOLICITADA

El presente punto debe tratarse en su totalidad fuera del alcance del Programa Nacional de Fiscalización al sector Comercio, es decir, las fiscalizaciones que se realicen con ocasión de las eventuales denuncias vía web por no otorgar feriado el día 18 de septiembre (y 19 de septiembre), deberán ser ingresadas al sistema informático DT Plus como denuncias de trabajadores.

DIFUSIÓN DE LA NORMA – RECEPCIÓN DE DENUNCIAS – PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

En la página institucional de este Servicio se habilitará una sección en donde los trabajadores del comercio puedan ingresar sus denuncias, además de informarse respecto de la normativa correspondiente.

Las denuncias que se originen por esta vía, serán clasificadas por el Departamento de Inspección y derivadas a los correos institucionales de los Coordinadores Inspectivos.

Los Coordinadores Inspectivos recepcionarán las denuncias enviadas desde el nivel central, las cuales deberán ser tramitadas el día 18 de septiembre hasta las 14:00 hrs (y el día 19 de septiembre hasta las 14:00 hrs.). Para ello se deberá disponer de un fiscalizador en las ciudades de la región donde se concentre el mayor porcentaje de la actividad económica comercial, el que deberá realizar recorridos aleatorios por las calles de la ciudad, a fin de verificar “in situ” el cumplimiento de la norma. Esta actividad que realizará

entre las 10:00 y las 14:00 hrs. del día 18 de septiembre (y entre las 10:00 y las 14:00 hrs. del día 19 de septiembre).

Aquellas denuncias recepcionadas entre el 18 de septiembre después de las 14:00 hrs. (o 19 de septiembre después de las 14:00 hrs.) y 21 de septiembre, tendrán plazo de tramitación hasta el 22-09-2011.

Los fiscalizadores participantes en esta actividad deberán ser aquellos que en forma voluntaria entreguen su consentimiento para ello, pagándose este trabajo como horas extras de continuidad, no por denuncia tramitada (no deben marcarse en el F02 como jornada extraordinaria). En caso de no existir fiscalizadores voluntarios, deberán asumir la tarea el (la) Director (a) Regional y/o el (la) Coordinador (a) Inspectivo(a), en caso de este último deberá pagarse las horas extras al igual que en el caso de los fiscalizadores.

Cada Dirección Regional deberá tramitar ante la intendencia, la autorización para la circulación del o los vehículos estatales para este(os) día(s).

En caso de denuncia o de encontrar algún local de comercio abierto con trabajadores en su interior, el único concepto a fiscalizar será:

NO OTORGAR DESCANSO EL DÍA 18 DE SEPTIEMBRE 2011 (Y 19 DE SEPTIEMBRE) A LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO

Respecto de la tipificación de la infracción, se estará a lo dispuesto en el Tipificador de Infracciones vigente, de acuerdo con el siguiente detalle:

1036-b	No otorgar descanso día 18 de septiembre, a trabajadores del Comercio.	Grave	Nº Trab. Empresa	MONTO
			1 a 49	5
			50 a 199	10
			200 y más	20
			U.M. U.T.M.	
			Nota: La multa es por cada trabajador en infracción.	

Respecto de la tipificación de la infracción por no otorgar descanso el día 19 de septiembre, se deberá observar lo que la propia ley señale, ya que podría ser, tal como en el caso del 18 de septiembre, un monto de multa por trabajador afectado o por la regla general del artículo 506 del Código del Trabajo. Esta situación será informada a los Coordinadores Inspectivos en el momento que el proyecto de ley sea publicado.

En cada lugar fiscalizado que se encuentre en infracción, se deberá suspender las actividades en forma inmediata, dejando constancia en Anexo N° 1, Acta de Suspensión de Labores por no otorgamiento de feriado obligatorio irrenunciable a trabajadores del Comercio el día 18 de septiembre de 2011 (y 19 de septiembre de 2011), adjunto a esta Circular, entregando una copia a la persona encargada del lugar fiscalizado.

En caso que el empleador no se allane a suspender las actividades en forma inmediata, el fiscalizador actuante deberá solicitar la presencia de Carabineros de Chile, con el fin de que se aperciba el cierre del local en conjunto o que quede constancia del hecho por un segundo Ministro de Fe.

La Resolución de Multa correspondiente deberá ser notificada de inmediato a alguna persona con las facultades del artículo 4° del Código del Trabajo, en caso contrario, a la dirección de la casa matriz de la empresa por correo certificado o personal posterior, adjuntando una copia de la correspondiente Acta de Suspensión de Laborales.

Deberá informárseles a los empleadores que cesaron su conducta ilegal, allanándose a las instrucciones impartidas, que en caso de solicitar la Reconsideración Administrativa de la Resolución de Multa cursada, ésta será rebajada a los siguientes montos:

- Para empresas entre 1 y 49 trabajadores: 1 UTM
- Para empresas entre 50 y 199 trabajadores: 2 UTM
- Para empresas entre 200 y más trabajadores: 3 UTM

Los Directores Regionales deberán informar a sus respectivos Coordinadores Jurídicos respecto de las rebajas instruidas en la presente Circular. Además cuando los fiscalizadores actuantes respondan la solicitud de Reconsideración de Multa en el respectivo F 15, deberán seguir la pauta señalada.

III. PROGRAMA DE FISCALIZACIÓN

1. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL SECTOR COMERCIO

Desde el 12 y hasta el 15 de septiembre, se deberán fiscalizar empresas del sector Comercio, privilegiando aquéllas, que a juicio de las respectivas jefaturas regionales, provinciales o comunales, tengan una mayor probabilidad de desconocimiento de la normativa especial que rige para este sector con ocasión del día 18 de septiembre (y eventualmente 19 de septiembre).

La cantidad de empresas a fiscalizar, será la que se detalla en el siguiente cuadro:

REGIÓN	Nº DE FISCALIZACIONES A REALIZAR CON CARGO AL PROGRAMA
Tarapacá	20
Antofagasta	50
Atacama	30
Coquimbo	50
Valparaíso	50
Lib. Bernardo O'Higgins	40
Maule	50
Bío Bío	50
Araucanía	50
Los Lagos	50
Aysén	60
Magallanes	65
Metropolitana Poniente	50
Metropolitana Oriente	55
Los Ríos	40
Arica - Parinacota	40
TOTAL	750

Los objetivos de estas fiscalizaciones serán tres:

- Verificar si existen trabajadores sin contrato de trabajo,
- Verificar si existen empleadores que no tengan en uso registro control de asistencia, respecto de la totalidad de sus trabajadores, y

- Dar a conocer la norma especial que rige para el sector Comercio en Fiestas Patrias, específicamente para el día 18 de septiembre (y 19 de septiembre).

Estas materias serán tratadas conforme se instruye a continuación:

CONTRATO DE TRABAJO Y REGISTRO DE ASISTENCIA

Se deberá verificar respecto de una muestra de trabajadores, no superior a 15, presentes al momento de la fiscalización, que cuenten con contrato de trabajo y registren su asistencia de acuerdo lo estipula el Código del Trabajo. En caso de encontrar algún trabajador sin contrato de trabajo y/o sin registro de asistencia se deberá dar un plazo de:

- 1 a 49 trabajadores, 5 días hábiles
- 50 y más trabajadores, 2 días hábiles

Se utilizará en este caso el formulario del Anexo N° 2, Acta de Constatación, el cual se adjunta a la presente Circular.

En caso de que el empleador no corrija las infracciones detectadas a satisfacción de este Servicio, se cursarán las sanciones correspondientes de acuerdo con los procedimientos vigentes y al Tipificador de Hechos Infracionales.

DIFUSIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LA NORMA ESPECIAL

En cada empresa fiscalizada se deberá entregar, bajo firma, el Anexo N° 3, Acta de Notificación Marco Normativo que Regula al Sector Comercio 18 de septiembre 2011 (y 19 de septiembre), adjunto a la presente Circular, firmando el empleador o su representante la respectiva nómina en señal de recepción del citado Anexo.

El fiscalizador actuante deberá informar al empleador en forma clara y precisa, respecto de la normativa contenida en el Acta.

2. ACTIVACIÓN DEL PROGRAMA

El programa estará activo en el sistema desde el 12 al 16 de septiembre y cada comisión tendrá ponderación 1 y se consignará de la siguiente forma:

Programa Nacional

Comercio – Fiestas Patrias 2011 (1)

El programa será desactivado del sistema el día 17 de septiembre, para que no se produzcan ingresos de denuncias con cargo a este programa, de esta forma el Coordinador Inspectivo deberá procurar que el día 16 quede ingresado en el sistema la totalidad de comisiones que la región debe cumplir de acuerdo con lo señalado en el punto 1. del románico III.

IV. OBSERVACIONES FINALES

1. INFORME CONSOLIDADO

Atendidas las siempre urgencias comunicacionales tanto de este Servicio como del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se deberán remitir a este Departamento, vía correo electrónico a la casilla unges@dt.gob.cl dos informes consolidados, uno correspondiente a las eventuales denuncias y otro al programa de fiscalización, en los formatos respectivos que se adjuntan a la presente Circular.

El primer consolidado, denominado Consolidado Denuncias Fiestas Patrias, deberá enviarse a más tardar el 23-09-2011.

El segundo consolidado, denominado Consolidado Programa Fiestas Patrias, deberá enviarse a más tardar el 26-09-2011.

2. DIFUSIÓN Y RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de cada Coordinador Inspectivo dar a conocer el contenido de la presente Circular y velar por el cumplimiento de las instrucciones en ella contenidas, sin perjuicio de las responsabilidades jerárquicas que le caben a los Directores Regionales, Jefes de Inspección y Jefes de Unidades de Fiscalización, en virtud de sus cargos y a los fiscalizadores participantes en cumplir a cabalidad las mismas.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN



ANEXO Nº1

 INSPECCIÓN PROVINCIAL/COMUNAL DE _____
 DOMICILIO: _____

Nº FISCALIZACIÓN ____/2011/____

**ACTA DE SUSPENSIÓN DE LABORES POR NO OTORGAMIENTO DE FERIADO OBLIGATORIO IRRENUNCIABLE
 A TRABAJADORES DEL COMERCIO EL DÍA 18 DE SEPTIEMBRE DE 2011 (Y 19 DE SEPTIEMBRE 2011)**

En _____, a ____/____/____, siendo las _____ hrs., en visita de fiscalización al empleador _____, RUT _____, representado legalmente por _____, RUT _____, ambos domiciliados en _____, el fiscalizador que suscribe estableció la concurrencia del siguiente hecho, que configura infracción a la disposición que se señala, en relación con el (los) trabajadores(es) que se individualiza(n) más adelante y/o que en nómina anexa se adjunta, que es parte integrante de la presente para todos los efectos legales:

No otorgar descanso en día feriado obligatorio irrenunciable, no estando la empresa en las excepciones señaladas por la Ley.

- 1.- **18 de septiembre de 2010** (artículo 35º del Código del Trabajo, en relación al Artículo 2º de la Ley 19.973 de 2004 y 20.215 de 2007).
 2.- **19 de septiembre de 2010** (artículo 35º del Código del Trabajo, en relación _____).

INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

	NOMBRE	CÉDULA DE IDENTIDAD
1		
2		
3		
4		
5		

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

Conforme la obligación que impone el Artículo 35º del Código del Trabajo y según las facultades conferidas por el Artículo 28º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **se ordena la suspensión inmediata de las labores**, sin perjuicio de la sanción administrativa que en derecho proceda.

(Artículo 28 DFL Nº 2: En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral).

Se informa que se procederá a la aplicación de sanción administrativa, por infracción al Art. 35 del Código del Trabajo, esto es, no otorgar descanso día 18 de septiembre de 2011, día festivo declarado por ley.

En este mismo acto se deja constancia, para efectos de la futura Reconsideración Administrativa de la Resolución de Multa, que el empleador

Se allana y cesa la función ejecutada por el o los trabajadores antes individualizados.

No se allana e insiste con su conducta ilegal.

Para constancia de lo anterior, firma el empleador o su representante conforme con el Art. 4º del Código del Trabajo.

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____

Cargo : _____

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

Firma : _____

Nombre : _____

Fiscalizador(a)



INSPECCIÓN PROVINCIAL/COMUNAL DE _____

DOMICILIO: _____

N° FISCALIZACIÓN _____/2011/ _____

**ANEXO INDIVIDUALIZACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS
POR NO OTORGAR FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE**

	NOMBRE	CÉDULA DE IDENTIDAD
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Para constancia, firma el empleador o su representante conforme con el Art. 4° del Código del Trabajo.

Firma: _____

Firma: _____

Nombre: _____

Nombre: _____

RUT: _____

Cargo: _____

Fiscalizador(a)

Empleador/ Representante
Empleador

(Art. 4° Código del Trabajo)



INSPECCIÓN: _____

DOMICILIO: _____

Región	Inspección	Año	Nº 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	
<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 _____
Nº _____, 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. 4º 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. 4º Código del Trabajo)

Firma : _____

Nombre : _____

Fiscalizador(a)



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE PLANES Y PROGRAMAS

Acta de Notificación Marco Normativo que Regula al Sector Comercio

18 de septiembre 2011 (y 19 de septiembre)

En Santiago a, ____ de Septiembre de 2011, el fiscalizador que suscribe procedió a constituirse en la empresa _____, Rut: _____, representada legalmente por _____, Rut: _____ ambos con domicilio para estos efectos en _____, comuna de _____, con el propósito de que el empleador ya señalado tome cabal conocimiento del marco normativo que regula a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de fiestas patrias, navidad y otras festividades, conforme se establece en la Ley N° 20.215 de 14.09.2007.

En este acto el Sr. _____, Rut: _____, quien cumple funciones de _____, declara **estar** _____ **no estar** _____ en conocimiento de las normas laborales que regulan al sector, no obstante y/o para ello, el suscrito procede a notificar por escrito y verbalmente de las obligaciones que le asisten con ocasión de la celebración de las fiestas patrias, a saber:

1. Sobre el feriado obligatorio e irrenunciable para trabajadores del comercio, de acuerdo al artículo 2° de la Ley N° 19.973, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 20.215, establece que:

“Los días 1 de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio...”

2. En relación con la duración del descanso durante el día 18 de septiembre, cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

3. Respecto de aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.215, se encontraban otorgando el día 19 de septiembre de cada año como feriado colectivo, se deberá estar a lo dispuesto en dictamen N° 3773/084, de 14.09.07., en su numeral 5, establece:

“Finalmente resulta útil referirse a la situación del día 19 de septiembre respecto de aquellos trabajadores que en virtud de acuerdos expresos, contenidos en instrumentos

individuales o colectivos de trabajo, o tácitos, tengan garantizado el descanso en dicho día.

En el evento de existir un acuerdo expreso de las partes en orden a no laborar en ese día, preciso es convenir que el empleador no podría en forma unilateral, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, alterar dicho acuerdo y obligarlos a prestar servicios, puesto que lo contrario importaría un incumplimiento de una norma contractual que al tenor de lo establecido por el artículo 1545 del Código Civil constituye una ley para los contratantes que como tal no puede ser invalidada sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

4. Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten, y a las sanciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 2 N° 3 de la Ley N° 20.215, la que establece:
“Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.” Lo anterior, sin perjuicio de la facultad legal de duplicar o triplicar la(s) multa(s) impuesta(s).
5. Respecto del día 19 de septiembre, se está a la espera de proyecto de ley enviado al Parlamento, el cual, en caso de ser aprobado, declarará este día como feriado obligatorio e irrenunciable para todos los dependientes del comercio.

Para constancia lee y recibe copia de la presente.

Firma _____ Se excusa de firmar _____

Nombre: _____ Nombre Fiscalizador: _____

Rut: _____ Rut: _____

Firma

Firma

CONSOLIDADO PROGRAMA FIESTAS PATRIAS
 FECHA ENVÍO AL DEPTO. INSPECCIÓN: 26-09-2011

REGIÓN	Nº	FOLIO	RAZÓN SOCIAL	RUT	SE CURSÓ SANCIÓN	No escriturar Contrato de Trabajo		No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo		HOMBRES	MUJERES
						1006-a	UTM	1033-a	UTM		
	29										
	30										
	31										
	32										
	33										
	34										
	35										
	36										
	37										
	38										
	39										
	40										
	41										
	42										
	43										
	44										
	45										
	46										
	47										
	48										
	49										
	50										
	51										
	52										
	53										
	54										
	55										
	56										

CONSOLIDADO PROGRAMA FIESTAS PATRIAS
FECHA ENVÍO AL DEPTO. INSPECCIÓN: 26-09-2011

REGIÓN	Nº	FOLIO	RAZÓN SOCIAL	RUT	SE CURSO SANCIÓN	No escriturar Contrato de Trabajo		No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo		TRABAJADORES INVOLUCRADOS	
						1006-a UTM	1033-a UTM	HOMBRES Nº	MUJERES Nº		
	57										
	58										
	59										
	60										
	61										
	62										
	63										
	64										
	65										
TOTAL						0	0	0	0	0	0

IMPORTANTE

NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO, POR CUANTO POSTERIORMENTE DEBE REALIZARSE UNO NACIONAL.

78, 13.09.2011**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (Turismo, Transporte de Personal) y, de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros, en plazo y modalidades que se indica.

En atención a la proximidad de Fiestas Patrias, oportunidad en que la actividad del transporte de pasajeros se incrementa notablemente, se instruye la realización de un Programa Nacional a los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (entendiendo por tal, el *destinado a Turismo, Transporte de Trabajadores u otro similar, según Dictamen N° 2749/125 de 05.07.2004*) y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros.

1. BUSES A FISCALIZAR

En regiones se fiscalizará, de preferencia, los buses cuyos recorridos se originen o concluyan en la región en que se practique el control.

Por su parte, en la Región Metropolitana, se fiscalizarán los recorridos que entren y salgan de ésta.

En esta oportunidad sólo se fiscalizarán los buses de empresas que realicen viajes de más de 5 horas de duración.

2. LUGAR Y DÍA DE LA FISCALIZACIÓN

El procedimiento de fiscalización se llevará a cabo el día 16 de septiembre 2011 de preferencia a las 16:00 horas según el movimiento de cada terminal, con el fin de evitar controlar más de una vez el mismo bus en localidades diferentes. En el caso de que este horario no se acomode a la realidad regional, puede ser modificado con el fin de dar una mejor cobertura a las fiscalizaciones.

3. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES

Se realizarán el número de fiscalizaciones detalladas en el cuadro siguiente, por cada una de las Direcciones Regionales, tratando de no repetir las razones sociales.

DIRECCIÓN REGIONAL	CANTIDAD DE BUSES
TARAPACÁ	20
ANTOFAGASTA	20
ATACAMA	20
COQUIMBO	20
VALPARAÍSO	20
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	20
MAULE	20
BÍO BÍO	15
ARAUCANÍA	20
LOS LAGOS	19
AYSÉN	0
MAGALLANES	0
METROPOLITANA PONIENTE	20
METROPOLITANA ORIENTE	0
LOS RÍOS	20
ARICA PARINACOTA	20
TOTAL	254

4. MATERIAS DE FISCALIZAR

4.1 Instalación y funcionamiento de dispositivos de registro automatizado de asistencia, regulado por la Resolución Ex. N° 1081 del 22-09-2005 de este Servicio.

Se constatará la instalación y funcionamiento de los referidos dispositivos. Para tales efectos, se procederá a verificar si los equipos están instalados y si se encuentran en funcionamiento, debiendo en todos los casos consignarse el Operador del Sistema (Sistema Austral de Servicios CVX-R S.A.; Industria Electrónica Eko Maiko Ltda.; A.G. SINACH de FENABUS, EGT Servicios Ltda. y eventualmente otro), al que se encuentra adscrita la empresa que se fiscaliza.

4.2 Jornada y Descansos

Se verificará jornada y descansos de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 25 y 38 del Código del Trabajo, es decir:

- Tiempo máximo de conducción continua (5 horas);
- Descanso mínimo entre turnos de conducción (2 horas);
- Descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de un período de 24 hrs.;
- Descanso de 8 horas al arribar a un terminal después de haber servido un recorrido de 8 o más horas;
- Descanso semanal compensatorio; y
- Cumplimiento de ciclos de trabajo autorizados en la Resolución N° 1082 del 22-09-2005, en el evento que lo hubiere. Dichos ciclos de trabajo y descansos compensatorios son:
 - Siete días de trabajo continuos seguidos de dos de descanso (7x2);
 - Nueve días de trabajo continuos seguidos de tres de descanso (9x3); y/o
 - Diez días de trabajo continuos seguidos de cuatro de descanso (10x4).

En el evento de que se verifique que algún miembro de la tripulación fiscalizada esté prestando servicios por un número mayor a 6 días seguidos y hasta 10, deberá consultarse al propio trabajador si se encuentra afecto a alguno de los ciclos de trabajo establecidos en la Resolución N° 1082 y dejar constancia de ello en el Anexo N° 1 (punto 2., letra c.). En caso de que el trabajador no se encuentre afecto a alguno de los ciclos de trabajo ya señalados, se estará frente a una situación de infracción.

En todos los casos se fiscalizará su cumplimiento a través del dispositivo a bordo y en caso de no ser posible se utilizará Anexo N° 1, Acta Programa Nacional de Fiscalización al Transporte Interurbano de Pasajeros, consignando en el punto 2, la declaración de los propios trabajadores, sean estos conductores y/o auxiliares.

5. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

El fiscalizador se deberá constituir el día, a la hora y en el lugar señalado en el punto 2) de esta Circular, con el objeto de fiscalizar aquellos buses que se encuentren en espera de su salida o bien estén arribando al terminal.

- a) Para efectos de contar con el reporte que emite el dispositivo instalado a bordo de los buses, se deberá proceder como se indica en la propia pantalla del dispositivo.

La impresión que emita el dispositivo, dará cuenta de todas las materias objeto de esta actividad inspectiva, las mismas que deberán adjuntarse al informe de fiscalización.

Se debe tener presente que la Resolución N° 1081, en su artículo 5° señala:

“Los instrumentos, tanto a bordo como en tierra, deberán estar dotados de una impresora, la que deberá brindar la posibilidad de imprimir todos los eventos acaecidos en las últimas veinticuatro horas. Asimismo, la emisión del comprobante deberá imprimir todas las infracciones que se hayan generado durante el mismo período, respecto de cada miembro de la tripulación.

De igual forma deberá permitir la impresión de infracciones referidas al descanso semanal o, en su caso, el descanso compensatorio correspondiente a los días trabajados respecto de cada miembro de la tripulación.”

De lo transcrito precedentemente, es posible establecer que si del dispositivo a bordo del bus no es posible obtener:

- todos los eventos acaecidos las últimas veinticuatro horas,
- todas las infracciones generadas durante las últimas veinticuatro horas y
- todas las infracciones referidas al descanso semanal o descanso compensatorio;

Se deberá cursar sanción por: no llevar correctamente registro de asistencia y de horas trabajadas según lo establecido en Resolución N° 1081 de fecha 22-09-2005 de la Dirección del Trabajo, al no entregar el reporte impreso del dispositivo a bordo, lo siguiente _____, hecho constatado en el bus placa patente N° _____, a cargo de la tripulación compuesta por los trabajadores _____.

- b) En caso de no estar instalado el dispositivo a bordo o estando instalado, éste no está en funcionamiento, se deberá tipificar infracción por no llevar registro de asistencia (1034-a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación. Si de esta declaración es posible advertir que se está frente a alguna de las infracciones contempladas en el punto 4.2., se deberá suspender al trabajador afectado. No se deberá tipificar infracción, puesto que sólo estamos frente a una declaración y no a una constatación de hechos.
- c) En caso de que el reporte impreso del dispositivo a bordo no permita tener acceso a la totalidad de las materias a fiscalizar indicadas en punto 4.2., se deberá sancionar por no llevar correctamente el registro de asistencia (1034-c), tal como se señala en la letra a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación, en aquellas materias que no sea posible obtener del dispositivo, procediendo de la misma forma señalada en la letra b) anterior. Se deberá además dejar constancia en Anexo N° 1, los hechos constatados a través del reporte impreso.
- d) En caso de tener acceso al reporte impreso del dispositivo a bordo en forma exitosa y sea posible revisar la totalidad de las materias establecidas en el punto 4.2., se deberá verificar si existe infracción, dejando constancia de ello en Anexo N° 1. En caso de constatar infracción, aparte de suspender al trabajador afectado, se deben cursar las sanciones correspondientes.

Para los efectos del estudio y análisis posterior del reporte, la impresión del mismo debe ser totalmente legible y clara y, si ello no ocurre, debe entenderse que existe infracción según tipificación de letra b) anterior.

- e) No se entregará a los trabajadores copia del Anexo N° 1, como tampoco se les notificará multa.
- f) Una vez obtenidos los antecedentes necesarios para poder verificar el cumplimiento de las normas fiscalizadas, el fiscalizador deberá explicar a la tripulación del bus los hallazgos encontrados, y en caso de corresponder, informarles que su empleador podrá ser sancionado con resolución de multa, la cual será notificada en el domicilio legal de este último.
- g) DE LA SUSPENSIÓN: En todos los casos en donde se constate vía reporte impreso o los trabajadores declaren estar en una situación de infracción, se deberá suspender al trabajador afectado.

Esta suspensión se practicará mediante Acta (F 27) adjunta a la presente.

Verificado el reemplazo del trabajador suspendido (o cumplido el tiempo del descanso), se autorizará la reanudación de labores mediante Acta destinada para tales efectos (F 28), también adjunta a la presente.

Se deberá tener especial cuidado con lo consignado en los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 1° de la Resolución N° 1082 del 22-09-2005, a saber:

“Además, para los efectos de cuadrar los turnos, se podrá extender el último día de trabajo o el inicio del primer día de descanso más allá de las 00:00 horas, cuando el viaje comience el último día de trabajo del ciclo y termine al siguiente. Con todo, en este evento, el término de último día de descanso o el inicio del primer día de trabajo deberá extenderse, a lo menos, por el número de horas en que se extendió el último día de trabajo del ciclo anterior.

En definitiva se trata de mantener el número total de horas de descanso que corresponda, pudiendo hacerse excepción en las horas de término e inicio de la jornada de trabajo del último o primer día de trabajo del ciclo, respectivamente.

Lo anterior no excluye la aplicación de las normas legales establecidas por el artículo 25 del Código del Trabajo en materia de limitaciones de jornada, de tiempos de conducción y descansos, como asimismo de los descansos a bordo o en tierra y de los tiempos de espera entre turnos laborales”.

6. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten y a las sanciones que proceda cursar, se estará a lo dispuesto a continuación, aplicándose 20 UTM por cada una de ellas que se constate.

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN
1024-d	Art. 25 inciso 4° y Art. 506 del Código del Trabajo.	Manejar más de cinco horas continuas el chofer de locomoción colectiva interurbana.
1024-f	Art. 25 inciso 4° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso mínimo de dos horas.
1024-b	Art. 25 inciso 2° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas diarias dentro de cada veinticuatro horas al personal de (choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana), (servicios interurbanos de transporte de pasajeros).
1024-c	Art. 25 inciso 3° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al arribar a un terminal un descanso mínimo de ocho horas en tierra después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas al personal de (choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana), (servicios interurbanos de transporte de pasajeros).
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, de acuerdo lo establecido en Resolución N° 1081 del 22-09-2005 de este Servicio.
1034-d	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 según lo autorizado por la Dirección del Trabajo en Resolución N° 1081 del 22-09-2005.
1038-a	Art. 38 inciso 3° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso semanal compensatorio.
1039-c	Art. 38 inciso 6° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Las eventuales sanciones deberán ser notificadas en la casa matriz de la empresa, ya sea en forma personal o por carta certificada y deberá adjuntarse una copia del formulario del Anexo N° 1 y de los eventuales F 27 y F 28, si los hubiere.

En la tipificación de la multa, se debe señalar en forma clara los hechos constatados, la patente del bus fiscalizado, a los trabajadores que afecta, horario en que se produce la infracción, etc.

7. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

Se deberán activar las respectivas comisiones con cargo al Programa Nacional de Transporte Interurbano septiembre 2011, ponderación 1, código 3914, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático del día 16-09-2011 al 20-09-2011, bajo la siguiente denominación:

Transporte, almacenamiento y comunicaciones– Transporte Interurbano de Pasajeros septiembre 2011 (1)

8. EGRESO DE LAS COMISIONES

La totalidad de las comisiones generadas con cargo al presente programa de fiscalización deberán estar egresadas a más tardar el 22-09-2011.

9. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico el 23-09-2011, a la casilla electrónica unges@dt.gob.cl el informe consolidado del resultado de la actividad instruida en formato que se adjunta. Los montos de las multas deben expresarse en UTM, y en las últimas dos columnas, indicar sólo el número de trabajadores suspendidos.

Será responsabilidad directa de cada Coordinador Inspectivo, la revisión de la información contenida en los informes, previo al envío de ésta, verificando el estricto cumplimiento de las instrucciones impartidas en la presente Circular.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ACTA PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS SEPTIEMBRE 2011

Origen	Destino	Patente	Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
					2011	

En _____, a ___ de septiembre de 2011, siendo las _____ horas, el/la fiscalizador(a) que suscribe, en fiscalización al empleador _____, RUT _____, con domicilio en _____, comuna de _____, constata:

1. ACTA CONSTATACIÓN DE HECHOS
(Del reporte impreso del dispositivo a bordo del bus)

	Conductor 1		Conductor 2		Auxiliar	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Artículo 25 inciso 4° del Código del Trabajo						
1.1.- Exceder el máximo de 5 horas de conducción continua.						
Artículo 25 inciso 4° del Código del Trabajo						
1.2.- No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.						
Artículo 25 inciso 2° del Código del Trabajo						
1.3.- No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.						
Artículo 25 inciso 3° del Código del Trabajo						
1.4.- No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.						
Artículo 33 del Código del Trabajo						
1.5.- No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.						
Artículo 33 del Código del Trabajo						
1.6.- No llevar correctamente registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.						
Artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo						
1.7.- No otorgar descanso semanal compensatorio.						
Artículo 38 inciso 6° del Código del Trabajo						
1.8.- No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.						
1.9.- Razón Social "Operador del Sistema" al que se encuentra adscrita la empresa						

2. DECLARACIÓN JURADA TRABAJADORES
(Respecto de aquellas materias que no es posible constatar con reporte impreso)

En virtud del art. 23 del DFL N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en este acto, los abajo firmantes, declaran bajo juramento lo siguiente:

a) Inmediatamente antes de iniciar este viaje, CONDUJE	Conductor 1	Conductor 2	HORAS CONTINUAS			
b) Luego de último descanso ininterrumpido de 8 horas, HE TRABAJADO	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar			
c) Estoy afecto a un sistema de trabajo que comprende (Marcar con X donde corresponda)	6 días de trabajo	1 día de descanso	Conductor 1			
	7 días de trabajo	2 días de descanso		Conductor 2		
	9 días de trabajo	3 días de descanso			Auxiliar	
	10 días de trabajo	4 días de descanso				
d) Acumulo a la FECHA	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar			
	DÍAS de trabajo ininterrumpido					

	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
NOMBRE			
RUT			
FIRMA			

Nombre y Firma Fiscalizador



F 27

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
		2011	

ACTA DE SUSPENSIÓN DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTES

En _____ a ___ de septiembre de 2011, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, conforme a atribuciones contenidas en el artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procede a ordenar la **suspensión de labores** de los trabajadores señalados más abajo y que forman parte de la tripulación del bus placa patente _____, de propiedad de la empresa _____,

R.U.T. _____, representada legalmente por Don(ña) _____, R.U.T. _____, ambos domiciliados para estos efectos, en _____ por

haberse detectado la prestación de servicios en condiciones que constituyen peligro inminente para su salud o vida, concretado en los siguientes hechos:

- 1.- () Exceder el tiempo máximo de 5 horas de conducción continua.
- 2.- () No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.
- 3.- () No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.
- 4.- () No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.
- 5.- () No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.
- 6.- () No otorgar descanso semanal compensatorio.
- 7.- () No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Respecto de los trabajadores Srs. _____

Período: _____

Que, lo anterior constituye infracción a lo dispuesto en el (los) artículo(s) 25, 33 y 38 del Código del Trabajo, y en uso de las facultades que me confiere el art. 28° del DFL N° 2 de 1967, DFL N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el artículo 503 del Código del Trabajo.

Conforme las disposiciones legales citadas y las facultades señaladas, se ordena la suspensión de labores por el período en que subsistan las circunstancias que la originaron, señalando al empleador que los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones conforme se establece en el inciso segundo del artículo 28 del D.F.L. N° 2 de 1967, considerándose como trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales, además de informársele que se le cursarán las multas administrativas que el caso amerita.

Subsanadas las condiciones que han motivado la suspensión de labores, que deberán previamente verificarse por el(la) suscrito(a), a petición del empleador, se podrán reanudar las labores cuya ejecución por esta vía se suspende.

Para constancia, siendo las _____ hrs. se entrega copia :

- al empleador
 al representante legal laboral del empleador (art. 4° Código del Trabajo)
 a persona adulta

Prevía lectura dicha persona : Firma Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Cargo : _____

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Teléfono : _____

Fiscalizador (a)

Empleador/ Representante Empleador
 (Art. 4° C. Del Trabajo)/Persona Adulta



F 28

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización
		2011	

ACTA DE REANUDACIÓN DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTES

En _____ a ____ de septiembre de 2011, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, se constituye en _____, a objeto de verificar si se han corregido o no las situaciones de infracción que ameritaron la suspensión de labores indicadas en formulario F 27, Acta de Suspensión de Labores Programa Transportes, de fecha _____, que afectaba a los trabajadores en ella indicados y que forman parte de la tripulación del bus placa patente N° _____.

En este acto se constata:

- Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores han sido corregidas, no existiendo ya peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, sin perjuicio de eventuales infracciones aún presentes.
- Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores siguen constituyendo un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

En virtud de lo anterior se determina:

- La reanudación de labores.
- La mantención de la medida de suspensión hasta cuando no se corrijan a satisfacción las condiciones de trabajo y dejen de constituir peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

Para constancia, siendo las _____ hrs. se entrega copia :

- al empleador
- al representante legal laboral del empleador (art. 4° Código del Trabajo)
- a persona adulta

Previa lectura dicha persona : Firma Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Cargo : _____

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Fiscalizador (a)

Empleador/ Representante Empleador
 (Art. 4° C. Del Trabajo)/Persona Adulta

CONSOLIDADO PROGRAMA NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS SEPTIEMBRE 2011																
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción Art. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIONES		
						inciso 2º	inciso 3º	inciso 4º, manejar más de 5 horas	inciso 4º, no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No llevar	No llevar correctamente	inciso 3º	inciso 6º	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares	
																(1024-b)
TARAPACÁ	1															
	2															
	3															
	4															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	10															
	11															
	12															
	13															
	14															
	15															
	16															
	17															
	18															
	19															
	20															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANTOFAGASTA	21															
	22															
	23															
	24															
	25															
	26															
	27															
	28															
	29															
	30															
	31															
	32															
	33															
	34															
35																
36																
37																
38																
39																
40																
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ATACAMA	41													
	42													
	43													
	44													
	45													
	46													
	47													
	48													
	49													
	50													
	51													
	52													
	53													
54														
55														
56														
57														
58														
59														
60														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COQUIMBO	61													
	62													
	63													
	64													
	65													
	66													
	67													
	68													
	69													
	70													
	71													
	72													
	73													
74														
75														
76														
77														
78														
79														
80														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VALPARAISO	81													
	82													
	83													
	84													
	85													
	86													
	87													
	88													
	89													
	90													
	91													
	92													
	93													
94														
95														
96														
97														
98														
99														
100														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	101														
	102														
	103														
	104														
	105														
	106														
	107														
	108														
	109														
	110														
	111														
	112														
	113														
114															
115															
116															
117															
118															
119															
120															
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MAULE	121														
	122														
	123														
	124														
	125														
	126														
	127														
	128														
	129														
	130														
	131														
	132														
	133														
134															
135															
136															
137															
138															
139															
140															
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BÍO BÍO	141														
	142														
	143														
	144														
	145														
	146														
	147														
	148														
	149														
	150														
	151														
	152														
	153														
154															
155															
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ARAUCANÍA	156														
	157														
	158														
	159														
	160														
	161														
	162														
	163														
	164														
	165														
	166														
	167														
	168														
	169														
	170														
	171														
172															
173															
174															
175															
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LOS LAGOS	176														
	177														
	178														
	179														
	180														
	181														
	182														
	183														
	184														
	185														
	186														
	187														
	188														
	189														
	190														
	191														
192															
193															
194															
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
METROPOLITANA PONIENTE	195														
	196														
	197														
	198														
	199														
	200														
	201														
	202														
	203														
	204														
	205														
	206														
	207														
	208														
	209														
	210														
211															
212															
213															
214															
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

LOS RÍOS	215														
	216														
	217														
	218														
	219														
	220														
	221														
	222														
	223														
	224														
	225														
	226														
	227														
	228														
229															
230															
231															
232															
233															
234															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ARICA PARINACOTA	235														
	236														
	237														
	238														
	239														
	240														
	241														
	242														
	243														
	244														
	245														
	246														
	247														
	248														
249															
250															
251															
252															
253															
254															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL GENERAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	

IMPORTANTE:

NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO.

LA PATENTE DEL BUS SE DEBE INGRESAR CON EL SIGUIENTE FORMATO XX-XX-XX

SÓLO SE CONSIGNA VALOR DE LA MULTA EN LOS CASOS EN QUE SE CURSE Y EL MONTO SE INGRESA EN UTM, NO INDICAR 0 EN LOS CASOS EN QUE NO SE CURSA SANCIÓN.

LAS ÚLTIMAS DOS COLUMNAS SON PARA INGRESAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES SUSPENDIDOS Y NO EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA TRIPULACIÓN.

LA PLANILLA SUMA POR SÍ SOLA EN LA FILA GRIS, POR LO QUE NO SE DEBE INGRESAR LA SUMA A MANO.

LA PLANILLA ESTÁ HECHA PARA SER IMPRESA EN TAMAÑO FOLIO Y EN FORMA HORIZONTAL.

2. Resolución

941, 23.08.2011

Subdirección del Trabajo.

Crea Comité Editorial del libro Código del Trabajo.

VISTOS:

- 1) Las facultades que me confiere el artículo 5º, letras d), f) y k) del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
- 2) Lo establecido en los artículos 8º, 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 3) La resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, y sus modificaciones, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón, y
- 4) Las resoluciones exentas N° s. 504, de 20.03.95; 665, de 19.04.95 y 205, de 14.02.97, de la Directora del Trabajo de la época, y

CONSIDERANDO:

- 1) Que la difusión de la normativa laboral y su correcta interpretación, constituye un pilar fundamental de la misión institucional de la Dirección del Trabajo, mediante la cual se busca facilitar el conocimiento de los derechos y las obligaciones de las partes de la relación laboral, además de permitir una mejor fiscalización que asegure su cumplimiento;
- 2) Que la Dirección del Trabajo ha elaborado un libro electrónico que contiene una edición actualizada del Código del Trabajo y de la Ley Orgánica del Servicio, en los que, por primera vez, tanto las referencias a la jurisprudencia administrativa como a otras normas legales y reglamentarias que complementan el Código, se presentan a través de hipervínculos, con lo cual es posible navegar y aprovechar todo el potencial que hoy permiten las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), accediendo directamente a la base de datos del propio Servicio en lo que concierne a dictámenes, y a la base de datos de legislación de la Biblioteca del Congreso Nacional;
- 3) Que el citado libro electrónico ha tenido un impacto significativo en el website institucional, concentrando la mayor cantidad de consultas y constituyéndose en el recurso más utilizado por el público usuario de la Dirección del Trabajo;
- 4) Que atendida la extraordinaria dinámica del Código del Trabajo, y en prevención de una rápida obsolescencia del texto sistematizado en la edición electrónica citada, es del todo conveniente institucionalizar esta labor asegurando una permanente actualización de futuras ediciones del referido libro, tanto en su versión on line como impresa;
- 5) Que para asegurar el continuo enriquecimiento de esta obra con nueva jurisprudencia administrativa y la introducción oportuna de las notas que sustentan la coordinación y sistematización de numerosos textos legales que han reformado al citado Código, como también incorporar los diversos ajustes y actualizaciones que requieran sus índices temáticos, se hace necesario disponer del aporte de todas las dependencias operativas del Servicio, y
- 6) Que para materializar una actualización periódica de la citada obra, resulta indispensable la creación de un Comité Editorial y de un Comité de Redacción, que tengan la responsabilidad y atribuciones necesarias para llevar a cabo la tarea de sistematizar, complementar y editar futuras versiones del libro Código del Trabajo,

RESUELVO:

- 1) Apruébese la Creación de un Comité Editorial del Libro Código del Trabajo que edita periódicamente la Dirección del Trabajo.
- 2) La integración, atribuciones y objetivos del Comité Editorial del Libro Código del Trabajo de la Dirección del Trabajo, será:

Artículo 1º.- El Comité Editorial del Libro Código del Trabajo de la Dirección del Trabajo, es la instancia encargada de preparar la edición on line e impresa del Libro Código del Trabajo.

Artículo 2º.- El Comité Editorial del Libro Código del Trabajo de la Dirección del Trabajo, estará conformado por las jefaturas de las Divisiones Jurídica, de Inspección, de Relaciones Laborales y del Departamento de Atención de Usuarios, el editor del Boletín Oficial, quien actuará como secretario, y la Subdirectora del Trabajo, quien lo presidirá.

Artículo 3º.- Para el desarrollo de esta labor el Comité Editorial contará con la colaboración de un Comité de Redacción integrado por representantes de las Divisiones Jurídica, de Inspección, de Relaciones Laborales y del Departamento de Atención de Usuarios designados por las respectivas jefaturas de esas dependencias, y por el editor del Boletín Oficial, quien lo presidirá.

Corresponderá especialmente al Editor del Boletín Oficial ejecutar los acuerdos del Comité Editorial, para lo cual deberá programar, organizar, dirigir y controlar las tareas operativas relacionadas con la programación, digitación, diagramación, composición de textos, y edición de las versiones electrónicas e impresas del Libro.

En cumplimiento de sus funciones, el Editor del Boletín Oficial podrá proponer la incorporación o remoción de los integrantes del Comité de Redacción y la modificación de los cometidos asignados a éstos, y sugerir al Comité Editorial todas aquellas medidas que la práctica aconseje.

Artículo 4º.- Serán funciones del Comité Editorial del Libro Código del Trabajo de la Dirección del Trabajo:

- 1) Definir y velar por la correcta aplicación de las políticas y criterios editoriales, fechas de edición y demandas de contenidos concordados;
- 2) Determinar las orientaciones programáticas complementarias a lo dispuesto en esta resolución y supervisar los contenidos del Libro, y
- 3) Procurar las fórmulas que permitan una participación efectiva de aquellas otras instancias institucionales que deseen colaborar o plantear sus puntos de vista y, en especial, aquellas que correspondan a los niveles regionales.

Artículo 5º.- Serán funciones del Comité de Redacción del Libro Código del Trabajo de la Dirección del Trabajo:

- 1) Asistir y asesorar al Comité Editorial en la gestión de la edición de cada nuevo libro que se edite, y colaborar en la ejecución de los acuerdos adoptados;
- 2) Velar por la exactitud de los contenidos y supervisar la adecuación técnica de los originales, y
- 3) Colaborar en la inclusión de nuevas notas técnicas, jurisprudencia administrativa y menciones a textos legales y reglamentarios complementarios, así como en el diseño y composición de las distintas secciones que componen el libro.

Artículo 6º.- Tanto el Comité Editorial como el de Redacción del Libro Código del Trabajo, determinarán en la primera sesión que realicen la periodicidad de sus reuniones y los plazos para el cumplimiento de sus distintas funciones.

Artículo 7°.- El Departamento de Administración y Finanzas, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 62 del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánica del Servicio, deberá arbitrar las medidas que sean pertinentes para que en el proceso de formulación presupuestaria correspondiente a cada año, se incluyan los recursos financieros que permitan materializar, a lo menos, una edición impresa anual del Libro Código del Trabajo, y de las diversas ediciones electrónicas que se realicen en cada anualidad.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

3. Orden de Servicio

8, 02.09.2011

Departamento de Recursos Humanos.

Imparte instrucciones sobre asistencia a sesiones de Concejo Municipal por parte de los funcionarios que ejercen el cargo de concejales.

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario impartir instrucciones sobre la asistencia a las sesiones de Concejo Municipal por parte de los funcionarios que ejercen el cargo de concejal, así como de la forma en que se debe regularizar su asistencia en el evento de que no hayan registrado su ingreso o salida en el reloj control de la Dirección del Trabajo con ocasión de su asistencia a aquellas sesiones:

I. NORMATIVA APLICABLE

El artículo 90 inciso 1° del DFL N° 1, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, establece que “Los empleadores de las personas que ejerzan un cargo de concejal, deberán conceder a éstas los permisos necesarios para ausentarse de sus labores habituales, con el objeto de asistir a las sesiones del concejo. El tiempo que abarcaren los permisos otorgados se entenderá trabajado para todos los efectos legales”.

De la norma precedentemente citada, se desprende que los funcionarios que ejerzan un cargo de concejal, deberán contar con los permisos necesarios para asistir a las sesiones del concejo y el tiempo destinado a las mismas, será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Por su parte, el dictamen N° 3777, de 2010, de la Contraloría General de la República, ha precisado que el legislador sólo ha considerado que la autorización referida debe entenderse a las sesiones del concejo y no a las sesiones de comisión del mismo, toda vez que el legislador al no aludir a estas últimas se entiende que no han sido incluidas.

Atendido lo señalado precedentemente, debe concluirse que, aquellos funcionarios que desempeñen la función de concejales en alguna Municipalidad del país, podrán asistir a todas las sesiones de concejo para las que sean convocados y el tiempo destinado a las mismas, incluidos los necesarios para sus traslados, deberán considerarse como trabajados para todos los efectos legales.

Por el contrario, no procede otorgar el permiso contemplado en el artículo 90 del DFL N° 1, de 2006, ya citado, para asistir, dentro de su jornada, a las sesiones de comisión del concejo municipal, ello porque el permiso para ausentarse de sus labores habituales opera solo para el objeto de asistir a las sesiones de

concejo, de modo tal que para asistir a las sesiones de comisión, deberán hacer uso de permisos con o sin goce de remuneración, horas compensadas, si las tuvieren, o feriados.

Por otro lado, cabe hacer presente que, el inciso 2º del artículo 90 del DFL N° 1, de 2006, señala que “los concejales, por la actividad que realicen en tal condición, quedarán sujetos al seguro contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744, gozando de los beneficios que correspondan a la naturaleza de su cargo. El costo de este beneficio será de cargo municipal.”

De este modo, en el evento de que un funcionario que ejerce el cargo de concejal, con ocasión de su asistencia a las sesiones de Concejo, sufra algún accidente, sea de trayecto, sea durante la sesión, el siniestro deberá ser cubierto por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Municipalidad correspondiente.

II. REGISTRO DE ASISTENCIA AL SERVICIO

Atendido que todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo se encuentran afectos a la obligación de registrar su asistencia diariamente, mediante los controles horarios dispuestos al efecto, aquellos servidores que por desempeñar un cargo de concejal, deban ausentarse de su jornada ordinaria de trabajo para asistir a las sesiones del Concejo Municipal, deberán informar previamente a su jefatura directa la fecha y horario de la sesión, y en el evento que, éste impida el registro de su horario de ingreso o salida, se encontrarán exentos de esta obligación.

El funcionario que ejerce un cargo de concejal, deberá acreditar, por un lado, la convocatoria a la sesión y, por otro lado, su asistencia a la misma, mediante certificación expedida por el Secretario del Concejo Municipal respectivo. Sin dicha certificación, no se dará curso a la regularización del registro de asistencia.

Por su parte, la jefatura directa deberá informar al Director Regional del Trabajo respectivo dicha circunstancia, con el objeto de que aquél solicite al Departamento de Recursos Humanos que regularice la asistencia, indicando que, el evento que da origen a la solicitud de marcaje manual es la asistencia a una sesión del Concejo Municipal.

Los funcionarios que desempeñen el cargo de concejal y que no acrediten su asistencia a las sesiones del concejo, deberán cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, por lo que, si no la cumplen serán objeto de descuento de remuneraciones por el tiempo no trabajado.

III. DIFUSIÓN DE ESTA ORDEN DE SERVICIO

Los destinatarios de la presente Orden de Servicio, deberán ponerla en conocimiento de todos los funcionarios de su dependencia que ejerzan un cargo de concejal, bajo firma, sin perjuicio de que sea comunicada por otras vías.

Saluda atentamente a ustedes,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES Y DICTÁMENES

1. Circulares

2754, 20.07.2011

Desafiliación de pensionados. Imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Esta Superintendencia, en uso de las atribuciones conferidas en las leyes N°s. 16.395 y 18.833, ha estimado pertinente impartir instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, sobre el período mínimo de afiliación que deben registrar los pensionados para desafiliarse tanto de una Caja como del Sistema C.C.A.F.

El pensionado afiliado a una C.C.A.F., conforme a la normativa vigente, que registre una afiliación no inferior a seis meses en una de estas Entidades, podrá cambiarse a otra Caja o desafiliarse del Sistema de C.C.A.F. Toda solicitud de afiliación o desafiliación que se firme antes de transcurridos al menos cuatro meses de afiliación, se entenderá por no válida.

Para cambiarse a otra Caja de Compensación de Asignación Familiar, el pensionado deberá presentar ante la nueva Caja la respectiva solicitud de afiliación, documento en el que deberá constar, su voluntad de desafiliarse de la Caja a que se encontraba incorporado.

El pensionado tendrá el plazo de un mes contado desde la fecha de su solicitud de afiliación para desistirse de ella. Esto es sin perjuicio del plazo de 90 días establecido en la circular N° 2.226, de esta Superintendencia, en su punto 2. Letra c), para invalidar una afiliación, por vicios en el consentimiento.

Para desafiliarse del Sistema de C.C.A.F. el pensionado deberá presentar la solicitud de desafiliación en la Caja de su última afiliación.

Derógase la circular N° 2.592, de 2009.

La presente circular entrará en vigencia a contar del 1 de septiembre de 2011.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2755, 21.07.2011

Medidas respecto a pensionados cuyo pago de pensiones se efectuó a través de una C.C.A.F. (*)

Esta Superintendencia, en uso de las atribuciones conferidas en la leyes N°s. 16.395 y 18.833, ha estimado pertinente impartir las instrucciones que se indican, respecto a los pensionados cuyas pensiones les sean pagadas a través de una Caja de Compensación de Asignación Familiar, con el objeto de velar por la independencia y debida separación de las funciones propias de las C.C.A.F. con aquéllas que puedan asumir por convenio, como ente pagador de pensiones, o bien por poder otorgado al efecto por sus pensionados afiliados

El día en que el pensionado concurra a pagarse de su pensión en las oficinas fijas y móviles de una Caja de Compensación, no podrá realizarse por parte de esa Caja actividad alguna para proceder a su afiliación, pudiendo hacerlo libremente cualquier otro día. Para ello deberá dejarse constancia nítida en la liquidación de pago de su pensión de la fecha en que se efectúe el pago.

La Caja deberá acompañar en el expediente de afiliación del pensionado, copia de la colilla de pago de su pensión, que indique el día del mes en que se le realizó el pago de la misma.

Excepcionalmente y sólo en el caso que el pensionado por propia iniciativa, en forma independiente e informada, el día que concurra a pagarse de su pensión en la Caja de Compensación, manifieste su voluntad de afiliarse a ella, podrá hacerlo siempre que quede constancia de todo lo anterior en una nítida grabación audiovisual, la que deberá estar a disposición de esta Superintendencia por un lapso no menor de tres años, a contar de la fecha de la respectiva solicitud de afiliación.

Todas las Cajas de Compensación de Asignación Familiar deberán abstenerse de situar sus agencias móviles a menos de 100 metros de los lugares de pago de pensiones.

Vigencia

La presente instrucción entrará en vigencia desde la fecha de esta circular.

La Superintendente infrascrita solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2757 (extracto), 21.07.2011

Complementa circular N° 2.052, de 2003, sobre régimen de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2758, 21.07.2011

Publicidad de las prestaciones adicionales que otorgan las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

(*) Modificada conforme a circular N° 2.761, de 22.07.2011.

Esta Superintendencia, en uso de las atribuciones conferidas en las leyes N°s. 16.395 y 18.833, ha estimado pertinente impartir instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, respecto de la publicidad de las prestaciones Adicionales que otorgan a sus afiliados, a fin de que éstos tengan cabal conocimiento de su acceso a ellas, especialmente en el tiempo:

Toda publicidad relativa a las Prestaciones Adicionales que las C.C.A.F. otorguen a sus afiliados, deberá indicar que ellas se aprueban anualmente y pueden ser modificadas durante el curso del año presupuestario, conforme a lo dispuesto en el artículo 7° del D.S. N° 94, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las C.C.A.F. deberán dar a conocer el período en que se encontrará vigente la prestación adicional, para evitar que las personas se afilien a una Caja con el errado convencimiento que una prestación adicional es permanente en el tiempo.

Las prestaciones adicionales y sus condiciones deberán estar en la pizarra informativa en la página web de cada Caja, en su folletería, en toda publicidad televisiva y radial que se contrate para este fin.

De la misma forma, deberá publicitarse el contenido y la vigencia de los convenios que la C.C.A.F. celebren con terceros, para el otorgamiento de una prestación adicional a sus afiliados. Para ello, las C.C.A.F. deberán velar para que en los contratos con sus proveedores no se contemple el desahucio sin aviso previo.

Vigencia

Las presentes instrucciones entrarán en vigencia a partir del 1 de septiembre de 2011.

La Superintendente infraescrita solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2765, 01.09.2011

Seguro Ley N° 16.744. Informa respecto al aumento del límite del fondo de contingencia y de la prórroga del plazo de vigencia de la cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles.

La Ley N° 20.532, publicada en el Diario Oficial de 30 de agosto de 2011, incorporó las siguientes dos modificaciones a la Ley N° 19.578:

Reemplazó en la A de su artículo 21 el último párrafo del numeral, por el siguiente:

- "La obligación de la Mutualidad de destinar recursos al Fondo de Contingencia, subsistirá hasta que complete la suma equivalente al monto que resulte mayor entre el 100% del Gasto Ajustado de Pensiones del año anterior y el valor del Fondo de Contingencia al 31 de diciembre del año anterior, obligación que se restablecerá cada vez que el Fondo represente un monto inferior al indicado"; y
- Modificó el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578, prorrogando la vigencia de la cotización extraordinaria del 0,05 de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, hasta el 31 de marzo del año 2014.

Atendido que las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.532 rigen a contar de la fecha de su publicación, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas pertinentes para que, a partir del mes de agosto de 2011, el nuevo límite fijado al Fondo de Contingencia quede reflejado en el saldo de los Fondos de Contingencia constituidos.

Por otra parte, se instruye al Instituto de Seguridad Laboral y a las Mutualidades de Empleadores que adopten las medidas pertinentes, tendientes a garantizar la adecuada recaudación de la cotización extraordinaria del 0,05%, otorgando la más amplia difusión de esta normativa, con el fin de evitar el incumplimiento por desconocimiento de la recién aprobada ley.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2768, 9.09.2011

Complementa circular N° 2727, de 29 de marzo de 2011. Licencias Médicas tipo 4, otorgadas por reflujo gastroesofágico.

Esta Superintendencia, de acuerdo a sus facultades, ha estimado conveniente complementar las instrucciones impartidas mediante la circular N° 2727, de 29 de marzo de 2011,² en los siguientes aspectos.

1. En el Numeral 1, reemplázase el párrafo segundo, por el siguiente: “La ERGE puede producir repercusiones en el desarrollo pondoestatural (curva de peso estacionaria o descendente) y/o manifestaciones clínicas que indican deterioro de la calidad de vida del niño, pudiendo acompañarse de otros síntomas que derivan de la existencia de lesiones de estructuras digestivas vecinas, como la mucosa esofágica, y otras extradigestivas (sistema respiratorio, otorrinolaringológico). Estas situaciones justifican la autorización de licencias médicas”.
2. En el Numeral 1.1, segundo párrafo, sustituye el punto final por una coma, agregándose a continuación lo siguiente: “e informe del médico tratante, que contenga los siguientes elementos: la sintomatología clínica que fundamenta el diagnóstico, los tratamientos realizados para controlar el RGE, y la evolución en relación a los tratamientos efectuados. Si dicho informe contiene la curva pondoestatural o los datos para su confección, no será necesario exigirla por separado”.
3. En el Numeral 1.1. párrafo cuarto, a continuación de gastroenterólogo infantil y antes de la coma, se intercala la frase “o en su ausencia del pediatra general” y entre las palabras exámenes y correspondientes intercálase la frase “o informes médicos”.
4. En el Numeral 2, se incorpora como primer párrafo el siguiente: “Existe un grupo de niños que son portadores de patologías potenciales graves, que concomitantemente presentan RGE. Estos lactantes constituyen un grupo vulnerable que requiere cuidados especiales, que justifica la autorización de licencias médicas, en los cuales el RGE no es la afección principal”.
5. En el Numeral 2, letra c), tercer párrafo, se sustituyen las expresiones “médico pediatra neumólogo por “médico pediatra o especialista broncopulmonar”.
6. En el numeral 3, elimínase la frase que viene a continuación del punto seguido, pasando este a ser punto final.

² **N. del E.:** La circular N° 2727, de 2011, fue publicada en Boletín Oficial N° 268, mayo 2011, p. 101.

Finalmente, se solicita a Ud. dar la mayor difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre el personal encargado de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTE

2. Dictámenes

37.448, 24.06.2011

Extinción por existencia de causantes de Asignación familiar que perciben ingresos superiores al 50% de un ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

Fuente Legal: D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por la presentación de antecedentes, ha recurrido a esta Superintendencia el interesado, reclamando en contra de esa Compañía de Seguros de Vida, por no extinguir el reconocimiento de asignación familiar del causante su hijo, en circunstancias que, así lo solicitó oportunamente.

1. Expresa que, se pensionó el año 2002 y su carga familiar expiró al cumplir los 18 años en el 2008, mes de abril en que personalmente informó a esa Compañía, según carta firmada, dado que estaba en conocimiento que su hijo terminó sus estudios y comenzó a realizar otras labores, por lo que presentó su renuncia y en los registros de esa Compañía hay constancia de ello.

Adjunta copia de carta de esa Compañía de Seguros de mayo de 2011, carta informativa del interesado, certificado histórico de cotizaciones previsionales.

2. De los antecedentes tenidos a la vista se pudo constatar que esa Compañía envió carta al recurrente en el mes de mayo de 2011, informándole que esta Superintendencia a través de la Circular N° 2730 de 12 de abril de 2011, les notificó la existencia de causantes de Asignación familiar que perciben ingresos superiores al 50% de un ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806, límite en el período julio de 2009 a junio 2010, de \$ 82.500 mensuales, dentro de los cuales se encuentra el causante de asignación familiar del interesado

Del mismo modo, revisada la base de datos del Sistema de Información y Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y de Subsidio Familiar, SIAGF de esta Superintendencia, se ha constatado que el interesado, a través de esa Entidad, es beneficiario de asignación familiar por el causante su hijo, desde el 01 de agosto de 2002, reconocimiento que se encuentra actualmente vigente.

3. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 5° del D.F.L. N° 150, de fuentes, constituye un requisito común para causar una asignación familiar el no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 18.806.

Por otra parte, conforme al artículo 3° letra b) del cuerpo normativo antes citado, son causantes de asignación familiar los hijos hasta los 18 años y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste.

En la especie, el recurrente, indica que habiendo cumplido 18 años su hijo, en el año 2008, se presentó a esa Compañía y renunció a dicho reconocimiento.

4. En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto precedentemente, se instruye a esa Compañía de Seguros, para que en primera instancia verifique registro de la renuncia al reconocimiento de causante de su hijo, que habría efectuado el interesado en esa entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá proceder a la extinción del reconocimiento ya individualizado, a la brevedad, a contar de la fecha de concurrencia de la causal que corresponda (cumplimiento de edad o percepción de ingresos superiores al 50% de un ingreso mínimo mensual). Además, regularizada la situación del recurrente, la información pertinente será consignada por esa entidad en la base de datos SIAGF.

42.007, 19.07.2011

Prenatal y post natal y pago de las asignaciones familiares.

Fuente Legal: D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1. La interesada, recurrió a esta Superintendencia, solicitando el pago retroactivo directo de sus asignaciones familiares, por el período en que permaneció con reposo por licencia médica entre el 15 de diciembre de 2008 y el 16 de mayo de 2010, trabajó desde el 1 de julio de 2007 hasta el 16 de marzo de 2010, con su empleador.

Expresa que su empleador nunca le pagó con la liquidación de remuneraciones las asignaciones familiares el período ya indicado por sus tres hijos y asignación prenatal. Hace presente que la entidad administradora es el Instituto de Previsión Social.

Adjunta copia de contrato de trabajo, finiquito, Certificado de Subcomisión de Medicina Preventiva e Invalidez Metropolitana Oriente, copia de Carta de Fiscalización de la Inspección del Trabajo de 26 de enero de 2011, Oficio de 28 de marzo de 2011 de la Directora del Trabajo, certificado de afiliación y de cotizaciones de AFP Provida S.A.

2. Requerido al efecto, ese Instituto informó que el empleador realizó compensación en planillas de impositivos por 3 cargas familiares, por un monto de \$240.270 en el período comprendido entre el 16 de diciembre de 2008 al 05 de enero de 2010, motivo por el cual no es posible realizar pago directo a la trabajadora.

3. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la interesada fue trabajadora dependiente entre el 1 de julio de 2008 y el 10 de marzo de 2010, constando en el Sistema de Información y Apoyo a la Gestión y Fiscalización de las Prestaciones Familiares y el Subsidio Familiar (SIAGF) que por dicho período se le reconocieron tres cargas familiares, por sus hijas y asignación prenatal, en su calidad de mujer embarazada.

Al respecto, se debe señalar que no obstante que ese Instituto informó que la ex empleadora compensó las asignaciones familiares de la interesada, ésta ha solicitado el pago directo de dicho beneficio, puesto que, efectuada la respectiva fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, se estableció que el empleador no pagó las cargas familiares a la trabajadora, en el período que reclama, situación que no se concilia con lo anterior.

Del mismo modo, el propio empleador en el Comparendo ante la Inspección del Trabajo Sur Oriente, reconoce que la trabajadora le presentó las autorizaciones de carga familiar en su oportunidad, siempre le pagó sus cargas familiares y las rebajó del pago de cotizaciones mensual, pero cuando se fue con prenatal y post natal no le pagó las cargas familiares. En marzo de 2010 se firmó finiquito y ella ratificó su firma ante

la Inspección del Trabajo el día 23 de marzo de 2010, quedando estipulado en el finiquito que las cargas familiares del período de licencia las cobraría ella directamente en ese Instituto.

Se asienta, además, que ese mismo día 15 de marzo de 2010, el empleador concurrió a esa entidad a pagar las cotizaciones del mes de enero de 2010 en la Oficina de Huérfanos de la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes y que la interesada se reincorporó al trabajo luego del término de su licencia el día 05 de ese mes. Agrega que, un funcionario de ese Servicio le explicó que debía dejar constancia del monto total que adeudaba por asignaciones y las cotizaciones de enero las podía pagar con eso, como efectivamente sucedió, quedando un saldo a favor del empleador de \$217.132, pero no pidió devolución de ese saldo. Reitera que no le pagó las cargas del período con licencia y tampoco ha cobrado el saldo a favor suyo que figura en la planilla.

4. Por ende, corresponde que ese Instituto proceda a la brevedad a pagar directamente a la interesada, asignación familiar por sus tres cargas familiares y asignación maternal, entre el 15 de diciembre de 2008 y el 16 de mayo de 2010, sin perjuicio de que, posteriormente regularice la situación con el empleador, requiriéndole el reembolso de la compensación indebidamente efectuada del beneficio que no había pagado a la trabajadora, según lo constató la Dirección del Trabajo en su respectiva fiscalización.

19.538, 24.06.2011

Caja de Compensación de Asignación Familiar, Efectos de la afiliación en el caso de entidades empleadoras del sector público. Bono de Escolaridad.

Fuente legal: Leyes N°s. 18.833 y 20.233.

1. El interesado se ha dirigido a esta Superintendencia, reclamando contra esa Caja de Compensación por el no pago del Bono de Escolaridad correspondiente a sus hijos estudiantes, porque ya habría percibido el pago por el Servicio de Bienestar al que se encuentra afiliado por uno de sus empleadores.

Expone telefónicamente que en su calidad de enfermero se desempeña laboralmente con diferentes empleadores, como empleado público se desempeña en el Hospital Clínico San Borja Arriarán y es funcionario afiliado al Servicio de Bienestar del Servicio de Salud Metropolitano Central S.S.M.C. donde se le pagó el bono de escolaridad por sus hijos.

Agrega que además es trabajador de Help S.A. que se encuentra afiliada a la Caja de Compensación de Asignación Familiar De Los Andes y trabajador de la Fundación del Hospital Parroquial de San Bernardo, afiliado a la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana y ambas Cajas de Compensación se han negado a pagar el bono de Escolaridad a que tiene derecho por sus hijos, porque ya lo percibió por su Servicio de Bienestar.

2. Consultado el Hospital Clínico San Borja Arriarán informó que el trabajador es afiliado al Servicio de Bienestar del Servicio de Salud Metropolitano Central S.S.M.C., registra tres cargas familiares en el Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH), con derecho a Bono Escolar.

Expresa que el Servicio de Bienestar del Servicio de Salud Metropolitano Central S.S.M.C. a través del Consejo Administrativo, determinó los montos a cancelar durante el año y las fechas a presentar la documentación pertinente para el cobro del beneficio, siendo éstas desde el 4 de enero al 31 de mayo de 2010, ambas fechas inclusive. El interesado, presentó su documentación acorde al Reglamento el 31 de mayo de 2010, en Folio N° 132066 (solicitud de sus tres hijos), un estudiante de Enseñanza Media y dos estudiantes de Enseñanza Superior.

Agrega que, el pago de los referidos Bonos correspondientes a \$126.000, se efectuó el 01 de junio de 2010.

3. La Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes, por su parte, informó que en virtud de lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley N° 18.833, está facultada para incorporar, dentro de su Régimen de Prestaciones Adicionales, beneficios consistentes en dinero, en especies y en servicios para sus afiliados y cargas familiares.

Expresa que el Reglamento de Prestaciones Adicionales, que se encuentra visado por esta Superintendencia, en su artículo 39 indica que: "La Asignación de Matrícula de Educación Superior consiste en una asignación en dinero destinada a concurrir en el pago de la matrícula de los afiliados y sus cargas familiares en entidades que impartan estudios superiores".

Agrega que las cargas familiares del interesado no cumplen el requisito establecido por el artículo N° 39, del Reglamento del Régimen de Prestaciones Adicionales para impetrar el pago del beneficio de "Asignación de Matrícula de Educación Superior" considerando que, según la información registrada en el SIAGF (Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar), sus cargas que optaban al mencionado beneficio, se encuentran reconocidas por otra entidad Administradora, específicamente en el Servicio de Salud Metropolitano Central.

4. Por último la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana informó que el interesado está afiliado a esa Caja desde el 1° de mayo de 2006, a través de la empresa "Fundación Hospital Parroquial de San Bernardo", y mantuvo con reconocimiento en esa entidad al causante de Asignación Familiar, el hijo, desde el 1 de mayo de 2006 hasta el 7 de abril de 2008.

Agrega que consultado el Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar (SIAGF), el causante mencionado se encuentra con reconocimiento vigente de asignación familiar por la beneficiaria,, a través de la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.

5. Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta a Ud. que las Cajas de Compensación están autorizadas por el artículo 23 de la Ley N° 18.833, para establecer un régimen de prestaciones adicionales, consistente en prestaciones en dinero, en especies y en servicio para los trabajadores y los pensionados afiliados y sus familias, regido por un reglamento especial. Estas prestaciones pueden ser onerosas o gratuitas.

Ahora bien, los Servicios de Bienestar y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), son dos sistemas que operan independientemente el uno del otro, estando llamados, finalmente, a complementarse en beneficio de los funcionarios. Lo anterior se encuentra demostrado, por ejemplo, en el hecho que las asignaciones o bonos que pagan los servicios de bienestar son absolutamente compatibles con aquellas prestaciones que, por las mismas causas, contemplan las Cajas en sus regímenes de prestaciones adicionales. De este modo, si un Servicio de Bienestar tiene contemplado el pago de un bono por nupcialidad para sus afiliados y la Caja a que se encuentra afiliada la entidad empleadora tiene previsto un bono, por la misma causa, dentro de las prestaciones adicionales que otorga, el funcionario tiene derecho a cobrar el bono tanto a su Servicio de Bienestar como a la respectiva C.C.A.F.

Lo anterior implica que los bonos que pagan los servicios de bienestar son absolutamente compatibles con aquellas prestaciones que, por las mismas causas, contemplan las Cajas en sus regímenes de prestaciones adicionales. De este modo, si un servicio de bienestar tiene contemplado el pago de un bono por escolaridad para sus afiliados y cargas familiares y la Caja a que se encuentra afiliada la misma u otra entidad empleadora, tiene previsto un bono, de la misma naturaleza y por los mismos causantes, dentro de las prestaciones adicionales que otorga, el funcionario tiene derecho a cobrar el bono tanto a su servicio de bienestar como a la respectiva C.C.A.F. independientemente de la entidad administradora que haya reconocido la respectiva carga familiar.

Se hace presente que el Sistema de Única Prestaciones Familiares establecido por el D.F.L. N° 150, al ser único, permite que la autorización de cargas efectuada por una entidad que participa en la administración

de dicho sistema sea universal para todo el sistema (Oficios citados en Concordancias: N°s. 51931, de 11 de octubre de 2006; 69260, de 28 de diciembre de 2006 y N° 7546 de 31 de agosto de 2008, todos de esta Superintendencia).

En la especie, de acuerdo al propio Reglamento de esa Caja, que contempla el pago del beneficio de "Asignación de Matrícula de Educación Superior del afiliado y sus cargas familiares", el interesado, cumple con los requisitos exigidos por la normativa reglamentaria para acceder al pago de dicho Beneficio respecto de sus cargas familiares que acreditan estudios superiores.

En consecuencia, en la situación propuesta en que el trabajador ya tiene autorizada su carga familiar ante una Caja distinta, no se requiere de un nuevo reconocimiento, bastando que se compruebe la respectiva autorización.

6. Por consiguiente y con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia viene en declarar que corresponde que esa Caja de Compensación pague el Beneficio de Asignación de Matrícula al interesado, por sus hijos causantes, que cursan estudios superiores, por cuanto, es una prestación adicional que contempla esa Caja para sus afiliados y sus cargas familiares, requisito que cumplen en la especie.

48.785, 16.08.2011

Ley N° 16.744, Subsidios por incapacidad laboral provenientes de accidente del trabajo. Informa base de cálculo de los beneficios.

Fuente Legal: DFL. N° 44, de 1978, del M. del T. y Ley N° 16.744.

1. Por la Carta de la suma, se ha dirigido a esta Superintendencia, a su nombre, la empresa Lahsen Hermanos Ltda., solicitando, según se entiende, se verifiquen los meses con que la Asociación Chilena de Seguridad calculó los subsidios por incapacidad laboral a que Ud. tuvo derecho con motivo del accidente del trabajo que le aconteció el 10 de junio de 2010, ya que señala, conforme a información emanada de la Dirección del Trabajo, cuando en el período base de cálculo de este tipo de beneficios, en un mes no se tienen los 30 días trabajados por la existencia de una licencia médica, se debe retroceder y buscar un mes que cumpla con dicho requisito.

2. Sobre el particular, luego de solicitar antecedentes a la Mutualidad recurrida, la que en síntesis ha informado acerca tanto del procedimiento y cálculo original que utilizó y efectuó para determinar sus subsidios, como de la reliquidación de los mismos y pago de las correspondientes diferencias, pertinente resulta a este Organismo precisarle que el inciso primero del artículo 8° del DFL. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que la base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Como en la especie la fecha de inicio de su infortunio, o data de la primera licencia médica, ocurre el 10 de junio de 2010, la base de cálculo del subsidio diario tuvo que constituirse con las remuneraciones netas y subsidios devengadas en los meses de marzo, abril y mayo de ese año.

Atendido que la Entidad Mutua, sobre la base de la liquidación mensual de sueldos de marzo de 2010 que originalmente se le proporcionó -donde Ud. registraba 26 días trabajados y 5 días con licencia médica-, procedió a amplificar el monto de la remuneración imponible percibida a mes completo para determinar sus beneficios, esta situación cambió por Carta de su empleador de 9 de noviembre de 2010, dirigida a la referida Asociación, en la cual, junto con rectificar que los días trabajados correspondían a 16, acompañó

Certificado de Subsidio de la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana, donde se le acreditan a Ud. pagos por este concepto por un total de \$244.197, por el lapso 1° al 16 de marzo de 2010.

Ello implicó la reliquidación de sus subsidios de parte de la aludida Mutualidad, en la que sin cambiar la base de cálculo de estos beneficios, específicamente en marzo de 2010 se consideró una remuneración imponible de \$172.951 y subsidios por \$244.197, rubro este último no computado primitivamente. Los meses de abril y mayo no sufrieron alteración alguna, atendido que en ellos Ud. trabajó en forma permanente.

En definitiva, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 4° del citado DFL. N° 44, de 1978, sobre requisitos para acceder a este tipo de prestaciones, se debe tener presente que los tres meses a que se refiere el artículo 8° pueden no ser los inmediatamente anteriores a la licencia médica, debiendo en todo caso ser los más próximos al inicio de ella, por lo que es posible buscar remuneraciones y/o subsidios hacia atrás. Así y todo, la búsqueda no puede extenderse más allá de seis meses, por cuanto se debe recordar que si el trabajador no registra al menos tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la licencia médica, no cumpliría los requisitos para acceder al beneficio.

Por otra parte, resulta conveniente hacer notar que si el trabajador en uno o varios de los meses considerados en el cálculo del subsidio, no trabajó todo el mes, ni tampoco devengó subsidios por los días no trabajados, no es posible elegir otros meses en los cuales registre ingresos por el mes completo, por cuanto la norma legal hace referencia a "los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia". Esta eventualidad en el caso que nos ocupa no ocurre, ya que en marzo de 2010 Ud. tiene días trabajados y el resto del mes con subsidios.

Finalmente, se estima oportuno aclarar aquí que en la situación anterior, tampoco es posible que para obtener el promedio de la remuneración mensual neta se divida por el número de días efectivamente trabajados, ya que la norma legal se refiere a las remuneraciones y/o subsidios devengados en los "tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia", lo que permite concluir que los tres meses son meses calendario, no pudiendo entenderse que se trata de 90 días de remuneraciones.

3.- En mérito de lo expuesto, esta Superintendencia entiende debidamente atendida la presentación realizada a su nombre, y aclarada la inquietud previsional formulada.

13.140, 08.03.2011

No resulta procedente el rechazo de una licencia médica por diagnóstico ilegible o por estar mal extendida.

Fuente Legal: D.S. N° 3, de 1984, de Ministerio de Salud.

1. Por la presentación de antecedentes, el interesado ha recurrido a esta Superintendencia, reclamando en contra de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes y Los Andes, por el no pago de sus licencias médicas, con reposo por 15 días, a contar del 14 de julio de 2010 y con reposo por 15 días, a contar del 13 de agosto de 2010.

Entre otros documentos acompaña copia de las citadas licencias médicas y listado maestro de licencias médicas Fonasa.

2. Requeridas al efecto ambas Cajas de Compensación de Asignación Familiar han informado lo siguiente:

La Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes, en síntesis informó, que recepcionó las licencias, con reposo entre los días 14 y 28 de julio de 2010 y 30733541, con reposo entre los días 13 y 27 de agosto de 2010, a través de la empresa Buses Gran Santiago S.A., tramitándolas en esa Compin.

Una vez autorizadas dichas licencias médicas por esa Compin, dicha Caja de Compensación no pudo generar los respectivos subsidios, por cuanto de acuerdo a sus mecanismos de control computacional quedaron trabados por “No Afiliado” y “Empresa No Afiliada”, dado que la mencionada empresa se desafilió de ella a contar del 01 de julio de 2010.

Finalmente señala, que el interesado retiró personalmente de esa Caja los formularios originales ya aludidos.

Por su parte la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes ha señalado, en síntesis, que la empresa empleadora del recurrente, Buses Gran Santiago S.A., se encuentra afiliada a esa entidad, a contar del 1 de julio de 2010, sin embargo no han recibido las licencias médicas aludidas.

Agrega dicha entidad que conversó con el interesado, y éste señaló que los formularios originales de las referidas licencias médicas se encuentran en su poder, por lo que le solicitó que las tramite a la brevedad, adjuntando los documentos de respaldo y las respectivas cartas de rechazo.

3. Sobre el particular esta Superintendencia debe señalar que de los antecedentes acompañados se pudo advertir, por una parte, que la licencia médica, con reposo por 15 días, a contar del 14 de julio de 2010, está autorizada por esa Compin y por otra, que la licencia médica, con reposo por 15 días, a contar del 13 de agosto de 2010, está rechazada por esa Compin, por estar mal extendida de acuerdo a Listado Maestro.

Al respecto esta Superintendencia debe manifestar que no resulta procedente el rechazo de una licencia médica por diagnóstico ilegible o por estar mal extendida. Por tanto, en el evento que no pueda evaluar debidamente el diagnóstico que motiva el reposo indicado en ella, por las razones antes mencionadas, deberá solicitar los informes complementarios necesarios para emitir su decisión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 del D.S. N° 3, de 1984, de Ministerio de Salud.

4. En consecuencia, esta Superintendencia instruye a esa Compin actuar de acuerdo a lo ordenado, comunicando su decisión a la Compensación Asignación Familiar Los Héroes, para el eventual pago del subsidio por incapacidad laboral que corresponda.

42.530, 21.07.2011

Instruye autorizar licencia médica rechazada por incumplimiento de reposo por haberse configurado una situación de fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil.

Fuente Legal: D.S. N° 3 del Ministerio de Salud.

1. Por la presentación de antecedentes, se ha dirigido a esta Superintendencia la interesada, reclamando en contra de la Resolución de 29 de marzo de 2011, de esa Subcomisión que rechazó su licencia médica, Tipo 1, diagnóstico “Depresión Reactiva”, por 20 días de reposo a contar del 12 de enero de 2011, por incumplimiento de reposo.

Señala que, el día de la visita domiciliaria, no fue encontrada en su domicilio, puesto que la licencia médica precedentemente individualizada, fue emitida con el domicilio en que se encontraba viviendo de allegada en Puerto Varas, pero durante el reposo prescrito en esta licencia, por razones de salud y necesitaba la ayuda de sus familiares, por lo que tuvo que cambiar de domicilio dentro de Puerto Varas.

Adjunta copia de licencia médica reclamada, y certificado de Residencia.

2. Requerida al efecto esa Subcomisión, adjuntó la documentación pertinente, por la que se constata que rechazó la licencia médica reclamada, por incumplimiento de reposo.

3. Sobre el particular, esta Superintendencia expresa que conforme a lo dispuesto por la letra a) del artículo 55 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, corresponderá el rechazo o la invalidación de una licencia médica ya concedida, cuando el trabajador incurra en incumplimiento del reposo indicado en la licencia; no se considerará incumplimiento la asistencia del trabajador a tratamientos ambulatorios prescritos por el profesional que extendió la licencia, situación que deberá ser comprobada.

Al respecto, resulta necesario advertir, tal como se ha hecho en oportunidades anteriores, que no cualquier ausencia del trabajador en el domicilio indicado en la licencia constituye incumplimiento de reposo. Al efecto, es imprescindible considerar la naturaleza de los motivos que tuvo el beneficiario de la licencia para ausentarse y que la mayoría de las veces dicen relación con trámites directamente relacionados con el tratamiento y control de la afección que le dio origen, con exámenes prescritos por el propio facultativo, con la obtención de beneficios derivados de la propia licencia, como por ejemplo: el pago del subsidio por incapacidad laboral o, incluso, procurarse la indispensable alimentación.

En el caso en estudio y de acuerdo al mérito de la documentación que se ha tenido a la vista, es posible concluir que al momento de efectuarse la visita domiciliaria, que se habría verificado el día 28 de enero de 2011 a las 13.08 horas para observar el cumplimiento del reposo prescrito en el período de reposo del 12 de enero al 1 de febrero de 2011, la interesada no se encontraba en su domicilio, puesto que debió trasladarse a la casa donde se encontraba su familia para dar cumplimiento a su reposo, dado que no estaba en condiciones de efectuar sus actividades básicas e indispensables sin ayuda de terceros.

Debe tenerse presente que el principal objeto de la licencia médica es permitir al trabajador ausentarse de sus labores habituales, según lo prescriben los artículos 1° y 6° del D.S. N° 3, de 1984. En la especie ello no fue posible por una circunstancia superior a su voluntad, como la constituye la necesidad de atender sus requerimientos básicos.

La situación anterior, constituyó para la interesada un caso de fuerza mayor, contemplado en el artículo 45 del Código Civil, normativa de mayor rango legal que la del D.S. N° 3 citado, que la imposibilitó en forma absoluta para permanecer en su casa guardando el reposo prescrito en la hora del día mencionado en que se efectuó la visita domiciliaria, ya que actuó motivado justamente por la responsabilidad en el cumplimiento de su reposo y por ende en el cuidado de su salud.

4. En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, se instruye a esa Comisión proceda a modificar su resolución anterior, en orden a disponer la autorización por todo el período de reposo prescrito en la licencia médica reclamada, por cuanto se acreditó una causal de fuerza mayor que ha justificado el cambio de lugar de reposo.

38.367, 01.07.2011

Licencias médicas rechazadas por apelación fuera de plazo ante esa Subcompin. Solicita verificar fechas de recepción de las notificaciones de rechazo de la Isapre.

Fuente Legal: D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

1. Ha recurrido a esta Superintendencia el interesado,, reclamando en contra de esa Subcomisión por haber rechazado por presentación fuera de plazo sus reclamos en contra de la Isapre Consalud S.A., que había rechazado dos licencias médicas por reposo injustificado. Asimismo, solicita el pago del subsidio por incapacidad laboral correspondiente a dichas licencias.

2. Requerida al efecto esa Subcomisión, informó sobre las licencias reclamadas, adjuntando antecedentes relativos al caso.

3. Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que el artículo 36 del D.S. N° 3, citado en fuentes, prescribe que el pronunciamiento adoptado por la Isapre, relativo a la autorización, rechazo o reducción de una licencia médica, deberá remitirse (en copia) por correo certificado, a los domicilios registrados por el trabajador y su empleador, dentro del plazo de 2 días hábiles, contados desde la fecha del pronunciamiento.

Por su parte, el inciso primero del artículo 39 del aludido D.S. N° 3 señala que, en el caso que una Isapre rechace o modifique una licencia médica, el trabajador o sus cargas familiares podrán recurrir a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Secretaría Regional Ministerial que corresponda. Agrega el inciso segundo del artículo 40 del citado D.S. N° 3, que el plazo para la interposición de los mencionados reclamos será de 15 días hábiles, contados desde la fecha de recepción del pronunciamiento de la Isapre.

En la especie, este Organismo ha establecido que la licencia médica de 26 de noviembre al 6 de diciembre de 2010, fue rechazada por Isapre Consalud S.A. por reposo injustificado, mediante Resolución Médica de 2 de diciembre de 2010, emitiéndose la respectiva carta ese mismo día; en tanto que la licencia médica del 7 al 18 de diciembre de 2010, fue rechazada por la misma causal, mediante Resolución Médica de 15 de diciembre de 2010, de la referida Isapre, emitiéndose la correspondiente carta el día 16 del mismo mes y año.

Sin embargo, no ha podido establecerse la fecha exacta en que el interesado recibió las respectivas cartas, pero sí se ha determinado que el trabajador apeló en contra de dichos rechazos con fecha 12 de abril de 2011 ante esa Subcomisión, siendo rechazadas sus apelaciones por "fuera de plazo", mediante dos Resoluciones Exentas, ambas de 19 de abril de 2011.

4.- En virtud de lo expuesto, esa Subcomisión deberá requerir a la Isapre Consalud S.A. que acredite la fecha en que a través de la Empresa de Correos de Chile envió al interesado las resoluciones recaídas en las dos licencias médicas, y la certificación de la recepción de tal notificación por parte del reclamante.

Con dicha documentación, esa Subcomisión deberá verificar si las apelaciones se presentaron o no dentro del plazo de 15 días hábiles dispuesto en el inciso segundo del artículo 40 del D.S. N° 3, y acorde a ello, revisar sus resoluciones pronunciándose sobre las referidas apelaciones en el evento que aparecieran interpuestas dentro de plazo, o en caso que ellas no hubieren sido debidamente notificadas.

En cambio, de establecerse que las apelaciones fueron deducidas fuera del plazo reglamentario, esa Subcomisión deberá confirmar sus Resoluciones Exentas de 19 de abril de 2011.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

1.048, de 04.05.2011

Excedentes de libre disposición – Tratamiento Tributario – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Art. 42° TER de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 22° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Circular N° 23, de 2002.

Se ha solicitado a este Servicio pronunciarse respecto del tratamiento tributario que debe darse a aquella parte del excedente de libre disposición conformado por ahorro voluntario que el afiliado ha traspasado a su cuenta de capitalización individual, para los efectos de cumplir los requisitos para pensionarse o incrementar el monto de su pensión.

I. ANTECEDENTES

Expresa, que con fecha xx de noviembre de 2010, esa Administradora solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de Pensiones, acerca del tratamiento tributario que debe darse a aquella parte del excedente de libre disposición conformado por ahorro voluntario que el afiliado ha traspasado a su cuenta de capitalización individual, para los efectos de cumplir los requisitos para pensionarse o incrementar el monto de su pensión, de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 22 del D.L. N° 3500, de 1980.

La citada Superintendencia, mediante Oficio Ordinario N° xxxx, de xx de enero de 2011, el cual adjunta, concluyó que una vez efectuado el traspaso de fondos desde la cuenta de ahorro voluntario a la de capitalización individual, tales fondos son considerados como aportes a la cuenta obligatoria y, por ende, afectos al mismo tratamiento tributario que las cotizaciones enteradas en dicha cuenta, en caso de su retiro como excedentes de libre disposición.

Sin perjuicio de lo señalado, dicha Superintendencia agregó que por versar la consulta sobre aspectos tributarios, corresponde al Servicio de Impuestos Internos emitir un pronunciamiento acerca de la pertinencia de otorgar a los fondos traspasados desde la cuenta de ahorro voluntario, un tratamiento distinto al que se da a las cotizaciones obligatorias en caso de su retiro como excedentes de libre disposición.

En atención a ello, solicita a este Servicio confirmar lo dictaminado por la Superintendencia de Pensiones.

II. ANÁLISIS

Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del D.L. N° 3500, de 1980, cada trabajador podrá efectuar voluntariamente, en la AFP a que se encuentre afiliado, depósitos que no tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR). Dichos depósitos se abonarán en una cuenta personal para cada afiliado, que se denominará cuenta de ahorro voluntario, la cual será independiente de su cuenta de capitalización individual.

Por su parte, el artículo 22 del mismo texto legal, permite a los afiliados optar por traspasar todo o parte de los fondos de su cuenta de ahorro voluntario a la de capitalización individual, con el objeto de cumplir con los requisitos para pensionarse o incrementar el monto de su pensión.

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado por la Superintendencia de Pensiones a través de su Oficio N° 1549, de 18 de enero de 2011, una vez que los fondos de la cuenta de ahorro voluntario han sido traspasados a la cuenta de capitalización individual, son considerados como aportes a dicha cuenta obligatoria.

Sobre el particular, el artículo 42 ter de la LIR dispone que el monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo a lo establecido en el D.L. N° 3500, de 1980, determinado al momento en que los afiliados opten por pensionarse, podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 UTM, no pudiendo en todo caso exceder dicha exención el equivalente a 1200 UTM. Con todo, el contribuyente puede optar, alternativamente, por acoger sus retiros a una exención máxima de 800 UTM durante un año.

Agrega la norma que aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos, tributará de acuerdo con el artículo 42 quáter, del mismo texto legal.

Adicionalmente, para que opere la exención antes referida, los aportes que se efectúen para constituir dicho excedente, por concepto de cotización voluntaria, depósito de ahorro voluntario o depósito de ahorro previsional voluntario colectivo, deberán haberse efectuado con a los menos 48 meses de anticipación a la determinación de dicho excedente.

Como puede apreciarse de la norma antes citada, el único caso en que la ley contempla un tratamiento tributario diverso al antes citado, es respecto de aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos. Fuera de dicha situación, los excedentes de libre disposición tendrán el tratamiento tributario dispuesto en el artículo 42 ter de la LIR, aun cuando los mismos hayan tenido su origen en ahorro voluntario que el afiliado ha traspasado a su cuenta de capitalización individual de conformidad con el artículo 22 del D.L. N° 3500, de 1980.

III. CONCLUSIÓN

El monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo con lo establecido en el D.L. N° 3500, de 1980, tendrá el tratamiento tributario establecido en el artículo 42 ter de la LIR, con la sola excepción de aquella parte que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos, la que tributará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 quáter de dicho texto legal.

Por tanto, aquella parte del excedente de libre disposición conformado por ahorro voluntario que el afiliado ha traspasado a su cuenta de capitalización individual de conformidad con el artículo 22 del D.L. N° 3500, queda también sujeto al tratamiento tributario que contempla el artículo 42 ter de la LIR, el que este Servicio ha explicitado a través de la Circular N° 23, de 2002.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.294, 31.05.2011

Solicita se declare exención de obligaciones tributarias – rentas por concepto de pensiones – precaria situación económica – tramo exento – obligación de declarar impuestos – persona no tiene otros ingresos – sueldos o pensiones simultáneas – reliquidación de impuesto.

Fuentes: Arts. 42 N° 1, 43 N° 1, 47, 74 N° 1 y 78 de Ley sobre Impuesto a la Renta.

Solicita que se declare la exención de obligaciones tributarias respecto de pensionado.

I. ANTECEDENTES

De los antecedentes se deduce que el consultante percibe una pensión de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, como pensionado de Gendarmería, y una pensión de invalidez.

Indica que cada Año Tributario (AT) ha presentado el Formulario N° 22 de renta, y que el AT 2010 resultó un monto a pagar de \$ 0.-, ya que una de sus pensiones no está afectada a impuesto por no exceder el monto mínimo afecto a impuesto.

Al respecto solicita que, dada su precaria situación económica, se le exima en forma definitiva de las obligaciones establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) respecto de su pensión obtenida por invalidez y de una pensión por retiro.

II. ANÁLISIS

Conforme lo dispone el artículo 42, N° 1, de la LIR, las pensiones están sujetas al Impuesto Único de Segunda Categoría, que se determina, conforme lo establece el artículo N° 1 del 43 del citado texto legal, mediante una escala de tasas progresivas por tramos de renta, empezando por un primer tramo exento, y terminando en el último tramo con una tasa de 40%. En caso que estas rentas excedan del tramo exento, la institución pagadora deberá retener el impuesto, declararlo y enterarlo en arcas fiscales, conforme a los artículos 74 N° 1, y 78 de la LIR.

Si la persona no tiene otros ingresos, no está obligada a efectuar una declaración de impuestos en el mes de abril de cada año, ya que la totalidad del tributo que pudiera aplicársele por exceder sus rentas del tramo exento, debe ser retenido y declarado por el pagador de ellas.

Sin embargo, este contribuyente deberá presentar en abril de cada año una Declaración de Impuesto Anuales a la Renta (Formulario N° 22), cuando durante el año perciba simultáneamente sueldos o pensiones de más de un empleador o pagador, con el único objeto de reliquidar el Impuesto Único de Segunda Categoría por el período correspondiente, por así disponerlo expresamente el inciso 1°, del artículo 47, de la LIR. Asimismo, el contribuyente afecto al Impuesto Único de Segunda Categoría, deberá presentar el mismo Formulario N° 22 de renta, si tiene además otro tipo de rentas afectas al Impuesto Global Complementario, ello para efectos de determinar el Impuesto Global Complementario que le pueda afectar.

III. CONCLUSIONES

En primer término, se señala que este Servicio carece de facultades para eximir temporal o definitivamente a los contribuyentes del cumplimiento de sus obligaciones tributarias, y para suspender o modificar el cumplimiento de tales obligaciones, las que se deben aplicar a las personas que se encuentren en alguno de los presupuestos que contemplen las normas legales vigentes.

Conforme a lo antes señalado, y por así disponerlo el artículo 47 de la LIR, el contribuyente que hubiera percibido en uno o más períodos del año, rentas afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría de más de un empleador o pagador, deberá reliquidar anualmente el Impuesto Único de Segunda Categoría, utilizando para estos efectos la Línea 44 del Formulario N° 22 de Declaraciones de Impuestos Anuales a la Renta, y el Formulario N° 2514, auxiliar para el cálculo de la Reliquidación de Impuesto Único de Segunda Categoría, disponible en Internet, www.sii.cl.

En todo caso, del impuesto resultante de esta reliquidación, se puede deducir el Impuesto Único que fue retenido mensualmente por el pagador de las rentas, mecanismo contemplado en los citados Formularios.

MARIO VILA FERNÁNDEZ
DIRECTOR SUBROGANTE

1.297, 31.05.2011

Indemnización compensatoria – término anticipado de contrato de trabajo – indemnización convencional – periodos distintos de un mes – tributación proporcional – retención del impuesto.

Fuentes: Arts. 42, N° 1 y 74 N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 161 y 168 del Código del Trabajo. Oficio N° 1456, de 1985.

Situación tributaria de indemnización compensatoria pagada a trabajadores contratados a plazo fijo, en relación a lo dispuesto en la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR).

I. ANTECEDENTES

Señala que el contrato a plazo fijo otorga cierto fuero o inamovilidad al trabajador, toda vez que sus funciones deben prolongarse durante todo el tiempo acordado, encontrándose imposibilitado el empleador de ponerle fin, a menos que el trabajador incurra en una causal de término atribuida a su comportamiento laboral.

Citando Jurisprudencia Judicial, afirma que si el contrato termina por una causal no imputable al trabajador, por ejemplo necesidades de la empresa¹, el empleador estará obligado a indemnizar al trabajador por las remuneraciones que le hubiere tocado percibir hasta el término del plazo convenido.

Al respecto, solicita aclarar lo siguiente:

- i) La naturaleza jurídica que tiene la indemnización compensatoria derivada de la terminación anticipada del contrato de trabajo estipulado a plazo fijo;
- ii) Si esta indemnización califica o no como un ingreso afecto a impuesto a la renta, y
- iii) Si fuere considerado como un ingreso gravado con el impuesto a la renta, a quién le toca efectuar la retención y pago de dicho impuesto.

II. ANÁLISIS

En el evento que un trabajador fuere contratado a plazo fijo y que el empleador prescindiera de sus servicios antes del vencimiento del mismo, por voluntad unilateral de este último, se vulnera la decisión de ambas partes, por lo que el trabajador tendría derecho al pago de las remuneraciones pactadas por todo el tiempo convenido, a título de indemnización de lucro cesante, ya que por un hecho que no le es imputable ha dejado de percibir las.²

Dicha indemnización es otorgada en carácter de compensatoria por el despido anticipado del trabajador, motivo por el cual no se sustenta en el artículo 168 del Código del Trabajo, referido al caso del despido injustificado, sino que en la infracción a la ley del contrato, al darse por finalizada en forma anticipada, sin razón que la justifique, la relación contractual laboral a plazo fijo pactada.³

III. CONCLUSIONES

Para determinar el tratamiento tributario que corresponde aplicar a la indemnización compensatoria pagada por término anticipado de un contrato de trabajo a plazo fijo, es preciso establecer previamente qué naturaleza jurídica reviste dicha compensación frente de la LIR.

1. Artículo 161 del Código del Trabajo.

2. Corte Suprema, 25.03.1992, Rol N° 6.928.

3. Corte Suprema, 5.09.1996, Rol N° 3.009.

Conforme a lo señalado en el punto anterior, se concluye que la compensación en referencia es una indemnización del lucro cesante, ya que tiene por objeto el pago de la renta que se habría percibido de haberse cumplido el plazo estipulado por las partes; y al no encontrarse liberada de tributación, constituye renta, la que debe gravarse con los impuestos de la ley del ramo atendiendo al tipo de renta que la indemnización viene a reemplazar.

Al tratarse de una indemnización de carácter contractual, y basado en el hecho que la indemnización en cuestión sólo tiene por objeto el pago de la remuneración que habría percibido el trabajador de haberse cumplido el plazo pactado, se informa que está afecta al impuesto aplicable a la renta que se sustituye con esta indemnización, esto es, el Impuesto Único de Segunda Categoría, previsto en el artículo 42 N° 1, de la LIR.

Como ha sido sostenido por este Servicio en oficio N° 1.456, de 1985, atendido a que las rentas del trabajo pagadas a través de la citada indemnización, corresponden a períodos distintos de un mes, deben tributar aplicando en forma proporcional la escala de tasas del artículo 43, de la LIR, en conformidad a lo preceptuado en el inciso 1°, del artículo 45, del mismo texto legal, esto es, aplicando una tabla de cálculo de una extensión igual a los períodos a que corresponda la indemnización.

Conforme a las reglas generales previstas en la LIR, y particularmente lo dispuesto en el N° 1, del artículo 74, de este texto legal, se deduce que la persona obligada a efectuar la retención de impuestos es el empleador, ya que es él quien efectúa jurídicamente el pago de la remuneración.

MARIO VILA FERNÁNDEZ
DIRECTOR SUBROGANTE

1.312, 01.06.2011

Solicita reconsideración – rentas obtenidas por concepto de jubilación – tributación aplicable – ahorros previsionales – impuesto único a las rentas del trabajo o global complementario – no existe doble tributación – rentas no tributan al momento de obtenerse – tributación se posterga al recibir pago de pensión de jubilación – cotizaciones voluntarias – ahorro previsional voluntario – tratamiento tributario.

Fuentes: Arts. 42 N° 1 y 42 BIS de Ley sobre Impuesto a la Renta. Oficio N° 273, de 2011.

Solicitud de modificación de la tributación que se aplica a las rentas de jubilación.

I. ANTECEDENTES

En su presentación, el Sr. XXX señala que mediante el Ord. N° 221 de ese Ministerio y Ord. N° 273, de 2.2.2011 de este Servicio, se dio respuesta a una presentación anterior que hizo pidiendo que se eliminara la doble imposición que existiría respecto de los fondos de jubilación.

Agrega que con la respuesta recibida se demostraría que la renta que se obtiene por el uso de los ahorros previsionales, una vez que se jubila o se jubila anticipado, no está exenta de impuesto.

Por lo expuesto, solicita revisar la normativa, para que estos ingresos provenientes de los ahorros previsionales estén exentos del impuesto a la renta, y que se devuelvan los tributos que se hubieran retenido.

II. ANÁLISIS

Al respecto cabe recordar que, con motivo de la primera presentación que hizo el Sr. del Campo, se informó que la renta que se destina al pago de impositivos previsionales no tributa cuando se percibe, pero

cuando se recibe una pensión de jubilación financiada con cargo a esas rentas, se grava con el impuesto único a las rentas del trabajo o global complementario, según el caso, no existiendo por lo tanto una situación de doble tributación, que era el fundamento que el recurrente esgrimía para pedir que las pensiones de jubilación se eximieran de impuesto a la renta.

En esta oportunidad, el Sr. XXX no presenta nuevos antecedentes que permitan modificar lo informado por este Servicio mediante el oficio N° 273 antes mencionado, pero insiste en que se revise la normativa y se exima a los ahorros previsionales del impuesto a la renta. En la presentación, se limita a señalar que el ahorro para la jubilación, que fue un ingreso o una renta, cuando se decide no destinarlo al consumo, para desplazar en el tiempo el uso de ese bien, sería un error considerarlo como ingreso una segunda vez.

Con relación a este argumento, cabe reiterar que la renta que se obtiene y que se destina a financiar una pensión de jubilación, no tributa en ese momento y la tributación que le habría correspondido se posterga y se hace efectiva una vez que se empieza a recibir el pago de la pensión de jubilación, lo que no constituye un perjuicio para los contribuyentes y, por el contrario, los puede beneficiar si cuando empiezan a percibir una pensión de jubilación su nivel de ingresos se reduce, que es lo que habitualmente ocurre con las personas que jubilan. En esa circunstancia, y dado que el impuesto único y el global complementario son impuestos de carácter progresivo, la carga tributaria se puede reducir en términos significativos.

En cuanto al tratamiento tributario de los depósitos de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias y ahorro previsional voluntario que hacen los contribuyentes del artículo 42 N° 1, cabe señalar que por disposición del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta, se pueden rebajar de la base imponible del impuesto único de segunda categoría. Estos depósitos tienen en la práctica el mismo tratamiento tributario que aquella parte de la renta que se destina al pago de cotizaciones previsionales, esto es, se rebajan de la base imponible del impuesto único, pero cuando se recibe una pensión de jubilación financiada con cargo a esas rentas, se grava con los impuestos único a las rentas del trabajo o global complementario, según el caso.

Precisado el régimen tributario de las cotizaciones previsionales y de las pensiones, corresponde referirse a la petición para que se exima del impuesto único a las rentas del trabajo o del Impuesto Global Complementario a las pensiones de jubilación. Sobre el particular, desde luego no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la necesidad o la conveniencia de una modificación legal en la materia. Sin perjuicio de ello, puede señalarse que en el contexto de impuestos de carácter progresivo como los indicados, que están diseñados para gravar el total de las rentas percibidas o devengadas por personas naturales, con prescindencia de la actividad que desarrollen, origen de las rentas y de factores como la edad y otros, no resultaría adecuado introducir exenciones como la indicada, por cuanto se reduce la progresividad de esos gravámenes e implica un quiebre de su equidad

En razón de lo anterior es que se ha optado por establecer medidas de carácter general que benefician a todos los contribuyentes y no a sectores de ellos. Se puede citar al efecto, que la normativa vigente contempla una cuota exenta mensual de 13,5 unidades tributarias mensuales en el caso del impuesto único, equivalentes a la suma de \$ 531.335 pesos, en moneda de mayo del presente año, que beneficia a todos los contribuyentes personas naturales afectas al impuesto único a las rentas del trabajo y constituye un alivio importante para las personas de bajos ingresos sujetas al pago de ese gravamen. En el impuesto global complementario existe la misma exención pero expresada en unidades anuales.

III. CONCLUSIÓN

Por las razones expuestas, se reitera que la renta que se destina al pago de cotizaciones previsionales no tributa cuando se percibe, pero cuando se recibe una pensión de jubilación financiada con cargo a esas rentas, se grava con el impuesto único a las rentas del trabajo o global complementario, según el caso, no existiendo por lo tanto, alguna situación de doble tributación respecto de esas rentas.

En cuanto a la petición para eximir de impuesto único o de global complementario a las rentas por concepto de pensiones de jubilación, la conveniencia de una modificación legal que la establezca corresponde sea analizada por las instancias decisorias de política tributaria.

MARIO VILA FERNÁNDEZ
DIRECTOR SUBROGANTE

1.441, 13.06.2011

Situación tributaria de subvención otorgada por una Municipalidad a los cuidadores de enfermos postrados severos – La bonificación que se entrega a los cuidadores de pacientes en referencia, del Sistema Público de Salud, tiene el carácter de subsidio o subvención otorgado por el Estado – Ingreso no constitutivo de renta – No existe obligación de emitir documentos tributarios para respaldar el pago y percepción de dichas sumas.

Fuentes: de Ley sobre Impuesto a la Renta. Resolución Ex. N° 388, de 25.02.10, del Ministerio de Salud.

I. ANTECEDENTES

1. Antecedentes de hecho

Indica que estos pagos corresponden a un subsidio orientado a mejorar la calidad del cuidado y a disminuir la carga del cuidador de Enfermos Postrados Severos, a través de un apoyo monetario a la familia, y que asciende a \$ 20.000 mensuales.

Al respecto surge la inquietud de si los recursos que se proporcionan por una Municipalidad a los cuidadores antes citados, se encuentran afectos a impuesto en virtud de lo establecido en el N° 2, del artículo 42, de la LIR, o bien están liberados de tributación, en conformidad al N° 21, del artículo 17, del mismo texto legal, norma esta última que considera ingreso no renta al hecho de obtener de la autoridad correspondiente una merced.

2. Antecedentes de derecho

Mediante Resolución Ex. N° 388, de 25 de febrero de 2010, del Ministerio de Salud, se aprobó un Programa con el objeto de mejorar la capacidad resolutive de los establecimientos de Atención Primaria de Salud.

En esta norma se expresa que uno de los objetivos del Programa es dotar a la Atención Primaria de los elementos que fortalezcan su resolutive, permitiendo el manejo de problemas de salud que, de otra manera, tendrían que ser resueltos en otros dispositivos de la Red, con el consiguiente aumento de costos, tiempos de espera y mayor desplazamiento para los usuarios.

Dentro de los componentes contemplados en este Programa está el de “Atención Domiciliaria de Pacientes con Discapacidad Severa”, definida como el conjunto de acciones de carácter sanitario que se realiza en el domicilio, para atender los problemas de salud de las personas que se encuentran en situación de discapacidad severa física y/o psíquica, siempre y cuando estos últimos estén inscritos en el Centro de Salud y sean beneficiarios del Sistema Público.

La Atención Domiciliaria incorpora a los demás integrantes de la familia y agentes comunitarios como cuidadores y protectores de la salud; y se subdivide en dos componentes: a) Visita Domiciliaria Integral y b) La entrega de un apoyo monetario a los Cuidadores de los citados Pacientes.

Cabe agregar que conforme se indica en la resolución N° 388, de 2010, el Programa se financia con los recursos contemplados en la Ley de Presupuesto del Sector Público, Partida 16, correspondiente al Fondo Nacional de Salud.

II. ANÁLISIS

La resolución Ex. N° 388, del Ministerio de Salud, como también los textos legales que sirvieron de base o fuente para su dictación, no precisan la naturaleza jurídica ni la situación tributaria de las sumas entregadas, en el marco del Programa antes citado, a los Cuidadores de Pacientes del Sistema Público de Salud, debiendo pues en primer término determinarse su naturaleza jurídica, para luego aplicar las normas de la LIR.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define subsidio, en una de sus acepciones, como una prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada.

Conforme se desprende de lo establecido por la citada resolución Ex. N° 388, los beneficiarios con el Programa en referencia, y particularmente en su componente de "Atención Domiciliaria" son los pacientes con discapacidad severa, actuando como coadyuvantes en el cumplimiento de esta función los respectivos cuidadores, a quienes se otorga un apoyo monetario para el cumplimiento de tales labores, lo que permite la atención de problemas de salud que, de otra manera, tendrían que ser resueltos en otros dispositivos de la Red, con el consiguiente aumento de costos, tiempos de espera y mayor desplazamiento para los usuarios.

III. CONCLUSIÓN

De lo señalado se deduce que la bonificación que se entrega a los cuidadores de pacientes en referencia, del Sistema Público de Salud, tiene el carácter de subsidio o subvención otorgado por el Estado para auxiliar los gastos en que se incurra en el cumplimiento de un Programa de interés social, por lo que dicho aporte no constituye renta, pues como ya se indicó sólo tiene por objeto compensar en parte los gastos en que normalmente se incurre en el cuidado y atención de los pacientes postrados severos, que son beneficiarios del sistema público de salud.

De lo indicado se concluye además que no existe obligación de emitir documentos tributarios para respaldar el pago y percepción de dichas sumas; documentación que deberá emitirse conforme a los procedimientos que establezca la autoridad competente.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.588, 06.07.2011

El impuesto aplicable a los retiros de los fondos mantenidos en cuentas de ahorro voluntario al 31 de diciembre de 1993 y sus rentas, y que por disposición del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.247 deban sujetarse al tratamiento tributario del artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, según su texto vigente hasta la modificación introducida por la Ley N° 19.768, debe calcularse en función del saldo total sujeto a dicho régimen, independientemente que el mismo se encuentre distribuido entre dos tipos de fondos de pensiones.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 19.247, de 1993. Art. 21°. Decreto ley N° 3.500, de 1980.

Se ha solicitado a este Servicio pronunciarse respecto del procedimiento de cálculo del impuesto que debe afectar a los retiros de fondos desde cuentas de ahorro voluntario que, por disposición del artículo 6°

transitorio de la Ley N° 19.247, de 1993, deben mantener el tratamiento tributario del artículo 71 del D.L. N° 3.500, según su texto vigente hasta la modificación introducida por la Ley N° 19.768, de 2001.

I. ANTECEDENTES

Señala que AFP XXXX le ha solicitado a esa Superintendencia, pronunciarse sobre el procedimiento de cálculo del impuesto que debe aplicarse a los retiros del saldo de las cuentas de ahorro voluntario sujeto al régimen tributario establecido en el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, según su texto vigente hasta la modificación introducida por la Ley N° 19.768, cuando el saldo se encuentra distribuido en dos Tipos de Fondos.

Dicha AFP plantea que si bien se encuentra definido cuál es el procedimiento que debe aplicarse a los retiros de fondos de las cuentas de ahorro voluntario que al 31 de diciembre de 1993 eran mayores a 100 UTA, no existe una distinción para el caso en que el afiliado mantenga sus saldos distribuidos en dos fondos.

Lo anterior ha llevado a que se genere confusión al respecto, ocurriendo que el cálculo del impuesto que la Administradora debe retener se realice por separado para cada fondo, monto que es menor al que resulta si se calcula el impuesto por la totalidad de los saldos.

Al respecto, esa Superintendencia estima que de acuerdo con el régimen tributario que establecía el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980 antes de su modificación por la Ley N° 19.768, el impuesto debe calcularse en función del saldo total de la cuenta sujeto a dicho régimen, independientemente que dicho saldo se encuentre distribuido en dos tipos de fondos de pensiones. Sin perjuicio de ello, y atendido que se trata de una materia tributaria, solicita a este Servicio pronunciarse sobre el particular.

II. ANÁLISIS

Sobre el particular, cabe señalar que la Ley N° 19.247, de 1993, modificó el D.L. N° 3.500, de 1980, estableciendo un nuevo régimen tributario para los retiros de las cuentas de ahorro voluntario reguladas en el artículo 21 de ese decreto ley.

Sin embargo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6 transitorio de la referida Ley N° 19.247, los contribuyentes que al 31 de diciembre de 1993 hayan mantenido fondos en las cuentas de ahorro voluntario reguladas por el artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980, mantendrán el tratamiento tributario de los retiros de tales cuentas entonces vigente, respecto de esos fondos y sus rentas.

Asimismo, de acuerdo con la parte final del citado artículo 6 transitorio, los afiliados que al 1° de enero de 1994 tengan en su cuenta de ahorro voluntario un saldo que no supere la suma equivalente a 100 UTA, se incorporarán de pleno derecho desde esa fecha al régimen tributario general de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) o podrán optar por el régimen de la letra B, del artículo 57 bis, de dicha Ley, sin que les afecte ningún impuesto sobre los beneficios que hubieren obtenido por el referido monto de ahorro. Las instrucciones pertinentes en relación con esta modificación legal fueron impartidas por este Servicio a través de la Circular N° 56, de 1993.

De acuerdo con lo expuesto, los contribuyentes que al 31 de diciembre de 1993 mantenían en sus cuentas de ahorro voluntario un saldo mayor a 100 UTA, respecto de dichos fondos y sus rentas, mantienen el tratamiento de los retiros de tales cuentas entonces vigente. Dicho tratamiento tributario era el dispuesto en ese entonces por el inciso final del artículo 22 del D.L. N° 3.500, de 1980, de conformidad con el cual los retiros desde la cuenta de ahorro voluntario, con excepción de aquellos destinados a incrementar el saldo de la cuenta de capitalización individual o a cubrir cotizaciones previsionales, se encontraban afectos al impuesto señalado en el artículo 71 de ese decreto ley, según su texto vigente hasta a la modificación introducida por la Ley N° 19.768.

De acuerdo con ello, los retiros en cuestión deben pagar un impuesto único, cuya tasa se calculará aplicando la tabla fijada para el Impuesto Global Complementario, al 10% del monto total que pueda ser objeto de retiro. La tasa de impuesto así determinada se aplicará sobre el monto de cada retiro y el impuesto resultante deberá ser retenido y enterado en arcas fiscales por la respectiva Administradora.

Como puede apreciarse, según aparece del artículo 6 transitorio de la Ley N° 19.247, el tratamiento antes indicado subsiste para la totalidad de los fondos mantenidos en las cuentas de ahorro voluntario al 31 de diciembre de 1993 y sus rentas. De esta manera, para los efectos de determinar el impuesto que de acuerdo con el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980 corresponda aplicar a cada retiro, debe atenderse al monto o saldo total que puede ser objeto de retiro, independientemente que los fondos se encuentren distribuidos en distintos tipos de fondos.

III. CONCLUSIÓN

En cuanto a su consulta, cabe señalar que el impuesto aplicable a los retiros de los fondos mantenidos en cuentas de ahorro voluntario al 31 de diciembre de 1993 y sus rentas, y que por disposición del artículo 6 transitorio de la Ley N° 19.247 deban sujetarse al tratamiento tributario del artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980, según su texto vigente hasta la modificación introducida por la Ley N° 19.768, debe calcularse en función del saldo total sujeto a dicho régimen, independientemente que el mismo se encuentre distribuido entre dos tipos de fondos de pensiones.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

PRIMER SEMESTRE 2011

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
DISTRIBUIDORA ADELCO LTDA. RUT.: 78.789.500-K	2 JLT ARICA/92-2009	30.07.2010	20 UTM	ART 289 LETRA A) OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO. ART 289 LETRA D) PROVOCAR DESAFILIACIÓN SINDICAL.
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN VIAL Y VIVES S.A. RUT.: 85.610.200-9	JLT IQUIQUE/S-9-2010	03.01.2011	150 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
INGENIERÍA C G MONTAJES S.A. RUT.: 76.032.544-9	JLT IQUIQUE/S-8-2010	03.01.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO SINDICAL.
TUR BUS LTDA. RUT.: 80.314.700-0	JLT ANTOFAGASTA/S- 6-2010	09.05.2011	75 UTM	PRÁCTICA ANTISINDICAL, AL VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR DEMANDANTE, POR CUANTO SE HABRÍA PROCEDIDO A SU DESPIDO YA QUE ÉSTE SE ENCONTRABA EN UN PROCESO DE CENSURA EN CONTRA DEL SINDICATO AL CUAL PERTENECÍA Y QUE SE ENCONTRABA A PUNTO DE NEGOCIAR ANTICIPADAMENTE CON LA DEMANDADA.
CORPORACIÓN CULTURAL ANTOFAGASTA RUT.: 71.186.200-5	JLT ANTOFAGASTA/T- 16-2010	20.04.2011	S/M	DESPIDO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, ESPECÍFICAMENTE PRÁCTICA ANTISINDICAL.
COMPAÑÍA MINERA XSTRATA LOMAS BAYAS RUT.: 78.512.520-7	JLT ANTOFAGASTA/S- 2-2009	27.01.2010	100 UTM	PAGO DE BONO "CONTINUIDAD LABORAL" A TRABAJADORES QUE NO SE ENCONTRABAN EN HUELGA.
MINERA MERIDIAN LTDA. RUT.: 96.508.670-6	JLT ANTOFAGASTA/S- 1-2010	12.11.2010	100 UTM	NO CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EN TANTO QUE CUMPLIENDO LOS REQUISITOS PARA ELLO, NO PARTICIPARON DEL PROCESO DE POSTULACIÓN, NO OBSTANTE QUE TODOS LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES TANTO A TGC Y GARDILCIC, QUE LO QUISIERON, PUDIERON PARTICIPAR DE TAL PROCESO DE POSTULACIÓN LABORAL.

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
BESALCO TALABRE CONSTRUCCIONES Y MAQUINARIAS LTDA. RUT.: 76.837.180-6	JLT CALAMA/S-11-2010	19.04.2011	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTES SINDICALES.
CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA MONTEGRANDE LTDA. RUT.: 78.236.960-1	JLT CALAMA/S-12-2010	19.04.2011	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DELEGADO SINDICAL.
EMBOTELLADORA COCA COLA POLAR S.A.I RUT.: 93.473.000-3	JLT LA SERENA/S-2-2010	01.06.2011	150 UTM	REALIZAR CONDUCTAS QUE HAN SIGNIFICADO EL DEBILITAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.
SERVICIOS GENERALES LA CALERA LTDA. / TOTTUS RUT.: 76.557.960-0	JL LA CALERA / S-1-2010	14.03.2011	120 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
SOCIEDAD DE INVERSIONES COMERCIALES CLAVES LTDA. RUT.: 77.438.660-2	2 JLT VALPARAÍSO/64- 2008	28.02.2011	50 UTM	NO COMUNICAR A LOS DEMÁS TRABAJADORES PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO; EJERCER FACULTADES DEL ART. 12 A UN DIRIGENTE SINDICAL.
CINGEL S.A. RUT.: 79.515.880-4	2 JLT VALPARAÍSO/2025- 2006	08.03.2011	10 UTA	NO RECIBIR A COMISIÓN NEGOCIADORA, SEPARAR ILEGALMENTE A TRABAJADORES CON FUERO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS.
ADMINISTRADORA NUEVA MARBELLA S.A. RUT.: 99.589.650-8	JLT QUINTERO/S-36-2010	06.03.2011	10 UTM	DESPIDO DE TRABAJADOR CON FUERO.
JAVIER MARGAS Y CIA. LTDA. RUT.: 77.346.070-1	2 JLT VALPARAÍSO/780- 2007	28.02.2011	10 UTM	INCLUIR EN CONTRATOS DE TRABAJO PROHIBICIÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL.
PARIS ADMINISTRADORA NORTE LTDA. RUT.: 88.637.500-K	JLT VALPARAÍSO/S-14- 2010	15.06.2011	30 UTM	ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS.
CONSTRUCTORA TAFCA LIMITADA RUT.: 78.386.350-2	JLT SAN FELIPE/S-1-2010	17.06.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTES SINDICALES Y TRABAJADORES CON FUERO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A. RUT.: 96.863.570-0	1 JLT VALPARAÍSO/421- 2008	14.06.2011	50 UTM	AMENAZAS DE DESPIDO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES AFILIADOS, A FIN DE DESINCENTIVAR AFILIACIÓN.
OCTAVIO VALDIVIA MUÑOZ RUT.: 5.615.782-4	2 JLT VALPARAÍSO/75- 2007	10.01.2011	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
EMPRESA SOLUCIONES MINERAS Y SERVICIOS LIMITADA/ SOLMIN RUT.: 76.047.924-1	JLT RANCAGUA/ S-13- 2010	27.04.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
AGRÍCOLA SOLER CORTINA S.A. RUT.: 84.786.900-3	JLT CURICÓ/T-4-2010	21.06.2011	60 UTM	ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SINDICACIÓN; OFRECIMIENTO Y OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS ESPECIALES A FIN DE EVITAR QUE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS SE AFILIEEN A ALGUNO DE LOS SINDICATOS EXISTENTES.
ARNOLDO OPAZO Y CÍA. LTDA. RUT.: 76.016.164-0	JLT CONSTITUCIÓN/T- 8-2010	18.01.2011	50 UTM	ACTOS DE INJERENCIA, DE FAVORECIMIENTO DE AFILIACIÓN A DETERMINADO SINDICATO Y DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS; OFRECIMIENTO Y/O OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS Y DISCRIMINACIONES PARA DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN
INDUSTRIA MADERERA INNGAL LIMITADA RUT.: 79907680-2	JLT LOS ÁNGELES/T-24- 2010	21.04.2011	150 UTM	DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL Y EL APORTE DEL 75% DE DICHA CUOTA, NO PAGADO DENTRO DEL PLAZO LEGAL AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA INNGAL LTDA.
TELESERVICIOS INTEGRALES Y CÍA. LTDA. RUT.: 77.473.960-2	JLT TEMUCO/ S-6-2010	15.03.2011	50 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
TELESERVICIOS INTEGRALES Y CÍA. LTDA. RUT.: 77.473.960-2	JLT TEMUCO/ S-12-2010	20.04.2011	100 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL Y SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES CON FUERO LABORAL.
SOCIEDAD FERRETERÍA LA OLLETA SPA RUT.: 81.312.600-1	JLT TEMUCO/ S-15-2010	20.04.2011	50 UTM	EJECUCIÓN DE ACTOS DESTINADOS A DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL Y DISMIUIR SU QUÓRUM.
COMERCIAL PORTIA LIMITADA RUT.: 76.506.850-9	JLT TEMUCO/S-5-2010	28.01.2011	10 UTM	NO PAGO DE REMUNERACIONES POR EL TIEMPO EN QUE EL DELEGADO SINDICAL HACE USO DE PERMISOS SINDICALES (CLÁUSULA TÁCITA).
ECR EVALUADORA GENERAL S.A. RUT.: 76.050.114-K	JLT TEMUCO/S-13-2010	16.02.2011	50 UTM	DESPIDO ANTISINDICAL DE TRES TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO.
TRANSPORTES NORCAR LTDA. RUT.: 79.549.700-5	3 JL TEMUCO/3300-2009	05.01.2011	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTES SINDICALES.
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE ANCUD RUT.: 71.420.700-8	JLT ANCUD/ O-80-2010	18.03.2011	15 UTM	TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO DE DIRIGENTE GREMIAL SIN SU AUTORIZACIÓN (ART.26 LEY 19.296 EN RELACIÓN CON ART. 289 CT).
TRANSPORTES CALAFQUÉN LTDA. RUT.: 77.296.910-4	1 JLC PTO. MONTT/1535- 2008	12.04.2011	50 UTM	CONDUCTAS ESTABLECIDAS ART. 289 LETRAS A); E) Y F) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: DESPIDO MASIVO DIRIGENTES SINDICALES.

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
SOCIEDAD COLECTIVA COMERCIAL JORGE Y MARIO MEYER BUSCHMANN RUT.: 86.777.700-4	JLT OSORNO/S-1-2010	28.01.2011	99 UTM	SEPARAR ILEGALMENTE A 28 TRABAJADORES QUE GOZABAN DEL FUERO LABORAL CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 309 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
INVERSIONES BETACAR S.A RUT: 99.515.330-0	JL DE LA UNIÓN/S-1-2010	06.01.2011	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL (DELEGADO SINDICAL)
HIPERMERCADO VALDIVIA LTDA. / LIDER RUT.: 77.755.900-1	JLT VALDIVIA/T-17-2010	20.06.2011	100 UTM	OFRECER EN FORMA PARALELA BENEFICIOS SUPERIORES A LOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL PERSONAL CON CARGO DE JEFATURA PERTENECIENTE AL SINDICATO N° 3, CONDICIONADO A UNA CLÁUSULA EN QUE SE PROHÍBE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE A TALES TRABAJADORES.
BBVA COMERCIALIZADORA LTDA. RUT.: 76.754.550-9	2 JLT STGO./ T-334-2010	27.05.2011	S/M	DESPIDO DE TRABAJADORA QUE PARTICIPÓ EN HUELGA.
MAIGAS COMERCIAL S.A. RUT.: 99.574.340-K	2 JLT S. MIGUEL/74-2009	01.06.2011	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
BANCO FALABELLA S.A. RUT: 96.509.660-4	5 JLT STGO./ 387-2008	09.06.2011	100 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
TRANSPORTES MARCHANT LTDA. RUT.: 79.829.850-K	1 JLT S. MIGUEL/380-2009	20.04.2011	70 UTM	ACTOS DE INJERENCIA Y ACTOS DE HOSTIGAMIENTO.
ABARROTES ECONÓMICOS S.A. RUT.: 76.833.720-9	9 JLT STGO. / 1123-2008	05.01.2011	100 UTM	DESPIDO DE TRABAJADORES CON FUERO DEL ARTÍCULO 221 Y DESPIDO DEL PRESIDENTE DEL SINDICATO.
DISAL CHILE SANITARIOS PORTABLES S.A. RUT.: 96.824.110-9	1 JLT STGO. / 454-2008	03.01.2011	300 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO CONTRA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, DESPIDO DE SOCIOS Y ACTOS DE INJERENCIA.
COMPLEMENTOS SANITARIOS CHILE LIMITADA RUT.: 85.986.000-1	8 JLT STGO. /944-2009	05.01.2011	150 UTM	ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y DESPIDO DE SOCIOS.
SINDICATO N° 1 MADECO S.A. RSU 13020037	JLT S. MIGUEL / S-5-2010	11.01.2011	10 UTM	PRÁCTICAS ANTISINDICALES RESPECTOS DE 2 DIRECTORES DEL SINDICATO Y DE SOCIOS DEL MISMO, CONSISTENTES EN HABERLES QUITADO LA CALIDAD DE DIRECTORES Y DE SOCIOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DENUNCIADA.

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE RUT.: 61.608.200-0	2 JLT STGO. /T-338-2010	28.02.2011	S/M	NO PAGO PERMISOS SINDICALES.
COLEGIO MÉDICO DE CHILE A.G. RUT.: 82.621.700-6	3 JLT STGO./ 814-2008	23.04.2010	70 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
PARQUÍMETROS CONTROL INTERPAKING LTDA. RUT.: 78.777.490-3	2 JLT STGO./ 1744-2006	11.01.2008	100 UTM	SEPARACIONES ILEGALES REITERADAS DE DIRIGENTES Y DELEGADOS SINDICALES. ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES, DELEGADOS Y SOCIOS DEL SINDICATO.
MAESTRANZA E INGENIERÍA NACIONAL LTDA. / TRANSPORTES ACAR RUT.: 76.487.830-2	2 JLT S. MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA 291 LETRA A) CÓDIGO DEL TRABAJO.
INVERSIONES AUTOMOTRICES CHILENAS Y CÍA LIMITADA/ TRANSPORTES ACAR RUT.: 88.962.100-1	2 JLT S. MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA 291 LETRA A) CÓDIGO DEL TRABAJO.
DESARROLLO TERRESTRE LIMITADA/ TRANSPORTES ACAR RUT.: 78.570.870-9	2 JLT S. MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA 291 LETRA A) CÓDIGO DEL TRABAJO.
INGENIERÍA DE MONTAJES DE PUENTES LIMITADA/ TRANSPORTES ACAR RUT.: 76.487.910-4	2 JLT S. MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA 291 LETRA A) CÓDIGO DEL TRABAJO.
DESARROLLO TERRESTRE LIMITADA/ TRANSPORTES ACAR RUT.: 78.570.870-9	2 JLT S. MIGUEL/77-2008	10.02.2011	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL Y NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A TRABAJADOR CON FUERO.
WAGNER SEGURIDAD, CUSTODIA Y TRANSPORTE DE VALORES S.A. RUT.: 99.505.240-7	JLT S. MIGUEL/ 5-8-2010	29.04.2011	100 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
CONSORCIO NACIONAL DE DISTRIBUCIÓN Y LOGÍSTICA CHILE POST S.A. RUT.: 96.950.080-9	6 JLT STGO./764-2009	30.12.2010	40 UTM	PROMOVER RENUNCIA DE SOCIOS DEL SINDICATO Y LLEVAR A CABO ACTOS DE HOSTIGAMIENTO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PARA QUE REASUMIERAN SUS FUNCIONES.

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
CDP STADIO ITALIANO RUT: 70.011.630-1	7 JLT STGO./346-2008	14.12.2010	150 UTM	OBSTACULIZAR E INTERVENIR EN EL FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO, A TRAVÉS DE PRESIONES A SOCIOS PARA QUE RENUNCIEN, DESPIDOS DISCRIMINATORIOS DE SOCIOS, HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES Y CUESTIONAR DECISIONES DEL SINDICATO.
SUBUS CHILE S.A. RUT: 99.554.700-7	8 JLT STGO./389-2009	11.11.2010	150 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES, CON EL OBJETO DE DESESTIMULAR AFILIACIÓN SINDICAL.
CONDOMINIO LA FUENTE DE QUILICURA RUT: 56.069.810-0	9 JLT STGO./950-2009	15.10.2010	10 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A SOCIOS Y DIRIGENTE SINDICAL.
BUSES GRAN SANTIAGO S.A. RUT: 99.557.450-0	9 JLT STGO./116-2009	07.12.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
BRAUN Y CÍA. CONSTRUCCIONES DE EQUIPOS INDUSTRIALES S.A. RUT: 80.126.700-9	7 JLT STGO./450-2007	06.01.2011	120 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
BUSES METROPOLITANA S.A. RUT: 99.557.440-3	5 JLT STGO./712-2009	05.02.2010	10 UTM	CAMBIO DE FUNCIONES Y DE LUGAR DE TRABAJO A DELEGADO SINDICAL.
FÁBRICA DE FITTINGS Y ARTÍCULOS SANITARIOS S.A. RUT: 96.508.810-5	8 JLT STGO./641-2009	10.03.2011	S/M	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
MANUFACTURAS DE CALZADOS GUANTE LTDA. RUT: 80.582.900-1	JLT S. MIGUEL/S-6-2010	31.01.2011	150 UTM	PRÁCTICAS DESLEALES EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
SUBUS CHILE S.A. RUT: 99.554.700-7	2 JLT STGO./S-1-2010	31.08.2010	50 UTM	NO PAGO PERMISOS SINDICALES.
WATT'S S.A. RUT: 92.236.000-6	1 JLT STGO./230-2009	23.06.2011	100 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
FERIA LO VALLEDOR RUT: 56.019.880-9	1 JLT S. MIGUEL/419-2009	25.05.2011	70 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
EMPRESA LOGÍSTICA DE TRANSPORTES S.A. RUT: 76.553.150-0	1 JLT S. MIGUEL/381-2008	30.06.2011	100 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL Y DESPIDO MASIVO DE SOCIOS.
JOSÉ RIVEROS LLAMAZALES Y CÍA. LTDA. RUT: 86.520.500-7	2 JLT STGO./237-2009	09.11.2010	80 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL AL DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN, FAVORECIENDO LA CONSTITUCIÓN DE UN GRUPO NEGOCIADOR, A TRAVÉS DE PRESIONES EJERCIDAS SOBRE AFILIADOS, ORIENTADAS AL DEBILITAMIENTO DEL SINDICATO.

RAZÓN SOCIAL/ NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL -RIT	FECHA EJECUTORIA- CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
BUSES GRAN SANTIAGO S.A. RUT: 99.557.450-0	8 JLT STGO./351-2009	12.05.2011	S/M	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
OPTICAS GMO CHILE S.A. RUT: 96.891.370-0	2 JLT STGO./828-2009	26.04.2011	10 UTM	CONTRATAACION DE PERSONAL PARA REEMPLAZAR A UN TRABAJADOR INVOLUCRADO EN LA HUELGA.
REDBUS URBANO S.A. RUT: 99.577.050-4	1 JLT STGO./238-2009	08.02.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SERVICIOS Y DESARROLLO DE MAIPÚ RUT: 71.309.800-0	7 JLT STGO./971-2009	21.02.2011	100 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTE SINDICAL.
SOCIEDAD DEPETRIS DE FLORIAN HNOS. LTDA. RUT: 78.387.240-4	7 JLT STGO./229-2009	31.03.2011	90 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL Y ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTE SINDICAL.
SOCIEDAD EDUCACIONAL TREMERN Y CIA. LIMITADA RUT: 78.717.770-0	6 JLT STGO./661-2009	07.04.2011	120 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMENTOS, ACTOS DE INJERENCIA, NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL Y DESPIDO MASIVO DE SOCIOS.
AFP PROVIDA S.A. RUT: 98.000.400-7	5 JLT STGO./567-2009	11.04.2011	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
PINTURAS SIPA LIMITADA RUT: 80.919.600-3	6 JLT STGO./268-2009	03.05.2011	120 UTM	DESPIDO DE MASIVO DE SOCIOS.
SOCIEDAD EDUCACIONAL JOSÉ ABELARDO NÚÑEZ RUT: 89.477.500-9	5 JLT STGO./950-2009	03.05.2011	75 UTM	ACTOS DE INJERENCIA Y AMENAZAS DE DESPIDOS.
EDISON MUÑOZ MUÑOZ RUT: 5.939.697-8	JLT COLINA/ 5-3-2011	28.06.2011	10 UTM	NO PAGO DE CUOTAS SINDICALES.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile